

## **BAB 2**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Konsep Rumah Sakit**

##### 2.1.1 Pengertian Rumah sakit

Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang rumah sakit menyatakan bahwa rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna, menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat .

Menurut Mucti (2017) Rumah sakit merupakan sarana upaya kesehatan dalam menyelenggarakan kegiatan pelayanan kesehatan dan merupakan institusi penyedia jasa pelayanan yang kompleks perlu dikelola secara professional terhadap sumber daya manusianya.

#### **2.2. Konsep Beban Kerja**

##### 2.2.1 Pengertian Beban kerja

Munandar (2014) Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. (Krich, 2008) Mendefinisikan beban kerja adalah permintaan pekerjaan yang ditugaskan pada individu yang melebihi kemampuannya untuk dapat dikerja kannya, meliputi kekurangan waktu dan kemampuan sumber daya.

### 2.2.2 Faktor yang mempengaruhi beban kerja

Menurut Prihatini (2007), Beban kerja dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal.

#### 1. Faktor eksternal

Meliputi beban yang berasal dari luar tubuh seseorang (stressor), seperti:

- a. Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan dan tanggung jawab pekerjaan.
- b. Organisasi kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

#### 2. Faktor Internal

yaitu yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Menurut Tarwaka (2010) tiga faktor utama yang menentukan beban kerja adalah tuntutan tugas, usaha dan performansi.

a. Faktor tuntutan tugas.

Yang berkaitan dengan faktor ini adalah bahwa beban kerja dapat ditentukan dari analisa tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.

b. Usaha atau tenaga.

Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat effort.

c. Performansi.

Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan tingkat performansi yang akan dicapai. Bagaimanapun juga, pengukuran performansi sendirian tidaklah akan dapat menyajikan suatu matrik beban kerja yang lengkap.

### 2.2.3 Indikator Beban Kerja

Menurut Murti (2013) Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Indikator-indikator beban kerja mencakup:

1. perbaikan yang terus menerus dalam bekerja
2. peningkatan mutu hasil pekerjaan
3. sikap terhadap pegawai
4. pemahaman substansi dasar tentang bekerja
5. etos kerja
6. perilaku ketika bekerja
7. menyelesaikan tugas yang menantang
8. kondisi fisik tempat bekerja, dan sikap terhadap waktu.

Menurut Putra (2012) ada 4 indikator dalam beban kerja yaitu:

1. Target yang Harus Dicapai :

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Kondisi Pekerjaan :

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

### 3. Penggunaan Waktu :

Kerja Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).

### 4. Standar Pekerjaan :

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

#### 2.2.4 Dampak Beban Kerja

Menurut Susanto ( 2011): Beban kerja yang dapat menimbulkan stres terbagi menjadi dua:

##### a) *Role overload.*

Role overload terjadi ketika tuntutan-tuntutan melebihi kapasitas dari seorang manajer atau karyawan untuk memenuhi tuntutan tersebut secara memadai.

##### b) *Role underload.*

Role underload adalah pekerjaan di mana tuntutan-tuntutan yang dihadapi dibawah kapasitas yang dimiliki seorang karyawan. Pada tataran yang wajar beban tugas yang harus dikekerjakan oleh karyawan seharusnya dalam batasan kemampuannya, baik jumlah kerja ataupun tingkat kesulitan yang dihadapi.

Menurut Schultz (2010) dampak beban kerja di bedakan menjadi dua macam, yaitu *quantitative overload* dan *qualitative overload*.

a) *Quantitative overload*.

Pada beban kerja yang bersifat *quantitative overload* adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas.

b) *Qualitative overload*

Beban kerja yang bersifat *qualitative overload* adalah beban kerja yang terjadi apabila orang merasa kurang mampu menyelesaikan tugasnya atau standar hasil karyanya terlalu tinggi.

Menurut Koesomowidjojo (2017) Beban kerja haruslah seimbang, sebab beban kerja yang terlalu tinggi Maupun terlalu rendah akan berdampak tidak baik pada karyawan. Beban kerja yang tinggi akan menimbulkan stres kerja, minimnya konsentrasi karyawan, timbulnya keluhan pelanggan dan menyebabkan tingginya angka ketidakhadiran karyawan. Sedangkan beban kerja yang terlalu rendah akan memunculkan kebosanan dan rendahnya konsentrasi terhadap pekerjaan. Baik beban kerja yang terlampau tinggi maupun terlalu rendah pada akhirnya akan menyebabkan rendahnya produktifitas karyawan.

