

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kinerja Karyawan

1. Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson dalam (Adamy, 2016) kinerja karyawan merupakan suatu aktivitas yang dilakukan karyawan serta dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan karyawan, dan hubungan karyawan dengan perusahaan. Menurut Kasmir dalam (Suherdiningsih & Rokhman, 2020) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab dalam waktu tertentu. Istilah lain dari kinerja adalah *human output* yang dapat diukur dari produktivitas, absensi, *turnover*, *citizenship*, dan *satisfaction*. Kinerja pada individu juga disebut dengan *job performance*, *work outcomes*, *task performance*.

Kinerja karyawan merupakan aktivitas yang dilakukan karyawan dengan tujuan untuk mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan tanggungjawab dan wewenang yang diberikan oleh pimpinan perusahaan. Banyak penyebab yang ditimbulkan dari penurunan kinerja yang dialami oleh karyawan seperti stres kerja yang tinggi, beban kerja yang terlalu banyak bahkan berdampak pada kelelahan kerja yang berkepanjangan. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan yang baik akan berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan secara optimal.

2. Indikator Kinerja karyawan

Menurut Bernadin & Russell dalam (Adamy, 2016), mengemukakan 6 indikator kinerja karyawan, yaitu :

- 1) Kualitas: Sejauh mana proses atau hasil dari aktivitas baik sesuai dengan cara yang ideal untuk melaksanakan kegiatan atau memenuhi tujuan kegiatan.
- 2) Kuantitas: Jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti nilai dolar, jumlah unit, atau jumlah siklus aktivitas yang telah selesai.
- 3) Ketepatan waktu: kapan suatu kegiatan selesai, atau hasil yang diharapkan tepat waktu bahkan bisa diselesaikan lebih awal dan dapat memanfaatkan waktu luang.
- 4) Efektivitas: Sejauh mana penggunaan Sumber daya organisasi tersebut dimaksimalkan sehingga mencapai keuntungan.
- 5) Perlunya Pengawasan: Sejauh mana performa seseorang dapat melakukan fungsi pekerjaan tanpa harus meminta bantuan pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan.
- 6) Dampak Interpersonal: Sejauh mana seorang karyawan mempromosikan dirinya, niat baik yang dilakukan, dan kooperatif di antara rekan kerja dan bawahan.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Handoko (2001) dalam Akbar (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

- a. Tingkat stres.

Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.

b. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyiaran dalam ruang kerja.

Penelitian dari Shinta (2019) dan Anisah (2021) mengatakan bahwa beban kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, sehingga perlu dipahami bahwa pemahaman beban kerja sebagai variabel dalam penelitian ini. penelitian dari Anisah (2021) mengatakan bahwa *burnout* dan stres kerja merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kinerja, sehingga pemahaman *burnout* dan stres kerja diungkap dalam pemahaman variabel penelitian ini.

B. Beban Kerja

1. Definisi Beban Kerja

Menurut Koesmowidjojo (2017) , beban kerja merupakan seluruh bentuk pekerjaan yang diberikan kepada karyawan agar diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Sunarso dalam (Rolos et al., 2018) Beban kerja merupakan sejumlah aktivitas yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sunyoto dalam (Sugiharjo & Friska, 2018) mengatakan

bahwa beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan seorang individu sehingga menimbulkan stres. Kemungkinan disebabkan karena keahlian yang dituntut terlalu tinggi, volume pekerjaan yang banyak, waktu pengerjaan yang terlalu sedikit dan sebagainya.

