

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka pada dasarnya membahas teori-teori, konsep dan generalisasi hasil penelitian yang dapat dijadikan sebagai landasan teoritis untuk pelaksanaan penelitian. Seperti yang dinyatakan oleh Cooper & Schindler yang diterjemahkan oleh Sugiyono (2018:80) bahwa : *a theory is a set of systematically interrelated concepts, definition, and proposition that are advanced to explain and predict phenomena (fact).*

Yang berarti bahwa teori adalah serangkaian konsep, definisi dan proposisi yang tersusun secara sistematis sehingga dapat digunakan untuk menjelaskan dan meramalkan fenomena.

Teori mempunyai tiga fungsi, yaitu untuk menjelaskan (*explain*), meramalkan (*prediction*), dan pengendalian (*control*) suatu gejala. Teori yang akan dipaparkan merupakan teori yang relevan dengan penelitian yang akan dikemukakan dari berbagai ahli mengenai variabel yang akan diteliti. Teori tersebut dibagi menjadi tiga bagian yaitu : *grand theory*, *middle theory*, dan *applied theory*. *Grand theory* adalah manajemen, *middle theory* adalah sumber daya manusia dan *applied theory* adalah stres kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kinerja perawat.

2.1.1 Manajemen

Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Adapun pengertian manajemen menurut para ahli adalah sebagai berikut:

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, arti dari Manajemen adalah penggunaan sumber daya manusia secara efektif untuk mencapai sasaran atau pimpinan yang bertanggung jawab atas jalannya perusahaan dan organisasi. Semua orang percaya, jika ada yang mengatakan bahwa tanpa manusia tidak satupun perusahaan dapat menjalankan aktivitasnya.

Untuk mencapai tujuannya, organisasi akan menghadapi persoalan terkait dengan keterbatasan berbagai unsur sumber daya: manusia sebagai pekerja memiliki keterbatasan fisik; uang sebagai modal sering kali kurang; material sebagai bahan baku proses; atau produksi bermasalah dengan ketersediaan; metode sebagai panduan untuk menyelesaikan pekerjaan masih bergantung pada pemahaman dan kemampuan pengelola; mesin sebagai alat produksi bergantung pada kemampuan kapasitas produksi; pasar sebagai tempat untuk menawarkan produk-produk perusahaan juga bergantung pada permintaan konsumen.

Oleh karena itu, organisasi harus mencari cara terbaik yang bisa dilakukan, seperti dengan mengelola sumber daya yang dimiliki, agar tujuan organisasi dapat tercapai. Menurut Karyoto (2016:2), dari uraian di atas secara

sederhana dapat disimpulkan bahwa: “Manajemen adalah suatu proses pengelolaan sumber daya untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai”.

Sedangkan menurut Amrullah Haris Budiono diterjemahkan oleh Karyoto (2016;2), mendefinisikan bahwa “manajemen mengacu pada suatu proses pengkoordinasi dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan kerja agar diselesaikan secara efektif dan efisien melalui orang lain”.

Manajemen merupakan suatu ilmu yang sangat dibutuhkan oleh seorang manajer dalam mengelola perusahaan yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Menurut Ricky W. Griffin (2016:4) yang berpendapat sebagai berikut :

“Management is a set of activities (including planning and decision making, organizing, leading and controlling) directed an organizations resources (human, finansial, physical and information) with the of achieving organizational goals in a effisient and effective manner”

Hal diatas menyatakan bahwa, manajemen adalah serangkaian kegiatan (termasuk perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, memimpin dan pengendalian) yang diarahkan pada sumber daya organisasi (manusia, keuangan, fisik dan informasi) dengan tujuan mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efisien dan efektif.

Manajemen juga didefinisikan oleh John Kotter (2014:8) yang berpendapat sebagai berikut:

“Management is a set of processes that can keep a complicated system of people and technology running smothly. The must important aspects of managemen include planning, budgeting, organizing, staffing, controlling and problem solving”.

Hal diatas menyatakan bahwa, manajemen adalah serangkaian proses yang dapat membuat sistem teknologi yang rumit dari orang-orang dan berjalan dengan lancar. Aspek paling penting dari manajemen meliputi perencanaan, penganggaran, pengorganisasian, pegawai, pengendalian dan pemecahan masalah.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses pemanfaatan sumber daya organisasi yang didalamnya terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

2.1.2 Fungsi Manajemen

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum, yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia. Terdapat banyak sekali pendapat ahli mengenai fungsi manajemen sumber daya manusia tidak hanya bagi perusahaan melainkan secara umum, salah satunya fungsi manajemen menurut Veithzal Rivai (2014:13), mengemukakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja,

delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (organization chart).

c. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.

b. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

c. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.

d. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

f. Kedisiplinan (*Dicipline*)

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

g. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian adalah putusnya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Dapat disimpulkan dari beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia diatas bahwa, fungsi manajemen sumber daya manusia terbagi kedalam 2 bagian yaitu fungsi manajerial yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian, sedangkan fungsi operasional sumber daya manusia terdiri dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian.

2.1.3 Unsur-unsur Manajemen

Ada beberapa unsur manajemen yang disingkat 6M (*man, money, material, mechines, method and market*) adalah sebagai berikut:

1. Manusia (*Man*)

Sarana utama bagi setiap manajer untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu adalah manusia. Tanda adanya manusia, manajer tidak akan mungkin dapat mencapai tujuannya. Manusia adalah orang yang mencapai hasil melalui kegiatan orang lain.

2. Uang (*Money*)

Untuk melakukan berbagai aktivitas perusahaan uang adalah salah satu hal yang sangat diperlukan untuk biaya-biaya yang dikeluarkan. Uang yang digunakan untuk membayar upah atau gaji, membeli bahan-bahan dan peralatan. Uang sebagai sarana manajemen harus digunakan seefektif mungkin agar tujuan tercapai dengan biaya serendah mungkin.

3. Bahan-bahan (*Material*)

Bahan-bahan merupakan faktor pendukung utama dalam proses produksi, tanpa adanya bahan-bahan maka proses produksi tidak akan berjalan. Bahan-bahan tersebut misalnya bahan baku, pembantu lainnya untuk menunjang dalam proses produksi.

4. Mesin (*Machines*)

Dengan kemajuan teknologi, penggunaan mesin-mesin sangat dibutuhkan dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan.

5. Metode (*methods*)

Untuk melakukan kegiatan-kegiatan agar berdaya guna dan berhasil guna, manusia dihadapkan pada berbagai alternatif metode atau cara melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, metode merupakan sarana manajemen untuk mencapai tujuan.

6. Pasar (*Market*)

Pasar merupakan sarana yang tidak kalah penting dalam manajemen, karena tanda adanya pasar, hasil produksi tidak akan ada artinya sehingga tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

2.1.4 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam bidang atau fungsi produksi, pemasaran, keuangan ataupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia.