### 2.2.5 Jenis Beban Kerja

Menurut Kirkendall (2012) Menjelaskan secara spesifik jenis dari beban kerja antara lain:

1. Beban kerja kuantitatif

yaitu dimana beban kerja didefinisikan sebagai keseluruhan jumlah pekerjaan yang dilakukan seseorang.

2. Beban kerja kualitatif

yaitu tingkat kesulitan dari pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang.

3. Beban kerja fisik

yaitu dimana kemampuan fisik seseorang dalam mengerjakan tugas yang menjadi tolak ukur dan beban kerja fisik yang berlebih ini dapat berdampak pada penyakit fisik karyawan.

4. Beban kerja mental

yaitu kemampuan secara mental dari mental dari karyawan yang menjadi dasar dan bila menjadi beban kerja mental tersebut maka akan berdampak pada psikologi karyawan itu sendiri.

Menurut Prihatini (2008) Membagi beban kerja menjadi dua tipe dasar, yaitu beban kerja fisik dan beban kerja mental.

1. Beban kerja bersifat fisik meliputi:

mengangkat pasien, memandikan pasien, membantu pasien ke kamar mandi, mendorong peralatan kesehatan, merapikan tempat tidur pasien, mendorong brankart pasien.

## 2. Beban kerja yang bersifat mental

dapat berupa bekerja dengan *shift* atau bergiliran, kompleksitas pekerjaan (mempersiapkan mental dan rohani pasien dan keluarga terutama bagi yang akan memerlukan operasi atau dalam keadaan kritis), bekerja dengan ketrampilan khusus dalam merawat pasien, tanggung jawab terhadap kesembuhan serta harus menjalin komunikasi dengan pasien.

### **2.3. Konsep Kinerja**

#### 2.3.1. Pengertian kinerja

Menurut Sutrisno (2010) Mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etik. (Edison, 2016) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.



### 2.3.2. Indikator kinerja

Menurut Robbins (2006) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 5 indikator, yaitu:

1. Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

#### 5. Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut Fadel (2009) beberapa indikator kinerja karyawan yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

1. Pemahaman atas tupoksi Dalam menjalankan tupoksi, bawahan harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing- masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.
2. Inovasi Memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikanya pada rekan kerja tentang pekerjaan.
3. Kecepatan kerja Dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada.
4. Keakuratan kerja Tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas karyawan juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang.
5. Kerjasama Kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.

### 2.3.3. faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Sutrisno (2010): faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan Efisiensi

yaitu efektif bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan dan efisien jika berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab,

yaitu adanya kejelasan wewenang dan tanggung jawab dari setiap orang dalam suatu organisasi yang akan mendukung kinerja .

3. Disiplin,

yaitu berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatukan pada karyawan yang melanggar peraturan yang berlaku.

4. Inisiatif,

yaitu berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Mahmudi (2007) Mengemukakan ada lima faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu sebagai berikut (Kewuan, 2016):

1. Faktor personal/individu

pengetahuan, ketrampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

2. Faktor kepemimpinan

kualitas yang dimiliki oleh manajer dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan.

3. Faktor tim

kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

4. Faktor sistem

sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.

5. Faktor kontekstual/situasional

tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut Febrianti (2013) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya latarbelakang pekerjaan yang tidak sesuai dengan pendidikannya, komitmen karyawan yang rendah, kurangnya disiplin karyawan, motivasi karyawan yang rendah dan beban kerja yang diberikan perusahaan. Berdasarkan analisis dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung penelitian dari

(Febrianti, 2013) bahwa beban kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

#### 2.3.4 Jenis-jenis kinerja

Menurut Sudarmanto (2015): Terkait dengan kinerja, Rummler dan Branche mengemukakan ada tiga level kinerja yaitu:

1. Kinerja Organisasi

yaitu pencapaian hasil (*outcome*) pada level atau unit analisis organisasi dan terkait dengan tujuan organisasi, rancangan organisasi dan manajemen organisasi.