Dari beberapa penjelasan diatas dapat dikatakan bahwa beban yang dirasakan dapat dilihat dari seberapa banyak tugas yang harus diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan. Apabila seseorang merasa tugas yang diberikan terlalu banyak maka hasil akhir yang dicapai tidak memuaskan dan dapat menimbulkan stres. Sebaliknya apabila seorang karyawan diberikan tugas sesuai dengan standar kemampuannya, maka pekerjaan tersebut akan terselesaikan secara maksimal dengan hasil yang baik.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Koesmowidjojo (2017) ada dua faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu:

1) Faktor eksternal

Faktor eksternal merupakan suatu beban yang berasal dari luar tubuh seseorang. Ada beberapa hal yang termasuk kedalam beban kerja eksternal antara lain:

a) Tugas-tugas (*tasks*)

Tugas yang dimaksudkan adalah tugas secara fisik contohnya saja seperti tata ruang kerja, sarana kerja, kondisi kerja, sikap seseorang dalam bekerja dan alat bantu kerja. Selain tugas

secara fisik, ada pula tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas dan tanggungjawab terhadap pekerjaan

b) Organisasi kerja

Contoh organisasi kerja meliputi waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, sistem pengupahan, kerja di malam hari, tugas dan juga wewenang bagi karyawan.

c) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja termasuk kedalam beban kerja tambahan seperti lingkungan kerja fisik (penerangan, kebisingan, dan getaran mekanis), biologis (bakteri, virus dan parasite), dan lingkungan kerja psikis (penempatan tenaga kerja)

2) Faktor internal

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri yang disebabkan oleh beban kerja eksternal atau bisa disebut dengan *strain*. Faktor internal meliputi:

a) Faktor somatik, meliputi jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kesehatan dan status gizi.

b) Faktor psikis, meliputi motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan.

3. Indikator Beban Kerja

Menurut Koesmowidjojo (2017), indikator beban kerja yaitu :

1) Kondisi pekerjaan

Yaitu bagaimana seorang karyawan mempunyai pemahaman yang baik tentang pekerjaannya. Hal tersebut didukung salah satunya oleh SOP (*Standard Operating Procedure*) yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan adanya SOP maka seorang karyawan dapat mengerti tentang tugas, jam kerja dan sebagainya. Selain itu juga dapat meminimalisir kesalahan dan kecelakaan dalam melaksanakan pekerjaan.

2) Penggunaan waktu kerja

Dengan adanya SOP yang sudah dipelajari, maka karyawan akan mengerti dan tidak akan meninggalkan pekerjaannya di jam kerja. Selain itu juga karyawan tidak diperkenankan untuk bekerja melebihi waktu yang telah ditentukan karena akan berdampak negatif bagi kesehatannya.

3) Target yang harus dicapai

Target kerja akan mempengaruhi beban kerja karyawan. Perusahaan yang memberikan beban kerja terlalu tinggi dengan jangka waktu yang sedikit, akan menambah beban fisik dan psikis yang dirasakan karyawan.

C. *Burnout*

1. Definisi *Burnout*

Menurut Jerald Greenberg (2011) mengatakan bahwa *burnout* adalah suatu sindrom kelelahan emosional, fisik, dan mental, yang berhubungan dengan rendahnya harga diri, hal ini disebabkan karena

seseorang mengalami stres yang terlalu berat dan berkepanjangan. Selain disebabkan oleh stres yang berkepanjangan, *burnout* juga bisa disebabkan karena lingkungan kerja yang tidak mendukung, usia, kurangnya penghargaan terhadap pencapaian seseorang serta pekerjaan yang diberikan monoton. Menurut Yeni dalam (Hayati & Fitria, 2018) *burnout* adalah kelelahan secara fisik, emosi dan mental yang terjadi karena individu berada dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosi secara berlebihan dan berkepanjangan.

Reaksi dari *burnout* disebabkan karena banyaknya tekanan dari pekerjaan. Individu yang sering mengalami *burnout* akan merasa dirinya lemah, putus asa, emosional tinggi dan pada akhirnya akan menurunkan produktivitasnya.