Isitilah manajemen mempunyai arti sebagai pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola (*manage*) sumber daya manusia. Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi menyangkut pegawai sumber daya manusia yang mengelola faktor produksi lainnya. Namun, perlu diingat bahwa sumber daya manusia sendiri sebagai faktor produksi, seperti halnya faktor produksi yang lainnya merupakan masukan (*input*) yang diolah perusahaan dan

menghasilkan keluaran (*output*). Manajemen sumber daya manusia merupakan aspek penting bagi perusahaan atau organisasi. Pegawai baru yang belum memiliki keterampilan dan keahlian akan dilatih, sehingga menjadi pegawai yang terampil dan ahli. Apabila dia dilatih lebih lanjut serta diberikan pengalaman dan motivasi, dia akan menjadi pegawai yang matang, pengolahan sumber daya manusia inilah yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia.

2.1.4.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini sering disebut manajemen kepegawaian atau manajemen personalia yang diterapkan pada suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Untuk mendapatkan pengertian yang lengkap, berikut pengertian manajemen manusia menurut para ahli, diantaranya: Menurut Nawawi diterjemahkan oleh Gaol (2014: 44) sumber daya manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi/perusahaan yang dapat digitung jumlahnya (kuantitatif), dan sumber daya manusia merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi. Menurut Desseler (2015:3), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Sedangkan menurut Kasmir (2016:6) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai

pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stockholder*”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu, seni proses dan praktek dalam kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia dalam hal perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan organisasi.

2.1.4.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang harus memfokuskan pada diri sumber daya manusia. Terdapat banyak sekali pendapat para ahli mengenai fungsi manajemen sumber daya manusia tidak hanya bagi perusahaan melainkan secara umum, salah satunya menurut Dalam manajemen terdapat fungsi-fungsi manajemen menurut G.R. Terry sebagaimana pada buku Malayu S.P. Hasibuan (2016:21) meliputi:

1. Perencanaan.

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian.

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

3. Pengarahan.

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian (*Controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan (*Procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compenzation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*Maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan *loyalitas* karyawan agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*seperation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.1.4.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Setelah memahami fungsi manajemen sumber daya manusia, maka kita akan lebih mudah mengidentifikasi tujuan apa yang hendak ingin dicapai oleh manajemen sumber daya manusia. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Cushway diterjemahkan oleh Edy Sutrisno (2016:7), tujuan MSDM meliputi:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.

5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

2.1.4.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Peran manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah garis besar tugas yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Ada beberapa peranan manajemen sumber daya manusia sebagai garis besarnya.

Menurut Melayu P. Hasibuan (2016:14) Peranan manajemen Sumber Daya Manusia sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job specification, job recruitment, dan job evaluation.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan *asas the right man in the right place and the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.

6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.
8. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilai kinerja karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

2.1.5 Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu tanggapan adaptif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang ditempat individu itu berada. Stres yang positif disebut *eustress* sedangkan stres yang berlebihan dan bersifat merugikan disebut *distress*. Dalam suatu pekerjaan pegawai yang diberikan beban yang berlebihan atau pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuannya, mereka akan mengalami stres dalam menjalankan pekerjaannya, stres di sini merupakan cara yang agar pegawai tersebut dapat memberikan kontribusi kerja yang memuaskan bagi perusahaan. Setiap manusia pasti memiliki masalah dalam hidupnya, terlebih manusia yang bekerja, salah satu masalah dalam kerja adalah stres. Stres itu harus diatasi, baik oleh orang itu sendiri ataupun melalui bantuan orang lain.

2.1.5.1 Pengertian Stres

Stres kerja merupakan tekanan fisik dan psikologis yang dirasakan seseorang ketika menghadapi hambatan, tuntutan, atau peluang yang luar biasa. Setiap pegawai memiliki peluang untuk mengalami stres kerja tergantung beban kerja yang dihadapinya. Adapun pengertian stres kerja menurut beberapa pendapat para ahli adalah sebagai berikut:

Menurut Sondang P. Siagian (2014:300):Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Menurut Cullen diterjemahkan oleh Noordiansah (2017) stres kerja adalah dapat dikatakan stres kerja ialah hal-hal yang dapat mengganggu seorang pegawai yang jika dibiarkan dapat memberikan akibat yang negatif.

Mangkunegara (2014:92) memberikan definisi stres sebagai suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Keadaan tertekan tersebut secara umum merupakan kondisi yang memiliki karakteristik bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu untuk meresponnya. Lingkungan tidak berarti hanya lingkungan fisik saja, tetapi juga lingkungan sosial. Lingkungan seperti ini juga terdapat dalam organisasi kerja sebagai tempat setiap anggota organisasi atau karyawan menggunakan sebagian besar waktunya dalam kehidupan sehari-hari.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menyebabkan menciptakan adanya ketidakseimbangan kondisi fisik, dan psikis pada karyawan yang bersumber dari Individu maupun Organisasi sehingga berpengaruh pada fisik, psikologis, perilaku perawat.

2.1.5.2 Sumber-Sumber Stres Kerja

Sondang Siagian (2014:301) menggolongkan sumber sumber stres kerja berdasarkan asalnya, pertama berasal dari pekerjaan dan kedua berasal dari luar pekerjaan. Berikut berbagai hal yang yang dapat menjadi sumber stres yang berasal dari pekerjaan:

1. Beban tugas yang terlalu berat
2. Desakan waktu
3. Penyeliaan yang kurang baik
4. Iklim kerja yang tidakk aman
5. Kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja
6. Ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab
7. Ketidakjelasan peranan dan karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi
8. Frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain didalam dan diluar kelompok kerjanya
9. Perbedaan nilai yang dianut oleh karyawan dan yang dianut oleh organisasi
10. Perubahan yang terjadi yang pada umumnya memang menimbulkan rasa ketidakpastian.

Sedangkan sumber sumber stres yang berasal dari luar pekerjaan menurut Sondang Siagian (2014;322) meliputi:

1. Masalah keuangan.
2. Prilaku negatif anak anak.
3. Kehidupan keluarga yang tidak atau kurang harmonis.
4. Pindah tempat tinggal.
5. Ada anggota keluarga yang meninggal.
6. Kecelakaan.
7. Mengidap penyakit berat

Bahwa sumber – sumber stres kerja bisa berasal dari dalam pekerjaan maupun luar pekerjaan. Hal ini bisa teratasi dengan cara pemulihan diri.

2.1.5.3 Penyebab Stres

Menurut Gibson (diterjemahkan oleh Hermita, 2014 :19), ada empat faktor penyebab terjadinya stres. Stres terjadi akibat dari adanya tekanan (Stressor) di tempat kerja, stressor tersebut yaitu :

1. Stressor Lingkungan Fisik berupa sinar, kebisingan, temperatur dan udara yang kotor.
2. Stressor Individu berupa Konflik peranan, paksaan peranan, beban kerja, tanggung jawab terhadap orang lain, ketiadaan kemajuan karir dan rancangan pengembangan karir.
3. Stressor Kelompok berupa hubungan yang buruk dengan rekan sejawat, bawahan dan atasan.
4. Stressor Keorganisasian berupa ketiadaan partisipasi, struktur organisasi, tingkat jabatan, dan ketiadaan kebijaksanaan yang jelas.