2. Kinerja Proses,

yaitu kinerja pada tahap menghasilkan pelayanan yang dipengaruhi oleh tujuan proses, rancangan proses dan manajemen proses.

3. Kinerja Individu/Pekerjaan,

yaitu pencapaian pada tingkat pekerjaan yang dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan dan manajemen pekerjaan.

Menurut Kasmir (2016) Menyebutkan dalam praktiknya kinerja dibagi ke dalam dua jenis yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu merupakan kinerja yang dihasilkan oleh seseorang, sedangkan kinerja organisasi merupakan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

## 2.4 Ringkasan Sumber Pustaka

Tabel 2.4.1 Jurnal Pertama

Judul pustaka	Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Daerah Madani Provinsi Sulawesi Tengah.
Tahun pustaka	2016
Jenis pustaka	eJurnal Katalogis
Nama penulis	Amir, Abdul Wahid Syafar dan Saharuddin Kaseng
Nama kota dan Negara-penerbit	Madani Provinsi Sulawesi Tengah - Indonesia-eJurnal Katalogis - Universitas Tadulako
Number – vol. edisi	ISSN 2301- 2019, Volume 4 Nomor 7, Juli 2016 hlm 44-50
URL diunggah	<a href="http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/Katalogis/article/view/6638">http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/Katalogis/article/view/6638</a> .

Jurnal ini dipilih karena memenuhi syarat critical appraisal dan memenuhi syarat dari rumusan masalah yang sudah ditentukan oleh peneliti. Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi, dan Beban Kerja Terhadap Personil Kinerja di Rumah Sakit Madani Sulawesi Tengah Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh simultan dan parsial karakteristik individu, motivasi, dan beban kerja terhadap kinerja personel di rumah sakit madani sulawesi tengah. Responden dalam penelitian ini terdiri dari 80 orang. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dan t independen Hasil tes menunjukkan karakteristik individu, motivasi, dan beban kerja secara simultan mempengaruhi kinerja aparatur RSUD Madani. Sebagian, karakteristik individu berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan motivasi dan beban kerja berpengaruh positif dan pengaruh signifikan. Selain itu, hasil uji t menunjukkan bahwa individu tersebut Karakteristik, motivasi, dan beban kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja personel baik di bagian kesehatan jiwa maupun bagian kesehatan umum di RSUD Madani Sulawesi Tengah.

Kata kunci: karakteristik individu, motivasi, beban kerja dan kinerja personel

Tabel 2.4.2 Jurnal Kedua

Judul pustaka	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah sakit Ludira Husada Tama Yogyakarta
Tahun pustaka	2018
Jenis pustaka	eJurnal Telah Bisnis
Nama penulis	Gabriela Kartika Y.S.A, Sri Haryani
Nama kota dan Negara-penerbit	Yogyakarta - Indonesia - eJurnal Telah Bisnis
Number – vol. edisi	ISSN 2541- 6790, Vol. 19, No. 1, Juli 2018, hal. 29 - 42
URL diunggah	<a href="http://journal.stimykpn.ac.id/index.php/tb/article/view/161">http://journal.stimykpn.ac.id/index.php/tb/article/view/161</a>

Jurnal ini dipilih karena memenuhi syarat critical appraisal dan memenuhi syarat dari rumusan masalah yang sudah ditentukan oleh peneliti. Organisasi atau perusahaan membutuhkan sumber daya manusia untuk menjalankan seluruh aktivitas usahanya, baik yang berhubungan dengan operasi, pemasaran, keuangan, sumber daya manusia, maupun sistem informasinya. Sumber daya manusia diyakini menjadi salah satu factor penting dalam mencapai kinerja organisasi yang unggul. Dari Berbagai faktor yang harus diperhatikan untuk mencapai kinerja tersebut adalah beban kerja, stres kerja, dan motivasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, stres kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan Ludira Husada Tama Yogyakarta. Jumlah sampel sebesar 110 responden, pengumpulan data menggunakan kuesioner, dan menggunakan analisis regresi linier. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan:

variabel beban kerja dan motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan; variabel beban kerja, stress kerja, dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan; dari ketiga variabel; yang paling besar pengaruhnya adalah variabel beban kerja. variabel beban kerja, stres kerja, dan motivasi memberikan sumbangan pengaruh sebesar 26,4% sedangkan sisanya 73,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian.

