

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah daftar penelitian terdahulu berupa jurnal yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan ini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| No | Nama | Judul Penelitian | Variabel Penelitian | Metode Penelitian | Hasil |
|----|--------------------------|--|--|---|---|
| 1. | Osman M. Karatepe (2013) | <i>The effects of work overload and work-family conflict on job embeddedness and job performance</i> <i>The mediation of emotional exhaustion</i> | <i>Work Overload (X1), Work-Family Conflict (X2), Job Embeddednes (Y1), Job Performance (Y2)</i> <i>The mediation of emotional exhaustion (Z)</i> | Analisis SEM (<i>Structural Equation Modelling</i>) | Kelelahan emosional berfungsi sebagai mediator penuh dari efek beban kerja yang banyak, dan konflik pekerjaan-keluarga pada keterikatan pekerjaan dan kinerja karyawan. Karyawan yang mempunyai beban kerja tinggi serta tidak sanggup membagi peran pekerjaan dan keluarga. Karyawan tersebut menunjukkan kinerja yang kurang bagus. |
| 2. | Ahmad Hannani (2016) | Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan, dan Fasilitas Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawat Mawar Lantai RSUD Wisata UTT Makassar | Beban Kerja (X1), Kepuasan (X2), Fasilitas (X3), Kinerja (Y) | Regresi Linear Berganda | Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kepuasan dan fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja |

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| No | Nama | Judul Penelitian | Variabel Penelitian | Metode Penelitian | Hasil |
|----|---|--|--|-----------------------------------|---|
| 3. | Friska Aprilia (2017) | Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru | Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3), Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru (Y) | Regresi Linear Berganda | Beban kerja mempengaruhi secara signifikan kepada kinerja perawat. Stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan kepada kinerja perawat. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan kepada kinerja perawat. Beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh kepada kinerja perawat. |
| 4. | Jeky K. R. Rolos (2018) | Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota | Beban Kerja (X), Kinerja (Y) | Analisis Regresi Linier sederhana | Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota |
| 5. | Ernest Kissi, Odoi Ansah Asare, Kofi Agyekum, Daniel Yamoah Agyemang (2018) | <i>Ascertaining The Interaction Effects Among Organizational Citizenship Behavior, Work Overload, To Employees Performance In The Ghanaian Construction Industry</i> | <i>Organizational Citizenship Behavior (X1), Work Overload (X2), Employees Performance (Y)</i> | Analisis Regresi Linier Berganda | Perilaku organisasi mempengaruhi kinerja karyawan di Ghanaian Construction Industry. Beban kerja mempengaruhi hubungan antara perilaku organisasi dan kinerja karyawan. |

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| No | Nama | Judul Penelitian | Variabel Penelitian | Metode Penelitian | Hasil |
|----|---|---|--|----------------------------------|---|
| 6. | Firdaus Baihaqi Abdullah, Nurti Widayati (2018) | Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mutiara Indah Purnama Bekasi | Konflik kerja (X1), Stres Kerja (X2), Beban Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y) | Analisis Regresi Linear Berganda | Konflik kerja mempunyai pengaruh yang negatif dan tidak secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja mempunyai pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja mempunyai pengaruh yang negatif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 7. | Rina, Rasyidin Abdullah, Reza Aril Ahri (2018) | Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Interpersonal Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar Tahun 2018 | Beban kerja (X1), Konflik Interpersonal (X2), Kinerja Karyawan (Y) | Analisis Regresi Linear Berganda | Beban kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja, perawat. Konflik interpersonal juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja perawat. |
| 8. | Winner Clinton Purba, Sri Langgeng Ratnasari (2019) | Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mutiara Utama Sukses | Konflik kerja (X1), Stres Kerja (X2), Beban Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y) | Regresi Linear Berganda | Konflik kerja mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kinerja, stres kerja mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja, beban kerja mempunyai pengaruh yang negatif signifikan terhadap kinerja |