Adapun pendapat lain dari Hasibuan (2016:201) menyebutkan faktor-faktor yang menjadi penyebab stres kerja adalah :

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan
2. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai
4. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau dengan kelompok kerja
5. Balas jasa yang terlalu rendah
6. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lain

2.1.5.4 Aspek-Aspek Stres Kerja

Menurut Braham (diterjemahkan oleh Handoyo: 2014), aspek-aspek stres kerja meliputi empat aspek, yaitu:

1. Fisik yaitu sulit tidur atau tidur tidak teratur, sakit kepala, sulit buang air besar, adanya gangguan pencernaan, radang usus, kulit gatal-gatal, punggung terasa sakit, urat-urat pada bahu dan leher terasa tegang, keringat berlebihan, berubah selera makan, tekanan darah tinggi atau serangan jantung, kehilangan energi.
2. Emosional, yaitu marah-marah, mudah tersinggung dan terlalu sensitif, gelisah dan cemas, suasana hati mudah berubah-ubah, sedih, mudah menangis dan depresi, gugup, agresif terhadap orang lain dan mudah bermusuhan serta mudah menyerang, dan kelesuan mental.
3. Intelektual, yaitu mudah lupa, kacau pikirannya, daya ingat menurun, sulit untuk berkonsentrasi, suka melamun berlebihan, pikiran hanya dipenuhi satu pikiran saja.
4. Interpersonal, yaitu acuh dan mendiamkan orang lain, kepercayaan pada orang lain menurun, mudah mengingkari janji pada orang lain, senang mencari kesalahan orang lain atau menyerang dengan kata-kata, menutup diri secara berlebihan, dan mudah menyalahkan orang lain.

2.1.5.5 Cara Mengatasi Stres Kerja

Kemampuan seseorang dalam mengatasi stres tentunya berbeda-beda. Hal ini juga tergantung dari masalah yang dialami dan daya tahan yang dimilikinya dalam menghadapi stres orang yang memiliki daya tahan tinggi terhadap stres

maka ia mampu mengatasi stres tersebut, sebaliknya jika daya tahannya lemah maka ia akan mengalami kesulitan dalam mengatasi stres tersebut. Mendeteksi penyebab stres dan bentuk reaksinya, maka ada tiga pola dalam menanggulangi stres menurut Mangkunegara (2014:158), yaitu:

1. Pola Sehat

Mereka yang tergolong kelompok ini biasanya mampu mengelola waktu dan kesibukan dengan cara yang baik dan teratur sehingga ia tidak perlu merasa ada sesuatu yang menekan, meskipun sebenarnya tantangan dan tekanan cukup banyak.

2. Pola Harmonis

Pola harmonis adalah pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan. Dalam pola ini, individu mampu mengendalikan berbagai kesibukan dan pola tantangan dengan cara mengatur waktu secara teratur.

3. Pola Patologis

Pola patologis ialah pola menghadapi stres dengan berdampak berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis. Cara ini dapat menimbulkan reaksi-reaksi yang berbahaya karena bisa menimbulkan berbagai masalah-masalah yang buruk.

Menurut Sunyoto (2014:45), setiap individu memiliki tanggung jawab untuk mengurangi stres yaitu:

1. Penerapan Teknik Manajemen Waktu

Pemanfaatan prinsip-prinsip dasar manajemen waktu dapat membantu seseorang untuk mengatasi ketegangan akibat tuntutan tugas dan pekerjaan secara lebih baik.

2. Olah Raga

Melakukan latihan fisik yang menyenangkan seperti renang, bersepeda, jalan kaki, bermain tenis, golf, dan bermain alat musik, merupakan bentuk fisik yang direkomendasikan oleh dokter untuk mengatasi tingkat stres yang berlebihan.

3. Relaksasi

Seseorang dapat melakukan relaksasi seperti meditasi dan teknik pengendalian fisiologis.

4. Memperluas Jaringan Dukungan

Mendiskusikan secara terbuka dengan orang lain yang dekat dengan anda ketika tingkat stres terlalu tinggi.

Untuk menghadapi stres dengan cara sehat atau harmonis, tentu banyak hal yang dapat dikaji. Dalam menghadapi stres, dapat dilakukan dengan tiga strategi yaitu, memperkecil dan mengendalikan sumber-sumber stres, menetralkan dampak yang ditimbulkan oleh stres, dan meningkatkan daya tahan pribadi.

2.1.5.6 Dimensi dan Indikator Stres Kerja

Dimensi itu mempunyai pengertian suatu batas yang mengisolir keberadaan sesuatu eksistensi. Sedangkan indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Dimensi dan indikator stres kerja menurut Sophia diterjemahkan oleh Mangkunegara (2014:92-108) stres kerja dapat dibagi menjadi, tiga aspek yaitu:

1. Beban Kerja
 - a. Tuntutan atau tekanan dari atasan
 - b. Menurunnya tingkat interpersonal
 - c. Jumlah pekerjaan yang berlebihan.

2. Konflik Peran
 - a. Perbedaan konsep pekerjaan antara perawat dengan perawat.
 - b. Perbedaan konsep pekerjaan antara atasan dengan perawat.
3. Ambiguitas Peran
 - a. Ketidak jelasan mengenai tugas.
 - b. Perintah yang tidak lengkap dari atasan.

2.1.6 Kepuasan Kerja

Kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, berarti yang bersangkutan memiliki suatu harapan dan dengan demikian akan termotivasi untuk melakukan tindakan ke arah pencapaian harapan tersebut. Jika harapan tersebut terpenuhi, maka akan dirasakan kepuasan.

2.1.6.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (diterjemahkan oleh Wibowo, 2017: 170) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda – beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

Edy Sutrisno (2014 : 75) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pekerja memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut Priansa (2014:291) kepuasan kerja merupakan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya, apakah senang atau suka atau tidak senang atau tidak suka sebagai hasil interaksi pekerja dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pekerja terhadap pekerjaannya. Perasaan pekerja terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

Berdasarkan pengertian kepuasan kerja menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu pandangan dan sikap seseorang baik positif maupun negatif mengenai penilaian seseorang terhadap pekerjaan mereka.

2.1.6.2 Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Menurut Wibowo (2017:416) menyatakan teori kepuasan kerja sebagai berikut :

1. *Two-Factor Theory*

Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Pada umumnya orang mengharapkan bahwa factor tertentu memberikan kepuasan apabila

tersedia dan menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak ada. Pada teori ini, ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas, pengawasan, dan hubungan dengan orang lain. Sebaliknya, kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya, seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi, dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi, dinamakan motivator.

2. *Value Theory*

Menurut konsep teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan di terima individu seperti yang diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. Value theory memfokuskan pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang. Implikasi teori ini mengundang perhatian pada aspek pekerjaan yang perlu diubah untuk mendapatkan kepuasan kerja.