Kata Kunci: Beban kerja, stres kerja, motivasi, kinerja karyawan

Tabel 2.4.3 Jurnal Ketiga

Judul pustaka	Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Interpersonal Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar Tahun 2018
Tahun pustaka	2019
Jenis pustaka	eJurnal Jurnal Ilmiah Kesehatan Diagnosis
Nama penulis	Rina, Rasyidin Abdullah , Reza Aril Ahri
Nama kota dan Negara-penerbit	Makassar – Indonesia - eJurnal Ilmiah Kesehatan Diagnosis
Number – vol. edisi	ISSN 2302 - 2531, Volume 14 Nomor 3 Tahun 2019
URL diunggah	<a href="http://jurnal.stikesnh.ac.id/index.php/jikd/article/view/238">http://jurnal.stikesnh.ac.id/index.php/jikd/article/view/238</a>

Jurnal ini dipilih karena memenuhi syarat critical appraisal dan memenuhi syarat dari rumusan masalah yang sudah ditentukan oleh peneliti. Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali dari volume kerja dan norma waktu. Konflik interpersonal yaitu konflik yang terjadi antar individu. Konflik interpersonal dapat terjadi jika ada perbedaan pendapat isu, tindakan dan tujuan tertentu didalam lingkup organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan konflik interpersonal terhadap kinerja perawat. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan rancangan cross



sectional study. Populasi pada penelitian ini adalah perawat yang bekerja di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar khususnya di ruang ICU, HCU dan IGD sebanyak 41 responden. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik purposive sampling. Hasil uji regresi beban kerja nilai  $\rho = 0,02$  dimana  $\rho < \alpha = 0,05$ , hasil uji regresi pada konflik interpersonal didapatkan nilai  $\rho = 0,006$  dimana  $\rho < \alpha = 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan konflik interpersonal mempunyai pengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar dimana semakin tinggi beban kerja maka kinerja akan semakin kurang begitupun dengan konflik interpersonal semakin konflik interpersonal terjadi maka akan menurunkan kinerja. Penelitian ini menyarankan agar perawat menanamkan dalam diri masing-masing untuk tetap mengaplikasikan motto Rumah Sakit yaitu ihsan dalam pelayanan bekerja sebagai ibadah agar dapat meningkatkan kinerja perawat.

Kata Kunci: Beban kerja, Konflik interpersonal, Kinerja Perawat

Tabel 2.4.4 Jurnal Keempat

Judul pustaka	Pengaruh Beban Kerja Dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUD Kota Surabaya.
Tahun pustaka	2020
Jenis pustaka	eJurnal Ilmu dan Riset Manajemen
Nama penulis	Anita Oktafia Ellya Shinta
Nama kota dan Negara-penerbit	Surabaya - Indonesia - eJurnal Ilmu dan Riset Manajemen
Number – vol. edisi	ISSN 2461- 0593, Volume 9, Nomor 8, Agustus 2020
URL diunggah	<a href="http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/3574">http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/3574</a>

Jurnal ini dipilih karena memenuhi syarat critical appraisal dan memenuhi syarat dari rumusan masalah yang sudah ditentukan oleh peneliti. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh beban kerja dan burnout terhadap kinerja karyawan RSUD kota Surabaya. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 50 responden, yaitu dengan menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden. Teknik analisis yang digunakan adalah PLS (*partial least square*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap burnout. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui burnout, jadi burnout mampu sebagai mediasi antara beban kerja dan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Beban Kerja, Kelelahan, Kinerja Karyawan.