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| No | Nama | Judul Penelitian | Variabel Penelitian | Metode Penelitian | Hasil |
|----|---|--|--|----------------------------------|---|
| 9. | Rahmawati (2020) | Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rachmat Kelantan Sakti Palembang | Beban kerja (X1), Stres Kerja (X2), Konflik Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y) | Analisis Regresi Linier Berganda | Beban kerja mempunyai pengaruh secara negatif simultan dan signifikan terhadap kinerja, stres kerja mempunyai pengaruh yang negatif simultan dan signifikan terhadap kinerja, konflik kerja mempunyai pengaruh yang negatif simultan dan signifikan terhadap kinerja. |
| 10 | Wahyu Muji Lestari, Lie Liana, Ajeng Aquinia (2020) | Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di PERUMDA Air Minum Tirta Jungporo Kabupaten Jepara | Stres kerja (X1), Konflik Kerja (X2), Beban Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y) | Analisis Regresi Linier Berganda | Stres kerja mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, konflik kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dan beban kerja mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 11 | Silvi Chustianengseh | Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja perawat Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Umum Sidoarjo | Beban Kerja (X), Kinerja (Y), Stres Kerja (Z) | Analisis Regresi Linier Berganda | Beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kinerja, beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja |

Sumber : Osman M. Karatepe 2013, Ahmad Hannani 2016, Friska Aprilia 2017, Jeky K. R. Rolos 2018, Ernest Kissi 2018, Nurti Widayati 2018, Rina 2018, Winner Clinton Purba 2019, Rahmawati 2020, Wahyu Muji Lestari 2020, Silvi Chustianengseh 2020

Persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah menggunakan variabel bebas (X) beban kerja dan variabel terikat (Y) kinerja. Penelitian terdahulu dengan rencana penelitian ini menggunakan metode yang sama yaitu metode kuantitatif.

Perbedaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada penelitian terdahulu menggunakan teknik analisis data SEM (*Structural Equation Modelling*) dan analisis regresi linier berganda sedangkan pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana. Pada penelitian ini tidak menggunakan variabel mediasi. Objek penelitian terdahulu dilakukan pada beberapa objek seperti perawat dan karyawan perusahaan sedangkan objek pada penelitian ini yaitu tenaga kesehatan yang terdiri dokter, bidan, dan perawat pada Puskesmas Mayangan Jogoroto.

2.2 Tinjauan Teori

Menurut pendapat dari William R Tracey (2003) Sumber Daya Manusia (SDM) adalah seseorang yang menjadi karyawan dan menjalankan sebuah organisasi atau perusahaan. Tenaga kerja merupakan bagian yang penting di dalam perusahaan maka dengan itu perusahaan harus mengolah pegawai secara maksimal supaya cita-cita dari perusahaan dapat diraih. Salah satu cara menjaga pegawai yaitu dengan cara mengatur kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini menggunakan teori dasar *goal setting theory*. Pada tahun 1968 Edwin Locke mengembangkan *goal setting theory*. Teori ini menjelaskan tentang hubungan antara tujuan atau target yang telah ditetapkan dengan kinerja. Jika tujuan rendah akan membuat karyawan

menganggap tujuan atau target adalah hal rutin dan dapat dicapai dengan mudah yang menyebabkan karyawan tidak mengembangkan keahliannya dan kurang dalam berkreaitivitas. Sedangkan jika tujuan yang akan dicapai memiliki tingkat kesulitan yang tinggi maka karyawan akan termotivasi untuk mengembangkan kemampuannya. Tujuan yang mempunyai tingkat kesulitan tinggi membutuhkan lebih banyak pengetahuan dan keahlian dari karyawan. Dalam menetapkan tujuan pada *goal setting theory* ini menunjukkan adanya standar khusus dari kemampuan dalam mengerjakan tugas dalam batasan waktu yang telah ditentukan. Dalam *goal setting theory* harus ada komitmen. Adanya komitmen terhadap tujuan dapat membuat kinerja karyawan meningkat. Dengan adanya tujuan spesifik yang telah ditetapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Jika kinerja karyawan meningkat maka kinerja perusahaan juga meningkat.

Perusahaan harus mengembangkan cara untuk kinerja pegawai agar selalu meningkat karena pegawai yang dimiliki perusahaan atau organisasi harus yang terjaga kualitasnya agar dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Atas dasar tersebut maka dalam bab ini peneliti akan menjelaskan secara rinci tentang suatu hal yang berkaitan dengan rencana penelitian ini yaitu tentang “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Tenaga Kesehatan di Puskesmas Mayangan Jogoroto)”. Berikut ini merupakan pokok bahasan yang meliputi:

2.2.1 Kinerja Karyawan

2.2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *performance* yang diartikan sebagai pertunjukan, prestasi dan unjuk kerja. Menurut Udekusuma (2007), manajemen kinerja merupakan suatu proses manajemen yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu.