2. Indikator *Burnout*

Burnout memiliki empat indikator yang terdiri atas menurut Jerald Greenberg (2011):

1) *Physical Exhaustion*

Yaitu kondisi dimana seseorang merasa kelelahan dalam jangka waktu yang cukup panjang, ditunjukkan dengan adanya keluhan fisik seperti sakit kepala, susah tidur, nafsu makan menurun, dan kurang bersemangat dalam bekerja, serta lebih banyak melakukan kesalahan.

2) *Emotional Exhaustion*

Yaitu kondisi yang menyerang pada psikis seseorang. Contohnya seperti hilangnya semangat kerja, perhatian, perasaan dan kepercayaan terhadap orang lain. hal tersebut mengakibatkan seseorang merasa kehidupannya kosong, lelah dan tidak dapat mengatasi tuntutan pekerjaan

3) *Diminished Personal Accomplishment*

Merupakan indikator dari rendahnya motivasi kerja dan penurunan rasa percaya diri. seringkali kondisi seperti ini terlihat pada rendahnya prestasi yang dicapai.

4) *Depersonalization*

Dalam kondisi depersonalisasi seseorang merasa bahwa tidak ada satupun aktivitas yang dijalannya bernilai. Sikap ini ditunjukkan melalui perilaku masa bodoh, bersikap sinis, tidak berperasaan dan tidak memperhatikan kepentingan orang lain.

D. Stres Kerja

1. Definisi Stres Kerja

Menurut Afandi (2018) Stres kerja merupakan suatu keadaan yang bersifat internal, dimana tuntutan fisik atau lingkungan dan situasi sosial yang menjadi penyebab dan berpotensi untuk merusak dan mengganggu kontrol seseorang. Menurut Mangkunegara dalam (Silfiana, 2016) stres kerja didefinisikan sebagai perasaan tertekan yang dialami seorang karyawan dalam menghadapi pekerjaannya.

Menurut Marihot dalam (Silfiana, 2016) stress kerja merupakan tekanan emosional yang dihadapi seseorang dimana dia sedang dihadapkan oleh tuntutan yang besar, hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang penting sehingga dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Menurut Robbins dalam (Asbath, 2017) apabila stres kerja dalam tingkat yang rendah sampai dengan sedang, memungkinkan seseorang akan merangsang tubuh untuk meningkatkan kemampuan memperbaiki kinerjanya.

Dari beberapa penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi yang menekan individu yang disebabkan dari tuntutan lingkungan yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin banyak beban dan tekanan yang masuk, maka seorang individu juga akan semakin menurunkan kinerjanya, sebaliknya apabila lingkungan kerja mendukung serta tuntutan kerja yang standar, maka kemungkinan besar ada berbagai motivasi dan inovasi yang akan diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan.

2. Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2007) mengemukakan beberapa faktor penyebab stres kerja sebagai berikut:

- 1) Beban kerja yang sulit dan berlebihan
- 2) Tekanan dari pemimpin dan juga sikap pemimpin yang kurang adil
- 3) Waktu kerja dan peralatan kerja yang tidak mendukung
- 4) Konflik antar pribadi dengan pemimpin atau rekan kerja

5) Timbal balik yang rendah

6) Masalah keluarga

3. Indikator Stres Kerja

Menurut Afandi (2018) ada beberapa indikator stres kerja yang dialami seseorang:

- 1) Tuntutan tugas, yaitu faktor-faktor yang dihubungkan dengan pekerjaan seorang karyawan contohnya seperti kondisi tempat kerja, tata letak, dan kondisi fisik.
- 2) Tuntutan peran, yaitu berhubungan dengan tekanan yang diberikan kepada seorang karyawan yang harus menjalankan fungsi pada peran tertentu.
- 3) Tuntutan antar pribadi, yaitu tuntutan dari karyawan lain kepada seseorang.
- 4) Struktur organisasi, yaitu suatu gambaran mengenai sebuah organisasi dengan struktur yang kurang jelas terkait jabatan, peran, wewenang, dan tanggungjawab.
- 5) Kepemimpinan organisasi yakni seseorang yang memberikan gaya manajemen pada organisasi sehingga beberapa pihak di dalam organisasi tersebut yang dapat terlibat dalam ketegangan, ketakutan dan kecemasan apabila gaya manajemen yang diterapkan menekan.