Tabel 2.4 .5 Jurnal Kelima

Judul pustaka	Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Melalui Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Faisal Makassar
Tahun pustaka	2019
Jenis pustaka	Jurnal Ilmiah Kesehatan Diagnosis
Nama penulis	Ratna Malawat, Rasyidin Abdullah, Andi Nurlinda
Nama kota dan Negara-penerbit	Makassar - Indonesia - eJurnal Ilmiah Kesehatan Diagnosis
Number – vol. edisi	ISSN 2302 - 2531, Volume 14 Nomor 3 Tahun 2019
URL diunggah	<a href="http://jurnal.stikesnh.ac.id/index.php/jikd/article/view/246">http://jurnal.stikesnh.ac.id/index.php/jikd/article/view/246</a>

Jurnal ini dipilih karena memenuhi syarat critical appraisal dan memenuhi syarat dari rumusan masalah yang sudah ditentukan oleh peneliti. Masalah beban kerja, stress kerja dan kelelahan kerja yang tinggi sangat berhubungan dengan kesehatan kerja dan produktivitas kerja pada perawat. Pembentukan rasio perawat dan pengkajian ulang masalah beban kerja perawat merupakan suatu strategi bagi Rumah Sakit sebagai organisasi kesehatan untuk mengatur tentang tugas pokok utama perawat secara jelas agar mengurangi beban kerja yang tinggi dan efek kelelahan pada perawat serta meningkatkan keselamatan pasien dan perawat, dikarenakan kinerja perawat berhubungan dengan mutu pelayanan keperawatan yang berpengaruh terhadap kepuasan pasien. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stress kerja melalui kelelahan kerja terhadap kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Faisal Makassar. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode analisis jalur (path analysis). Sampelnya adalah 76 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara melalui kuesioner. Hasil penelitian menyimpulkan ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kelelahan kerja dengan nilai  $p = 0,019 < 0,05$ , kelelahan kerja terhadap kinerja dengan nilai  $p = 0,000 < 0,05$ , beban kerja terhadap kinerja perawat dengan nilai  $p = 0,001 < 0,05$ , ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja perawat melalui kelelahan kerja dengan nilai signifikansi beban kerja sebesar  $p = 0,001$  dan tidak ada pengaruh yang signifikan antara stress kerja terhadap kinerja dengan nilai  $p = 0,185 > 0,05$ . Pihak manajemen Rumah Sakit Islam Faisal perlu memperhatikan dan mengatur kembali faktor – faktor seperti

beban kerja, stress kerja dan kelelahan kerja dengan baik serta faktor lingkungan dan sarana prasarana Rumah Sakit yang membuat para perawat merasa nyaman saat bekerja.

Kata Kunci: Beban Kerja, Kelelahan Kerja, Kinerja Perawat, Stress Kerja.

Tabel 2.4. 6 Jurnal Keenam

Judul pustaka	Pengaruh Person - Organization Fit, Beban Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Perawat RS Ken Saras Kab.Semarang.
Tahun pustaka	2018
Jenis pustaka	Diponegoro journal of management
Nama penulis	Septian Nugroho, Edy Raharja
Nama kota dan Negara-penerbit	Semarang - Indonesia - Diponegoro journal of management
Number – vol. edisi	ISSN 2337 - 3792, Volume 7, Nomor 4, Tahun 2018
URL diunggah	<a href="https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/22498">https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/22498</a>

Jurnal ini dipilih karena memenuhi syarat critical appraisal dan memenuhi syarat dari rumusan masalah yang sudah ditentukan oleh peneliti. Permasalahan yang muncul di Rumah Sakit Ken Saras adalah penurunan kinerja pegawai Hal ini terlihat dari penurunan indeks kinerja pegawai dan didukung oleh hasil yang dicapai dari sebuah survey yang menyatakan bahwa pasien kurang puas terhadap pelayanan karyawan. Variabel yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan adalah kesesuaian person-organisasional, beban kerja dan beban kerja kepemimpinan transformasional. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh person - organization fit, beban kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Ken Saras. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah perawat di Rumah Sakit

Ken Saras. Itu teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan wawancara. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian, person-organization fit, dan transformational leadership berpengaruh positif terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Ken Saras, sedangkan beban kerja memiliki berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Ken Saras. Kinerja karyawan bisa dijelaskan oleh variabel independen, person - organization fit, workload dan transformational kepemimpinan, sebesar 82,2%.