Secara khusus teori ini menganjurkan bahwa aspek tersebut tidak harus sama berlaku untuk semua orang, tetapi mungkin aspek nilai dari pekerjaan tentang orang-orang yang merasakan adanya pertentangan serius. Dengan menekankan pada nilai-nilai, teori ini menganjurkan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor. Oleh karena itu, cara yang efektif untuk memuaskan pekerjaan adalah dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya. Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat di

simpulkan bahwa teori kepuasan kerja terdiri dari 2 (dua), yaitu *Two-Factor Theory* dan *Value Theory*.

2.1.6.3 Penyebab kepuasan kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat, faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada perawat bergantung pada pribadi masing-masing perawat. Menurut Kreitner dan Kinicki yang diterjemahkan oleh Wibowo (2017:417) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

a. *Need Fulfillment* (pemenuhan kebutuhan)

Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

b. *Discrepancies* (perbedaan)

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat di atas harapan.

c. *Value attainment* (pencapaian nilai)

Gagasan value attainment adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

d. *Equity* (keadilan)

Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relative lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.

- e. *Dispositional /genetic components* (komponen genetik) Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model ini menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat di simpulkan bahwa penyebab kepuasan kerja adalah *Need Fulfillment* (pemenuhan kebutuhan), *discrepancies* (perbedaan), *value attainment* (pencapaian nilai), *equity* (keadilan), *dispositional/genetic components* (komponen genetik).

2.1.6.4 Pedoman meningkatkan kepuasan kerja

Pedoman Meningkatkan Kepuasan Kerja Sebuah organisasi atau perusahaan tentunya harus mengetahui bagaimana cara agar dapat meningkatkan kepuasan kerja para karyawannya. Menurut Greenberg dan Baron yang diterjemahkan oleh Wibowo (2017:427) memberikan saran untuk mencegah ketidakpuasan dan meningkatkan kepuasan dengan cara sebagai berikut:

- a. Membuat pekerjaan menyenangkan

Orang lebih puas dengan pekerjaan yang mereka senang kerjakan daripada yang membosankan. Meskipun beberapa pekerjaan secara intrinsik membosankan, pekerjaan tersebut masih mungkin meningkatkan tingkat kesenangan ke dalam setiap pekerjaan.

b. Orang dibayar dengan jujur

Orang yang percaya bahwa sistem pengupahan tidak jujur cenderung tidak puas dengan pekerjaannya. Hal ini diperlukan tidak hanya untuk gaji dan upah per jam, tetapi juga fringe benefit. Konsisten dengan value theory, mereka merasa dibayar dengan jujur dan apabila orang diberi peluang memilih fringe benefit yang paling mereka inginkan, kepuasan kerjanya cenderung naik.

c. Mempertemukan orang dengan pekerjaan yang cocok dengan minatnya

Semakin banyak orang menemukan bahwa mereka dapat memenuhi kepentingannya sambil di tempat kerja, semakin puas mereka dengan pekerjaannya. Perusahaan dapat menawarkan counselling individu kepada pekerja sehingga kepentingan pribadi dan professional dapat diidentifikasi dan disesuaikan.

d. Menghindari kebosanan dan pekerjaan berulang-ulang Kebanyakan orang cenderung mendapatkan sedikit kepuasan dalam melakukan pekerjaan yang sangat membosankan dan berulang. Sesuai dengan *two-factor theory*, orang jauh lebih puas dengan pekerjaan yang meyakinkan mereka memperoleh sukses secara bebas melakukan kontrol atas bagaimana cara mereka melakukan sesuatu.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa pedoman meningkatkan kepuasan kerja adalah dengan cara Membuat pekerjaan menyenangkan, orang dibayar dengan jujur, Mempertemukan orang dengan

pekerjaan yang cocok dengan minatnya dan menghindari kebosanan dan pekerjaan berulang-ulang.

2.1.6.5 Respon Terhadap Ketidakpuasan Kerja

Ketidakpuasan pekerja dapat ditunjukkan dalam sejumlah cara. Menurut Stephen P. Robbins (2017:118) berikut adalah cara yang biasanya ditunjukkan oleh pekerja di saat munculnya ketidakpuasan kerja:

1. *Exit*

Ketidakpuasan ditunjukkan melalui perilaku diarahkan pada meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru atau mengundurkan diri.

2. *Loyalty*

Ketidakpuasan ditunjukkan secara pasif, tetapi optimistik dengan menunggu kondisi untuk memperbaiki, termasuk dengan berbicara bagi organisasi di hadapan kritik eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemen melakukan hal yang benar.

3. *Neglect*

Ketidakpuasan ditunjukkan melalui tindakan secara pasif membiarkan kondisi semakin buruk, termasuk kemangkiran atau keterlambatan secara kronis, mengurangi usaha, dan meningkatkan tingkat kesalahan.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa respon terhadap ketidakpuasan kerja adalah *exit*, *voice*, *loyalty* dan *neglect*.

2.1.6.6 Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Menurut Baron diterjemahkan oleh Badriyah (2015:230-236) membagi faktor-faktor ini dalam dua kelompok besar, yaitu faktor yang berkaitan dengan individu dan faktor yang berhubungan dengan organisasi. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Faktor-faktor yang berkaitan dengan individu

Faktor-faktor yang berkaitan dengan individu adalah faktor-faktor yang berasal dari dalam diri individu, yang membedakan antara satu individu dan individu lain. Faktor-faktor dari diri individu yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Kepribadian

Kepribadian merupakan aspek yang paling sulit untuk diubah oleh organisasi dan manajer dalam waktu yang singkat. Kepribadian dalam hal ini adalah cara individu berfikir, bertindak laku, dan memiliki perasaan. Kepribadian merupakan determinan pertama yang mengungkapkan perasaan dan pikiran individu terhadap pekerjaannya dan kepuasan kerja yang dirasakan individu. Kepribadian individu mempengaruhi positif atau negatifnya pikiran terhadap pekerjaannya. Berdasarkan beberapa penelitian, ditemukan adanya hubungan yang signifikan antara kepribadian dan tingkat kepuasan kerja individu.

- b. Nilai-nilai yang dimiliki individu

Nilai memiliki pengaruh pada kepuasan kerja karena dapat merefleksikan keyakinan dari pekerja mengenai hasil pekerjaan dan cara seseorang bertindak laku dalam pekerjaannya. Contohnya individu yang memiliki nilai tinggi pada sifat dari pekerjaan cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dibandingkan dengan individu yang tidak memiliki nilai tersebut.