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan untuk melihat perbedaan-perbedaan dari beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya serta sebagai gambaran untuk penelitian selanjutnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Adnyaswari & Adnyani (2017) dengan judul “Pengaruh Dukungan Sosial dan *Burnout* terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap RSUP Sanglah”. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan sampel sebanyak 84 responden dari 107 populasi. Hasil penelitian ini diketahui bahwa dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ (alpha) artinya semakin tinggi dukungan sosial yang diberikan maka akan meningkatkan kinerja perawat di RSUP Sanglah. *Burnout* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig $0,013 < 0,05$ (alpha) dan nilai t hitung sebesar -2,533, artinya semakin tinggi *burnout* yang dialami perawat di RSUP Sanglah maka akan menimbulkan efek negatif bagi kinerja perawat. Dukungan sosial memiliki pengaruh positif terhadap *burnout* perawat RSUP Sanglah, artinya semakin tinggi dukungan sosial yang diberikan maka akan semakin tinggi *burnout* perawat RSUP Sanglah Denpasar.

Penelitian yang dilakukan oleh Shinta (2015) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada RSUH Kota Surabaya”. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan data yang digunakan data primer. Teknik analisis yang digunakan adalah PLS

dengan responden sebanyak 50 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *burnout* dengan nilai statistik sebesar 13,741 dan sig. $0,000 < 0,05$. Hasil ini mempengaruhi beban kerja terhadap seorang karyawan yang merasakan kejenuhan dalam bekerja karena pekerjaan yang diterima tidak sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan. Kemudian beban kerja berpengaruh positif signifikan dengan nilai t-statistik sebesar 3,989 dan sig. $0,000 < 0,05$, hal ini menjadikan evaluasi bagi pihak RSUD Surabaya yang diberikan oleh pemimpin apabila sistem kerja yang diberikan kurang maksimal maka akan menurunkan beban kerja. *Burnout* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil t hitung sebesar 4,722 dan sig. $0,00 < 0,05$.

Penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati & Irwana (2020) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Perawat di Puskesmas Sebatik”. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu *non probability sampling* dengan metode sampel jenuh dan teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat dengan nilai t-hitung sebesar 2,991, t-tabel sebesar 1,69389 dan nilai signifikan sebesar 0,005, maka dapat disimpulkan bahwa t-hitung $>$ t-tabel dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, dengan nilai t-hitung sebesar 1,390, t-tabel sebesar 1,69389 dan nilai signifikan sebesar 0,174,

maka dapat disimpulkan bahwa $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ dan nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Dukungan Sosial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja perawat, dengan nilai $t\text{-hitung}$ sebesar 1,992, $t\text{-tabel}$ sebesar 1,69389 dan nilai signifikan sebesar 0,055, maka dapat disimpulkan bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ dan nilai signifikan lebih besar dari 0,05.

Penelitian yang dilakukan oleh Akbar et al. (2020) dengan judul “*The Effect of Training, Work Motivation, and Workload on the Performance of Hospital Employees*”. Penelitian ini dilakukan di Harapan Kita *Cardiovascular Hospital* dengan populasi pada penelitian ini yaitu seluruh staf administrasi di Rumah sakit tersebut. Metode yang digunakan yaitu probability sampling dengan menggunakan teknik *random sampling* dan teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan motivasi kerja, pelatihan dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kemudian motivasi dan pelatihan berpengaruh positif sedangkan beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Respati (2015) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang dengan Stres Kerja Sebagai Variabel *Intervening*”. Penelitian ini menggunakan teknik analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dan metode pengumpulan data yang digunakan dengan cara menyebarkan kuesioner ke 100 perawat di RS Panti Wilasa Citarum Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja

berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai CR sebesar -2,239 dengan probabilitas sebesar 0,025. Oleh karena itu nilai probabilitas $< 0,05$. Dukungan sosial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dari hasil nilai CR sebesar 2,157 dengan probabilitas sebesar 0,031, maka nilai probabilitas $< 0,05$. Beban kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap stres kerja ditunjukkan dari hasil nilai CR sebesar 0,154 dengan probabilitas 0,878, maka nilai probabilitas $> 0,05$. Dukungan sosial berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja ditunjukkan oleh nilai CR sebesar -1,988 dengan probabilitas sebesar 0,047, maka nilai probabilitas $< 0,05$.

Penelitian yang dilakukan oleh Maudul & Riskiyani (2020) dengan judul “Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Yowari Sentani dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi”. Jenis data yang digunakan yaitu data kuantitatif dan data kualitatif, kemudian sumber data yaitu data primer dan sekunder. Analisis yang digunakan menggunakan teknik analisis jalur. Hasil penelitian menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja perawat. Kemudian beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja perawat secara langsung dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat secara langsung.

Penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo (2021) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja Sebagai Variabel *Intervening* pada PT. Semangat Bersama *Entrepreneurship* Pasuruan”. Penelitian ini merupakan penelitian *explanatory research* dengan

pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja.

Ringkasan penelitian terdahulu dinyatakan dalam tabel 2.1. berikut.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul dan Nama Peneliti	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Dukungan Sosial dan <i>Burnout</i> terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap RSUP Sanglah Nyoman Adinda Adnyaswari & I Gusti Ayu Dewi Adnyani (2017)	Dukungan sosial (X1), <i>Burnout</i> (X2), Kinerja (Y)	Analisis regresi linier berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat 2. <i>Burnout</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat 3. Dukungan sosial berpengaruh positif terhadap <i>Burnout</i>
2	Pengaruh Beban Kerja dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada RSUH Kota Surabaya Anita Oktavia Ellya Shinta (2015)	Beban Kerja (X1), Kelelahan Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	PLS (<i>Partial Least Square</i>)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>Burnout</i> 2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. <i>Burnout</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 4. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui <i>Burnout</i>

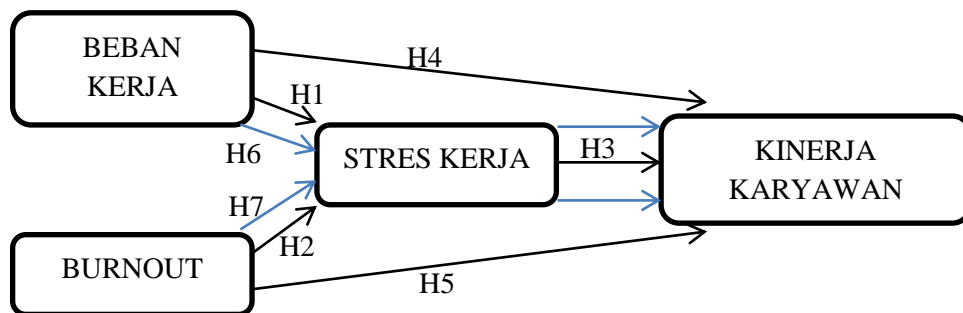
3	Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Perawat di Puskesmas Sebatik Meylin Rahmawati & Irwana (2020)	Stres Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), Dukungan Sosial (X3), Kinerja (Y)	Regresi linier berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat 2. Kepuasan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja perawat 3. Dukungan sosial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja perawat.
4	<i>The Effect of Training, Work Motivation, and Workload on the Performance of Hospital Employees</i> Yunata Kandhias Akbar, MohdHaizam Saudi & Obsatar Sinaga (2020)	<i>Training (X1), Work Motivation (X2), Workload (X3), Performance Employees (Y)</i>	Regresi linier berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 3. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
5	Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang dengan Stres Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i>	Beban Kerja (X1), Dukungan Sosial (X2), Stres Kerja (Z), Kinerja Karyawan (Y)	<i>Structural Equation Modeling (SEM)</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap stres kerja 2. Dukungan sosial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja 3. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan

	Hartono Respati & Remond (2015)			terhadap kinerja karyawan 4. Dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
6	Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Yowari Sentani dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Yustus Maudul & Riskiyani (2020)	Beban Kerja (X1), Stres Kerja (Z), Kinerja Karyawan (Y)	<i>Path Analysis</i>	1. Beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja 3. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
7	Pengaruh Beban Kerja dan <i>Burnout</i> terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i> pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan Nur Anisah, Sarah Imelda & T. Lyza Tahura Chairunnisa (2021)	Beban Kerja (X1), <i>Burnout</i> (X2), Stres Kerja (Z), Kinerja Karyawan (Y)	<i>Path Analysis</i>	1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja 2. <i>Burnout</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja 3. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 4. <i>Burnout</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 5. Stress kerja tidak memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja

				karyawan 6. Stress kerja tidak memediasi pengaruh <i>Burnout</i> terhadap kinerja karyawan
8	Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel <i>Intervening</i> pada PT. Semangat Bersama <i>Entrepreneurship</i> Pasuruan Aldi Dwi Prasetyo (2021)	Beban Kerja (X1), Kinerja karyawan (Y), Stres Kerja (Z)	Analisis jalur	Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja

F. Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian menunjukkan masalah apa yang akan dibahas dalam penelitian ini dan juga menunjukkan arah penelitian yang telah ditetapkan oleh peneliti. Berikut ini merupakan kerangka pemikiran dari peneliti sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

Keterangan:

X1: Beban Kerja

X2: *Burnout*

Z : Stres Kerja

Y : Kinerja Karyawan

G. Hipotesis

Berikut merupakan hipotesis dari penelitian ini yaitu:

1. Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja

Menurut Manuaba dalam (Haryanti et al., 2013) beban kerja yang terlalu berat dapat berakibat pada gangguan atau penyakit yang dialami oleh pekerja. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan fisik maupun mental, sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit atau monoton mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga dapat membahayakan pekerja. Beban kerja yang berlebihan atau terlalu rendah akan menimbulkan stres kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Apriandini (2019) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Penelitian ini juga diperkuat oleh Marbella (2020) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Hasby (2017) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Kuswinarno & Indirawati (2021) juga menemukan bahwa beban kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Maka dari itu hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H1: Beban Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Stres Kerja

2. Pengaruh *burnout* terhadap stres kerja

Burnout merupakan keadaan psikologis pada individu yang tidak dapat diatasi sehingga mengakibatkan stres yang berkepanjangan dan memicu pada gejala-gejala seperti kelelahan emosional, kelelahan fisik, kelelahan mental, maupun rendahnya penghargaan diri sendiri dan profesi yang dijalannya (Iring, 2021). Semakin tinggi stres yang dihadapi seseorang maka dapat memicu terjadinya *burnout*.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Paramita & Minarsih (2012) menunjukkan bahwa *burnout* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian dari Anisah & Chairunnisa (2021) menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Hariyono et al. (2009) juga menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *burnout* dengan stres kerja. Maka dari itu hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H2: *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja

3. Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan

Stres kerja merupakan segala sesuatu yang di alami seseorang dimana seorang karyawan merasa ada ketidakseimbangan antara fisik