Kata Kunci: person - organization fit, beban kerja, kepemimpinan transformasional, kinerja

Tabel 2.4 7 Jurnal Ketujuh

Judul pustaka	Analisis Pengaruh Supervisi Kepala Ruangan, Beban Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar.
Tahun pustaka	2017
Jenis pustaka	eJurnal Mirai Management
Nama penulis	Rasyidin Abdullah
Nama kota dan Negara-penerbit	Makasar - Indonesia - eJurnal Mirai Management
Number – vol. edisi	ISSN 2597 - 4084, Volume 2 No. 2 April - Januari 2017
URL diunggah	<a href="http://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/62">http://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/62</a>

Jurnal ini dipilih karena memenuhi syarat critical appraisal dan memenuhi syarat dari rumusan masalah yang sudah ditentukan oleh peneliti. Penelitian ini bertujuan untuk: 1) Mengetahui pengaruh supervisi kepala ruangan terhadap

kinerja perawat dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan pada Rumah Sakit Bhayangkara Makassar. 2) Mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan pada Rumah Sakit Bhayangkara Makassar. 3) Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan pada Rumah Sakit Bhayangkara Makassar. 4) Mengetahui secara simultan pengaruh supervisi kepala ruangan, beban kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan pada Rumah Sakit Bhayangkara Makassar. Penelitian ini dilaksanakan pada Rumah Sakit Bhayangkara Makassar, dengan jumlah populasi sebanyak 192 orang perawat. Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik slovin, sehingga jumlah sampel sebanyak 49 orang perawat. Penentuan sampel sebagai responden dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik purposive sampling. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Supervisi kepala ruangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. 2) Beban kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. 3) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. 4) Supervisi kepala ruangan, beban kerja, dan motivasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

**Kata Kunci:** Supervisi, Beban Kerja, Motivasi, Kinerja

Tabel 2.4. 8 Jurnal kedelapan

Judul pustaka	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Datu Beru
Tahun pustaka	2019
Jenis pustaka	eJurnal Ilmiah Penelitian Kesehatan (JUMANTIK)
Nama penulis	Erma Elizar , Namora Lumongga Lubis , Yuniati
Nama kota dan Negara-penerbit	Medan - Sumatera Utara – Indonesia - eJurnal JUMANTIK
Number – vol. edisi	ISSN 2580 - 281X, Vol. 5 No. 1 Des 2019 - Mei 2020
URL diunggah	<a href="http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/kesmas/article/view/6809">http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/kesmas/article/view/6809</a>

Jurnal ini dipilih karena memenuhi syarat critical appraisal dan memenuhi syarat dari rumusan masalah yang sudah ditentukan oleh peneliti. Pelayanan keperawatan sangat menentukan kualitas pelayanan rumah sakit, tetapi kualitas pelayanan rumah sakit sangat menentukan pelayanan yang diberikan oleh perawat masih sering dikeluhkan oleh masyarakat. Itu sorotan kinerja perawat merupakan masalah yang harus segera diatasi. Kinerja dalam hal ini berkaitan erat dengan seberapa besar beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan. Stres kerja adalah kesehatan yang umum masalah dan sering dikeluhkan oleh pekerja di berbagai negara. Desain studi menggunakan survei analitik kuantitatif dengan desain crossectional. Populasi semuanya perawat yang bekerja di ruang rawat inap RSUD Datu Beru Takengon sebanyak 304 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan proporsional random sampling. Analisis data adalah dilakukan dengan analisis univariat, bivariat dan multivariat dengan chi\_square. Itu Hasil diperoleh p-value = 0,000, 0,003, 0,000 <math>< \alpha</math> 0,05, artinya ada pengaruh antara stres kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat, dari hasil analisis multivariat ditemukan

variabel yang paling berpengaruh dalam hal ini Variabel yang diteliti adalah beban kerja dengan nilai sebesar 22,121 yang berarti beban kerja 2 kali mempengaruhi kinerja perawat. Kesimpulan ada hubungan antara stres kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat sementara Analisis multivariate menunjukkan bahwa faktor yang paling dominan adalah variabel beban kerja pada kinerja perawat. Perawat disarankan untuk menggunakan waktu secara lebih efektif menyelesaikan tugas yang dibebani sehingga tidak ada penumpukan pekerjaan sehingga itu bisa diselesaikan tepat waktu.