- c. Pengaruh sosial dan kebudayaan

Sikap dan tingkah laku individu sangat dipengaruhi oleh lingkungan sekitarnya, termasuk pengaruh orang lain dan kelompok tertentu. Individu yang berasal dari keluarga yang memiliki tingkat kesejahteraan hidup yang tinggi cenderung merasa tidak puas terhadap pekerjaan yang memiliki penghasilan atau gaji yang rendah dan tidak sesuai dengan standar kehidupannya.

d. Usia dan pengalaman kerja

Kepuasan kerja, pengalaman kerja, dan usia memiliki hubungan yang paralel. Biasanya pada awal bekerja, para pekerja cenderung merasa puas dengan pekerjaannya. Hal ini karena ia merasa adanya tantangan dalam bekerja dan mempelajari keterampilan-keterampilan baru. Usia memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja. Pekerja yang lebih tua umumnya merasa lebih puas dibandingkan dengan para pekerja yang lebih muda usianya. Seorang pekerja yang mencapai usia 30 tahun mempunyai tingkat kepuasan kerja yang meningkat. Hal tersebut karena pekerja pada usia tersebut sudah merasa puas dengan kondisi keluarga dan keuangan yang dimilikinya.

e. Jenis kelamin

Ada yang menemukan bahwa wanita merasa lebih puas dibandingkan pria dan ada juga yang sebaliknya. Terdapat indikasi bahwa wanita cenderung memusatkan perhatian pada aspek-aspek yang berbeda dengan pria. Selain itu terdapat perbedaan antara pria dan wanita. Pria mempunyai nilai pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk mengarahkan diri dan memperoleh imbalan secara sosial.

f. Status dan senioritas

Semakin tinggi posisi seseorang pada tingkatan dalam organisasi, semakin orang tersebut mengalami kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan

orang dengan status lebih tinggi biasanya lebih menikmati pekerjaannya dan imbalan yang didapatnya dibandingkan dengan pekerja yang memiliki tingkatan yang lebih rendah.

2. Faktor-faktor yang berhubungan dengan organisasi

Faktor-faktor yang berhubungan dengan organisasi adalah faktor dari dalam organisasi dan dari lingkungan organisasi yang mempengaruhi kepuasan kerja individu. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

a. Situasi dan kondisi pekerjaan

Situasi pekerjaan adalah tugas pekerjaan, interaksi dengan orang-orang tertentu, lingkungan pekerjaan, dan cara organisasi memperlakukan pekerjanya, serta imbalan atau gaji yang didapat. Setiap aspek dari pekerjaan merupakan bagian dari situasi kerja dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat.

b. Sistem imbalan

Sistem ini mengacu pada pendistribusian pembayaran, keuntungan, dan promosi. Kepuasan timbul dengan penggunaan sistem imbalan yang dipercaya adil, adanya rasa hormat terhadap sesuatu yang diberikan oleh organisasi, dan mekanisme yang digunakan untuk menentukan pembayaran. Ketidakpuasan kerja dapat muncul karena gaji yang diterima terlalu kecil dibandingkan dengan gaji yang dipersepsikan akan diterima.

c. Keamanan

Faktor keamanan berhubungan dengan kestabilan pekerjaan dan perasaan yang dimiliki individu berkaitan dengan kesempatan untuk bekerja di bawah kondisi organisasi yang stabil. Keamanan menimbulkan kepuasan kerja karena dengan adanya rasa aman individu

menggunakan kemampuannya dan memperoleh kesempatan untuk tetap bertahan pada pekerjaannya.

d. Kebijakan rumah sakit

Kebijakan rumah sakit sangat mempengaruhi kepuasan kerja perawatnya. Hal ini dikarenakan rumah sakit memiliki prosedur dan peraturan yang memungkinkan individu untuk memperoleh imbalan. Selain itu, individu yang mempunyai konflik peran atau peran yang ambigu dalam pekerjaannya karena kebijakan lembaga/rumah sakit cenderung merasa tidak puas.

e. Aspek sosial dari pekerjaan

Aspek sosial dari pekerjaan terbukti memberikan kontribusi terhadap kepuasan dan ketidakpuasan kerja. Aspek ini adalah kebutuhan untuk kebersamaan dan penerimaan sosial. Perawat yang bekerja dalam kelompok kerja yang kohesif dan merasakan bahwa pekerjaannya memberikan kontribusi terhadap organisasi cenderung akan merasa puas. Sebaliknya, perawat merasa tidak cocok dengan kelompok kerjanya dan tidak dapat saling bekerja sama akan merasa tidak puas. Rekan kerja juga memberikan kontribusi terhadap kepuasan bekerja. Rekan kerja yang memberikan perasaan puas adalah rekan kerja yang ramah dan bersahabat, kompeten, memberikan dukungan, serta bersedia untuk membantu dan bekerja sama.

Berdasarkan uraian di atas bahwa perawat dengan kepuasan kerja yang tinggi akan merasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya dan tidak berusaha mengevaluasi alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya perawat yang merasa tidak puas dalam pekerjaannya cenderung mempunyai pikiran untuk keluar,

mengevaluasi alternatif pekerjaan lain, dan berkeinginan untuk keluar karena berharap menemukan pekerjaan yang lebih memuaskan.

2.1.6.7 Dimensi dan indikator Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang biasa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang perawat menurut Stephen P. Robbins diterjemahkan oleh Wibowo (2017:180), yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, pekerjaan yang tidak membosankan, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk perawat. Indikator dari dimensi ini, yaitu :
 - a. Kepuasan perawat terhadap kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki.
 - b. Kepuasan perawat terhadap tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaan.
 - c. Kepuasan perawat terhadap pekerjaan agar lebih kreatif.
 - d. Kepuasan perawat untuk mendapat kesempatan belajar.
2. Gaji/Upah, yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah atau uang yang diterima perawat menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak. Indikator dari dimensi ini, yaitu :
 - a. Kepuasan atas kesesuaian gaji dengan pekerjaan.
 - b. Kepuasan atas tunjangan yang diberikan.
 - c. Kepuasan atas pemberian insentif.

3. Supervisi, yaitu kemampuan pimpinan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pertama adalah berpusat pada perawat, diukur menurut tingkat dimana pimpinan menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada perawat. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan perawat. Indikator dari dimensi ini, yaitu:
 - a. Kepuasan atas bantuan teknis yang diberikan atasan.
 - b. Kepuasan atas dukungan moril yang diberikan atasan.
 - c. Kepuasan pengawasan yang dilakukan oleh atasan.
4. Rekan kerja, yaitu hubungan antara rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu yang berada dalam kelompok tersebut. Disaat perawat merasa memiliki kepuasan terhadap rekan kerjanya dalam kelompok, hal tersebut akan mendorong perawat untuk bersemangat dalam bekerja. Indikator dari dimensi ini, yaitu :
 - a. Kepuasan atas kerjasama dalam tim.
 - b. Kepuasan atas lingkungan sosial dalam pekerjaan.

2.1.7 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana pekerja melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pekerja untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi perawat. Jika perawat menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka perawat tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya,

melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia yang terlibat di dalamnya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama perawat dan hubungan kerja antara perawat dan atasan serta lingkungan fisik tempat perawat bekerja.

2.1.7.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Berikut ini pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh para ahli : Menurut Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana perawat melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Lain halnya menurut Sedarmayanti (2014:23) mengemukakan bahwa suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi rumah sakit. Sedangkan menurut Sunyoto (2015:38) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika pekerja melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja pekerja dalam bekerja.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar perawat pada saat bekerja, baik

yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

2.1.7.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja didalam perusahaan/instansi sangat penting diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam rumah sakit. Di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri. Menurut Siagian (2014:57) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi perawat. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu :

- a. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b. Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- c. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai perawat.
- d. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk perawat.
- e. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan perawat maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara perawat dan

atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat memepengaruhi perawat dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat di tangkap oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya, hubungan antara perawat dengan pimpinan.