dan psikis yang mempengaruhi proses dan kondisi dari individu. Menurut Wartono (2017) stres kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan yang digambarkan dalam bentuk kurva berbentuk U terbalik. Ketika perawat berada pada tingkat stres kerja rendah maka kinerja perawat akan menurun sehingga menyebabkan orang mengalami kebosanan. Seiring dengan kenaikan stres hingga titik optimal, maka akan berakibat pada kenaikan kinerja perawat. Kondisi ini disebut dengan tingkat stres yang optimal dan berakibat pada terciptanya ide-ide yang inovatif dan kreatif. Namun apabila tingkat stres kerja yang dialami terlalu tinggi, kinerja perawat akan semakin menurun dan menyebabkan adanya perasaan tertekan karena tidak mampu mengatasi tugas-tugas yang terlalu berat.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Respati (2015) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penemuan ini diperkuat oleh penelitian dari Wibowo & Rahardja (2015) menemukan bahwa stres kerja juga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. maka dari itu hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H3: Stres Kerja Berpengaruh Negatif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

4. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Hakman et al., (2021) Beban kerja karyawan perlu diperhatikan agar tidak terjadi *over workload* sehingga mempengaruhi

kinerja karyawan. Beban kerja yang terlalu banyak bisa mempertahankan kinerja karyawan hal ini disebabkan karena adanya tekanan yang harus dihadapi dan memaksa seseorang untuk tetap melakukan pekerjaan yang diberikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Y.S.A & Haryani (2020) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian ini diperkuat oleh penelitian dari Kamilah & Kurniawati (2021) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. penelitian yang dilakukan oleh Rahmanita (2019) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H4: Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

5. Pengaruh *Burnout* terhadap kinerja karyawan

Menurut Hayati & Fitria (2018) *burnout* merupakan gejala kelelahan fisik, emosional, sikap dan perilaku perasaan tidak puas terhadap diri sendiri serta kurangnya kepercayaan akan kemampuan diri sendiri yang dapat mengakibatkan pada turunnya kinerja karyawan. Apabila perawat merasa kurang perhatian dari pimpinan dan menimbulkan efek pada kurangnya penghargaan diri, maka performa perawat dalam menjalankan tugasnya juga tidak akan maksimal sehingga berakibat pada menurunnya kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Darojati (2018) menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Zakiyati (2015) juga menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H5: *Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel *intervening*.

Beban kerja yang banyak akan menimbulkan stres yang berakibat pada menurunnya performa perawat dalam bekerja meskipun pengaruhnya tidak secara langsung. Perawat tentu mengharapkan beban kerja yang dipikul sesuai sehingga akan mengurangi stres kerja dan kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini dapat menjadikan stres kerja sebagai variabel mediasi beban kerja terhadap kinerja karyawan tetapi tidak secara langsung (Putri & Rahyuda, 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh Anisah & Chairunnisa (2021) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tetapi secara tidak langsung dimediasi oleh stres kerja. Hasil tersebut juga diperkuat dengan penelitian dari Asbath (2017) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh tidak langsung yang positif signifikan antara beban kerja terhadap kinerja melalui stres kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Trisaputra (2021) juga menemukan

bahwa beban kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja.

Artinya bahwa beban kerja yang tinggi akan menimbulkan stres yang tinggi juga, sehingga kinerja karyawan akan menurun. Maka hipotesis pada penelitian ini yaitu:

H6: Beban kerja mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja sebagai variabel mediasi.

7. Pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel *intervening*.

Burnout merupakan kejenuhan kerja yang dialami oleh individu yang berkepanjangan sehingga tidak hanya fisik yang menurun tetapi psikologi individu juga akan menurun, ditandai dengan kelelahan fisik dan emosional yang berakibat pada kinerja karyawan (Anisah & Chairunnisa, 2021). Stres kerja tidak secara langsung memediasi variabel *burnout* terhadap kinerja karyawan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Anisah & Chairunnisa (2021) menunjukkan bahwa stres kerja mampu memediasi pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan yang artinya bahwa stres kerja mampu memediasi secara signifikan pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan. kemudian penelitian yang dilakukan oleh Wibowo & Rahardja (2015) menemukan bahwa *burnout* juga tidak memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja. Dari penelitian terdahulu tersebut, Maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H7: *Burnout* mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja sebagai variabel mediasi.