Kata kunci: Stres Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Perawat

Tabel 2.4.9 Jurnal Kesembilan

Judul pustaka	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Labuang Baji Makassar
Tahun pustaka	2018
Jenis pustaka	ejurnal Kesehatan Masyarakat Maritim (JKMM)
Nama penulis	Erlina , Alwy Arifin , Andi Ummu Salmah
Nama kota dan Negara-penerbit	Makassar - Indonesia - ejurnal JKMM
Number – vol. edisi	ISSN 2599 - 1167, Vol. 3 No.1 : 335 - 34
URL diunggah	<a href="http://journal.unhas.ac.id/index.php/jkmmunhas/article/view/8825">http://journal.unhas.ac.id/index.php/jkmmunhas/article/view/8825</a>

Jurnal ini dipilih karena memenuhi syarat critical appraisal dan memenuhi syarat dari rumusan masalah yang sudah ditentukan oleh peneliti. Beban kerja merupakan sejumlah target pekerjaan atau hasil yang harus dicapai dalam suatu satuan waktu, dimana seluruh kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh seorang perawat selama bertugas disuatu unit pelayanan keperawatan yang merujuk pada jumlah prosedur dan pemeriksaan kunjungan pada pasien. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat. Jenis



penelitian yang digunakan adalah Analitik observasional dengan pendekatan cross sectional study. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 130 responden dengan teknik pengambilan sampel Exhaustive Sampling dimana semua jumlah populasi dijadikan sampel penelitian. Hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa Hasil uji statistik dengan menggunakan uji chi-square diperoleh nilai  $p = 0,011$ , karena nilai  $p \text{ value} < 0,05$  maka ada pengaruh beban kerja direct care terhadap kinerja perawat. Hasil uji statistik dengan menggunakan uji chi-square diperoleh nilai  $p = 0,015$ , karena nilai  $p \text{ value} < 0,05$  maka ada pengaruh beban kerja indirect care terhadap kinerja perawat. Diharapkan semua variabel beban kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat perlu diperhatikan dan dijadikan tolak ukur dalam pengambilan kebijakan kedepannya di Institusi rumah sakit.

Kata Kunci: Beban kerja, Kinerja perawat

Tabel 2.4.10 Jurnal kesepuluh

Judul pustaka	Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan
Tahun pustaka	2018
Jenis pustaka	eJurnal Ilmu Manajemen
Nama penulis	Rini Astuti, Oki Prima Anugrah Lesmana
Nama kota dan Negara-penerbit	MedanI - ndonesia - eJurnal Ilmu Manajemen
Number – vol. edisi	ISSN2615 - 2932, Vol. 6, No. 2, pp. 42 - 50, September 2018
URL diunggah	<a href="https://garuda.ristekbrin.go.id/documents/detail/1297682">https://garuda.ristekbrin.go.id/documents/detail/1297682</a>

Jurnal ini dipilih karena memenuhi syarat critical appraisal dan memenuhi syarat dari rumusan masalah yang sudah ditentukan oleh peneliti. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. Populasi penelitian ini adalah perawat ICU di Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan yang berjumlah 32 perawat. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara, studi dokumentasi dan daftar pertanyaan (questioner), Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, regresi berganda, uji T, uji F, dan koefisien determinasi. Ada pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan dimana r hitung sebesar 0,349. Nilai koefisien korelasi ganda secara bersama-sama antara motivasi dan beban kerja terhadap kinerja diperoleh  $R_{x_1x_2y} = 0,703$ . Nilai yang positif tersebut mempunyai arti bahwa jika motivasi dan beban kerja ditingkatkan maka kinerja akan meningkat. Dari uji F diperoleh 14,135 dengan  $\text{sig } 0,000 < 0,05$ , menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti motivasi ( $X_1$ ) dan beban kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja ( $Y$ ) pada taraf 0,05. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh (R-Square) adalah 0,494 atau 49,40%, menunjukkan sekitar 49,40% variabel  $Y$  dapat dijelaskan oleh variabel motivasi ( $X_1$ ) dan beban kerja ( $X_2$ ) atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi motivasi ( $X_1$ ) dan beban kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) adalah 49,40%, Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Motivasi, beban kerja, kinerja