2.1.7.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dapat memicu produktifitas dan kepuasan kerja perawat. Siagian (2014:103), mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada di dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan perawat mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan dimana dia bekerja.

2.1.7.4 Dimensi Dan Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Luthans diterjemahkan oleh Siagian (2014:59) mengemukakan bahwa lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu : lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1.) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi perawat. Dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

1. Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar perawat merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya misalnya: temperatur, kelembabab, sirkulasi udara, penchayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2. Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan perawat karena akan mendukung perawat dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di Rumah Sakit.

3. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh perawat sebagai pendukung dalam menyelasikan pekerjaan yang ada di Rumah Sakit. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiaikan perawat, seperti tersedianya fasilitas untuk perawat beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

4. Suasana Kerja

Setiap perawat selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, Suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya/ penerangan yang jelas, suara yang tidak bisung dan tenang, keamanan di dalam bekerja.

2.) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara perawat dan atasan. Siagian (2014:61) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu :

1. Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi perawat tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

2. Hubungan atasan dengan Perawat

Hubungan atasan dengan bawahan atau perawat harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

3. Kerjasama antar perawat

Kerjasama antara perawat harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara perawat dapat terjalin dengan baik maka perawat dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

Dari beberapa indikator diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik dapat tercipta dengan baik jika hubungan antara perawat dengan sesama perawat lain terjalin secara harmonis, dan juga hubungan antara perawat dengan atasan terjalin dengan baik pula.

2.1.8 Kinerja

Pada dasarnya pengertian kinerja dapat dimaknai secara beragam. Kinerja sebagai hasil dari suatu proses penyelesaian pekerjaan maupun perilaku yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Agar dapat kejelasan mengenai kinerja, akan disampaikan beberapa pengertian mengenai kinerja.

2.1.8.1 Pengertian Kinerja

Berikut adalah beberapa pengertian menurut para ahli, diantaranya: Menurut Campbell (diterjemahkan oleh Armstrong, 2014:31):

“Performance as behaviour and stated that it should be distinguished from the outcomes because they can be contaminated by systems factors.”

(“Kinerja sebagai perilaku dan ditetapkan bahwa itu harus dibedakan dari hasil karena dapat terkontaminasi oleh faktor sistem”)

Definisi Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014:67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Mulyadi (2015:63) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan, melalui perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar yang ditetapkan.

2.1.8.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Kinerja seringkali menjadi permasalahan disetiap organisasi maupun perusahaan, penurunan kinerja tidak hanya begitu saja terjadi tanpa sebab.

Menurut Robert L. Mathis (2015), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain : Stres Kerja, Disiplin kerja, kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan konflik kerja. Sedangkan menurut Mangkunegara (2016:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja antara lain:

1. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge+skill*). Artinya atasan dan perawat yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor Motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) atasan dan perawat terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan atasan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seseorang perawat untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sikap seorang perawat harus mempunyai sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap

secara fisik,tujuan dan situasi). Artinya seorang perawat harus siap mental maupun fisik dan memahami tujuan utama yang harus dicapai.

2.1.8.3 Standar Kinerja

Kinerja perawat pada dasarnya akan memengaruhi keberhasilan visi dan misi organisasi, untuk dapat meningkatkan kinerja perawat maka kinerja sebelumnya harus dapat diukur (measurable), perlu adanya sebuah standarisasi. Berikut adalah sumber yang umumnya dapat dijadikan standar dalam penilaian kinerja (Dessler, 2014:288):

1. Kompetensi Wajib (Required Competencies)

Beberapa organisasi menilai kinerja perawat berdasarkan kompetensi dan keterampilan yang dibutuhkan dalam sebuah pekerjaan.

2. Deskripsi Pekerjaan (Job Description)

Dalam hal mengenai kriteria kinerja apa yang harus dinilai, job description menyediakan informasi berupa daftar tugas-tugas dalam sebuah jabatan, termasuk seberapa penting tugas tersebut dan seberapa sering tugas tersebut dilakukan. Contohnya, dalam job description seorang perawat, terdapat tugas berupa “memberikan obat-obatan kepada pasien secara aman”, maka kriteria pengukuran kinerja untuk tugas-tugas tersebut adalah “seberapa baik/seberapa aman perawat tersebut dalam memberikan obat kepada pasien”.

2.1.8.4 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja dikembangkan dibawah pengaruh MBO (*Management by Objectives*). Kadang disebut orientasi pada hasil penilaian karena masukkan kesepakatan tujuan dan penilaian terhadap hasil yang diperoleh terhadap tujuan.

Penilaian biasanya dipertahankan dari keseluruhan kinerja dan berkaitan dengan tujuan individu. Penilaian sifat (*trait ratings*) juga digunakan, namun diganti dalam beberapa skema berdasarkan penilaian kompetensi (*competency ratings*).

Seperti yang dikemukakan oleh Advisory Conciliation and Arbitration Service (ACAS) (Diterjemahkan oleh Armstrong, 2014:18) bahwa penilaian secara teratur mencatat penilaian atas kebutuhan kinerja, potensi, dan pengembangan karyawan. Penilaian adalah kesempatan untuk mengambil keseluruhan pandangan tentang isi, beban dan volume kerja, untuk melihat kembali apa yang telah dicapai selama periode pelaporan dan menyetujui tujuan untuk yang berikutnya. Menurut ACAS (diterjemahkan oleh Armstrong, 2014:18) menyatakan bahwa:

“Appraisals can help to improve employees, job performance by identifying strengths and weaknesses and determining how their strengths may be best utilized within the organization and weaknesses overcome.”

Artinya, Penilaian dapat membantu memperbaiki kinerja perawat, kinerja pekerjaan dengan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dan menentukan bagaimana kekuatan paling baik dimanfaatkan dan kelemahan diatasi. Menurut Levinson menyatakan bahwa :

“Performance appraisal needs to be viewed not as a technique but as a process involving both people and data, and as such the whole process is inadequate”.

Artinya, penilaian kinerja perlu dilihat bukan sebagai teknik tetapi sebagai proses yang melibatkan orang dan data, oleh sebab itu keseluruhan proses tidak memadai. Ia juga menunjukkan bahwa penilaian biasanya tidak diakui sebagai

fungsi normal manajemen dan bahwa tujuan individu jarang terkait dengan tujuan bisnis.

Penilaian kinerja akan memberikan informasi penting berupa kesenjangan antara kinerja aktual dengan kinerja harapan atau ekspektasi di dalam organisasi. Penilaian kinerja merupakan sebuah proses sistematis dan berkelanjutan, maka perlu adanya pendekatan yang tepat dalam melaksanakannya. Berikut adalah beberapa pendekatan dalam melakukan penilaian kinerja perawat (Robbins, 2013:251):

1. Pendekatan Standar *Absolut*

Dalam pendekatan ini perawat dinilai berbanding dengan standar, dan hasil evaluasi perawat tersebut bersifat independen terhadap kinerja perawat lain. Pendekatan ini fokus terhadap mengukur sifat/perilaku kerja perawat secara individu.

2. Pendekatan Standar *Relatif*

Pendekatan ini membandingkan kinerja perawat dengan perawat lainnya. Berdasarkan pendekatan ini dapat diperoleh informasi tentang individu dengan kinerja unggul (*superior performer*).

3. Pendekatan MBO (*Management By Objectives*)

Kinerja dinilai berdasarkan kontribusi perawat terhadap pencapaian tujuan organisasi, khususnya didalam departemen tempat dirinya beraktifitas.

2.1.8.5 Tujuan Kinerja

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari manajemen sumber daya manusia organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan Agus Sunyoto dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2014:10) yaitu :

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang di embannya sekarang.
- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berpratisipasi sesuai dengan potensinya.
- e. Periksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika idak ada hal-hal yang perlu di ubah.

2.1.8.6 Dimensi dan Indikator Kinerja

Kinerja dapat diukur dan dilihat dari indikator-indikator yang berkaitan dengan kinerja karyawan itu sendiri. Menurut Miner diterjemahkan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2014:75) mengemukakan bahwa dimensi dan indikator kinerja dapat diukur yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu :

- a. Kerapihan
- b. Ketelitian
- c. Hasil kerja

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang karyawan dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing. Dimensi kuantitas kerja diukur dengan dua indikator yaitu :

- a. Kecepatan
- b. Kemampuan

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Dimensi tanggung jawab diukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu:

- a. Hasil kerja
- b. Mengambil keputusan

4. Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan atau pegawai lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik. Dimensi kerja sama diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :

- a. Jalinan kerjasama
- b. Kekompakan

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari

atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban karyawan maupun pegawai. Dimensi inisiatif diukur dengan menggunakan satu indikator yaitu kemampuan mengatasi masalah tanpa menunggu perintah atasan. Maka dapat disimpulkan indikator kinerja karyawan dapat diukur dimulai dari dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif yang dilakukan oleh karyawan itu sendiri.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian. Penelitian-penelitian sebelumnya telah mengkaji masalah stress kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja Perawat.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Penulis dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Rama Difayoga (2014) Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja Perawat (studi pada RS Panti wilasa citarum Semarang)	Hasil penelitian bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Perawat. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat.	Meneliti variabel stres kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat.	Penelitian dilakukan di RS Panti wilasa citarum Semarang.
2.	Ibnu Mikhail (2014) Pengaruh Kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit	Hasil penelitian ditemukan bahwa kompetensi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.	Meneliti variabel kepuasan kerja terhadap kinerja perawat.	Tidak meneliti variabel stres kerja. Tidak meneliti variabel lingkungan

	Syafira Pekanbaru			kerja.
3.	Friska Aprilia (2015) Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru	Hasil Penelitian secara simultan dan parsial variabel stres kerja berpengaruh negatif, kepuasan kerja daln lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat.	Meneliti variabel stres kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat.	Penelitian dilakukan di Rumah sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.
4.	Albert Wibi Rahman (2015) Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja perawat bagian rawat inap pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat.	Meneliti variabel lingkungan kerja terhadap kinerja perawat.	Tidak meneliti variabel stres kerja terhadap kinerja perawat. Tidak meneliti variabel kepuasan kerja terhadap kinerja perawat.
5.	Bronwyn Hayes (2015) Work environment, job satisfaction, stress and burnout among performance nurse haemodialysis	Hasil penelitian tingkat kepuasan kerja yang dapat diterima dan lingkungan kerja berpengaruh positif, dan tingkat stres pada perawat berpengaruh negatif.	Meneliti variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat.	Meneliti juga variabel kelelahan diantara perawat.

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Penulis dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
6.	Diane D. Cox (2015) The Impact Of Stress, Coping, Constructive Thinking And Hardiness On Health And Academic Performance Of Female Nurse	Hasil penelitian ditemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif pada kinerja perawat.	Meneliti variabel stres kerja terhadap kinerja perawat.	Tidak meneliti variabel kepuasan kerja terhadap kinerja perawat. Tidak meneliti hanya perawat perempuan saja.
7.	Bagas Herdian (2016) Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Praya Lombok	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variable lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat sedangkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat.	Meneliti variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja dan stress kerja terhadap kinerja perawat	Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Praya Lombok.

8.	Hikmatu Sofiana (2016) Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada perawat di RSUD Dr. Soegiri Lamongan)	Hasil penelitian ditemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat	Meneliti variabel stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat.	Tidak meneliti variabel kepuasan kerja.
9.	Dwi Kartika Sari (2017) Pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD dr. Sayidiman Magetan	Hasil penelitian ditemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat.	Meneliti variabel stres kerja terhadap kinerja perawat.	Tidak meneliti variabel kepuasan kerja. Tidak meneliti variabel lingkungan kerja. Penelitian dilakukan pada perawat rawat inap.
10.	Rosita Tri Pamungkas (2017) Pengaruh Kepuasan kerja dan Stres kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta	Hasil Penelitian terhadap pengaruh positif antara kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat.	Meneliti variabel kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat.	Tidak meneliti variabel lingkungan kerja.

Lanjutan tabel 2.1

No.	Penulis dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
11.	Muhammad Fauzan (2017) Pengaruh stress dan kepemimpinan terhadap kinerja perawat di rumah sakit umum daerah pematangsiantar	Hasil penelitian ditemukan bahwa stress berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah sakit daerah dr. Djasamen Saranggih Pematangsiantar.	Meneliti variabel stres kerja terhadap kinerja perawat.	Tidak meneliti variabel lingkungan kerja terhadap kinerja perawat.
12.	Shahid Hafeez (2018) The Impact of Job Stress on Performance nurse: A Study of Social Security Hospital of District Okara & Sahiwal	Hasil penelitian ditemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif yang disebut stres yang baik pada berpengaruh pada kinerja perawat.	Meneliti variabel stres kerja terhadap kinerja perawat.	Tidak meneliti variabel kepuasan kerja terhadap kinerja perawat. Tidak meneliti variabel lingkungan kerja terhadap kinerja perawat.
13.	Omid Khosravizadeh	Hasil penelitian	Meneliti	Tidak meneliti

	(2019) Organizational commitment and job satisfaction among performance nurses	ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan pada kinerja perawat.	variabel kepuasan kerja terhadap kinerja perawat.	variabel stres kerja terhadap kinerja perawat. Tidak meneliti variabel lingkungan kerja terhadap kinerja perawat
14.	Md. Habibur Rahman (2019) Motivation and Job Satisfaction on Nurse Performance: An Empirical Study	Hasil penelitian ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif pada kinerja perawat.	Meneliti variabel kepuasan kerja terhadap kinerja perawat.	Tidak meneliti variabel stres kerja terhadap kinerja perawat. Tidak meneliti variabel lingkungan kerja terhadap kinerja perawat.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan dasar pemikiran yang disintesis dengan obserasi dan telaah pustakaan. Kerangka pemikiran dibuat berdasarkan suatu himpunan dari beberapa konsep serta hubungan dari beberapa konsep tersebut. Berdasarkan tabel penelitian terdahulu diatas, dapat dilihat bahwa telah banyak peneliti yang dilakukan untuk meneliti tentang stres kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Sesuai dengan yang telah dikemukakan sebelumnya dari penelitian terdahulu, maka pembahasan selanjutnya adalah tentang keterkaitan antar variabel.

2.3.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menyebabkan menciptakan adanya ketidakseimbangan kondisi fisik, dan psikis pada karyawan yang bersumber dari Individu maupun Organisasi sehingga berpengaruh pada fisik, psikologis, perilaku perawat. Salah satu tokoh yang mengemukakan definisi stres kerja Menurut Greenberg (diterjemahkan Setiyana, V. Y. 2013: 384) stres kerja adalah konstruk yang sangat sulit didefinisikan, stres dalam pekerjaan terjadi pada

seseorang, dimana seseorang berlari dari masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stres, stress kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stress pada pekerjaan, karakteristik individual, dan stresor di luar organisasi.

Berdasarkan penelitian Muhammad Fauzan pada jurnalnya (2017) tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat dengan hasil, bahwa stress berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Kemudian berdasarkan penelitian dari Dwi Kartika Sari (2017) tentang Pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat dengan hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat. Oleh sebab itu penulis dapat menarik kesimpulan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat.

2.3.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Kepuasan kerja perawat memiliki arti penting bagi rumah sakit. Perawat yang merasa puas pastinya akan memutuskan untuk tetap bertahan di rumah sakit tempat dia bekerja dan mampu bekerja secara produktif. Kepuasan kerja yang sering didefinisikan sebagai alasan yang menyebabkan perawat meninggalkan pekerjaannya (Robbins diterjemahkan oleh Wibowo, 2017:170) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda – beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda – beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ibnu Mikhail (2014) tentang Pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen Rumah Sakit Syafira (Variabel Kinerja Perawat). Kemudian dari hasil penelitian

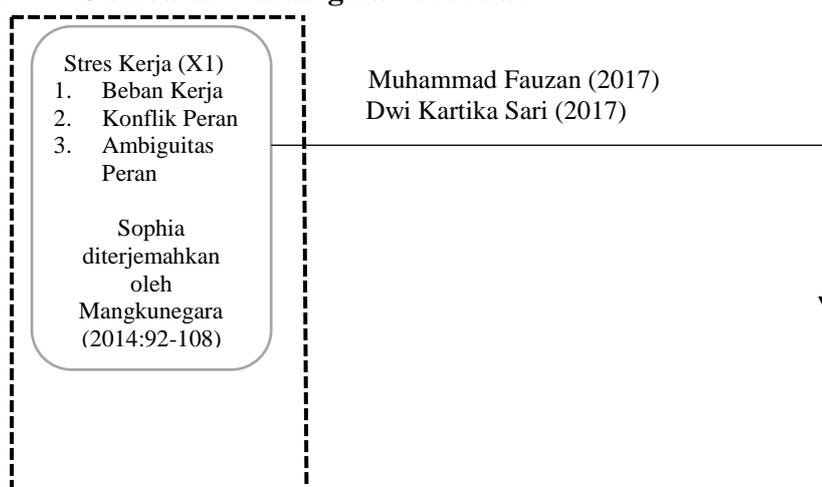
Rosita Tri Pamungkas (2017) Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat. Hasil tersebut dapat disimpulkan oleh penulis bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat.

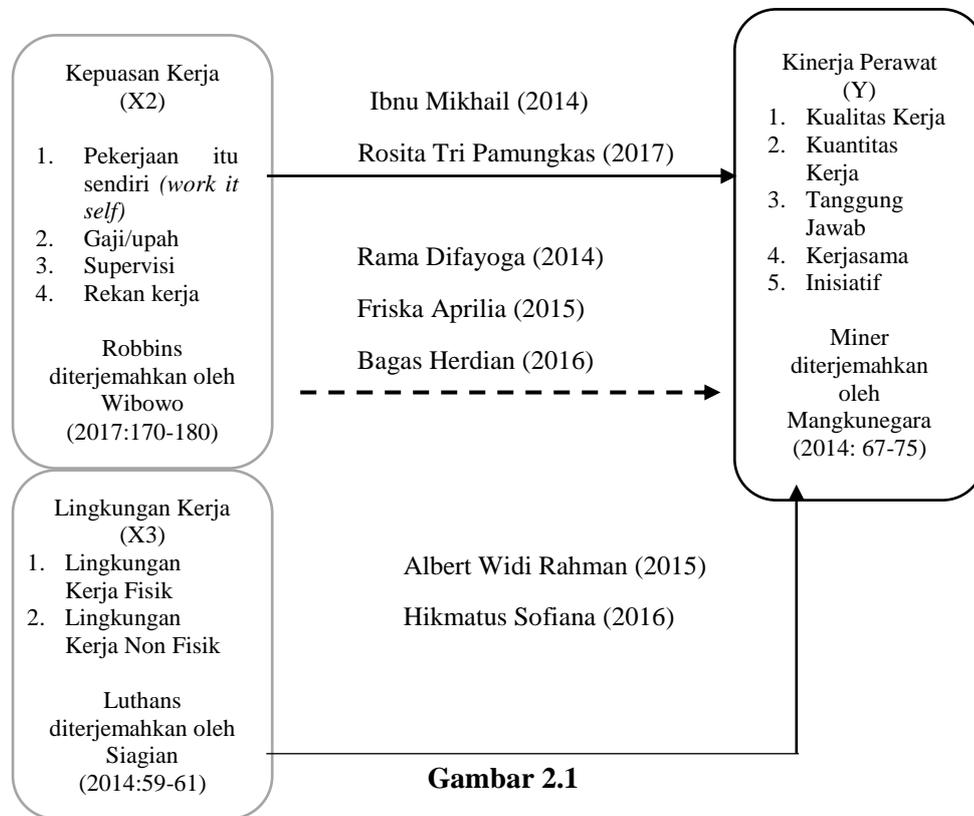
2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Lingkungan kerja adalah tempat dimana kinerja melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan perawat untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi perawat. Jika perawat menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka perawat tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Menurut Luthans diterjemahkan oleh Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana perawat melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Albert Wibi Rahman (2015) tentang Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat. Kemudian hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Hikmatus Sofiana (2016) tentang Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada perawat) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Hal tersebut dapat disimpulkan oleh penulis bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat.

2.4 Gambaran Paradigma Penelitian





2.5 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara Simultan

Terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat.

2. Secara Parsial

a. Terdapat pengaruh signifikan antara stress kerja terhadap kinerja perawat.

- b. Terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja perawat.
- c. Terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja perawat.