Bernardin dan Joyce (1993) menyatakan kinerja karyawan sebagai *Performance is defined as the record of outcome produced on a specified job function or activity during a specified time period*. Maksudnya, bahwa kinerja karyawan merupakan suatu keluaran yang dihasilkan oleh karyawan yang merupakan hasil dari pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu waktu atau periode tertentu. Penekanannya adalah pada hasil yang telah diselesaikan karyawan yang merupakan hasil dari pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu waktu atau periode tertentu.

Berdasarkan pendapat dari Paramitadewi (2017), kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

Berdasarkan pendapat dari Mangkunegara (2017) suatu hal yang telah dikerjakan oleh seorang karyawan yang dinilai secara

mutu dan dan hasil dari tugas yang telah diselesaikan disebut kinerja karyawan.

Hasibuan (2013) berpendapat bahwa kinerja dari karyawan merupakan suatu hal yang telah dilakukan oleh seorang pegawai dalam melakukan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan pendapat dari Sedarmayanti (2017) kinerja merupakan hasil kerja dari seorang karyawan dimana hal tersebut harus dilengkapi dengan bukti seperti dokumen dan hal tersebut juga dapat dinilai sesuai dengan tolak ukur yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan pengertian dari kinerja karyawan yang telah disampaikan, bisa diambil kesimpulan kinerja karyawan ialah suatu hal yang telah dicapai dari seorang pegawai yang dilihat dari aspek yaitu kualitas dan kuantitas dalam menjalankan tugas dan bertanggung jawab atas apa yang telah menjadi tanggung jawabnya.

2.2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Berikut ini merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sodexo (2021):

1. Pemimpin Perusahaan

Pemimpin memiliki peranan penting di dalam sebuah perusahaan atau organisasi yakni untuk memberikan motivasi dan arahan bagi seluruh karyawan agar mereka dapat

memberikan hasil yang terbaik dalam memajukan perusahaan.

2. Jenjang Karir

Jenjang karir merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan adanya jenjang karir yang pasti, karyawan akan merasa aman dan nyaman dalam bekerja di sebuah perusahaan karena mereka dapat memiliki tambahan penghasilan dan juga pengalaman kerja yang baik.

3. Lingkungan Kerja

Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka bekerja. Apabila karyawan tersebut bekerja di lingkungan yang kurang suportif dan bahkan memiliki rekan kerja yang tidak bisa diajak untuk bekerja sama, maka hal tersebut dapat membuat karyawan menjadi cepat jenuh dan kehilangan motivasi untuk menyelesaikan tugas serta tanggung jawab yang telah diberikan.

4. Beban Pekerjaan

Beban pekerjaan yang bisa jadi terlalu banyak atau melebihi kapasitas dari yang semestinya. Oleh karena itu, sebagai seorang atasan, harus dapat mengetahui seberapa besar kemampuan masing-masing karyawan dalam mengerjakan

suatu pekerjaan dan memberikan pekerjaan tersebut sesuai dengan porsinya.

5. Kemampuan Individual

Kadangkala, seorang karyawan bisa saja mengalami kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan karena adanya keterbatasan kemampuan. Selain itu, mungkin saja karyawan tersebut belum pernah mengerjakan tugas tersebut sehingga mereka tidak mengerti harus bagaimana untuk menyelesaikannya.

6. Fasilitas Perusahaan

Beberapa fasilitas perusahaan mulai dari ketersediaan meja dan kursi yang layak pakai, sirkulasi udara yang baik, pencahayaan yang cukup, hingga sistem keamanan sangat dibutuhkan oleh karyawan agar mereka dapat bekerja dengan nyaman.

7. Bonus

Dengan adanya bonus, karyawan akan merasa diapresiasi atas seluruh kerja kerasnya dan mereka akan semakin termotivasi untuk bekerja dengan lebih giat. Bonus dapat berupa hadiah berupa barang yang dapat digunakan oleh karyawan.

2.2.1.3. Dimensi Kinerja Karyawan

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 96 Tahun 2014 menjelaskan tentang dimensi kinerja Pegawai

Negeri Sipil petugas kesehatan adalah dalam bentuk SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dan perilaku kerja. Berikut ini dimensi kinerja Pegawai Negeri Sipil petugas kesehatan sebagai berikut:

1. Sasaran Kinerja Pegawai

Sasaran Kinerja Pegawai merupakan agenda kegiatan dan sasaran yang harus diraih oleh Pegawai Negeri Sipil yang dirancang dan disetujui oleh pegawai beserta pemimpin.

2. Perilaku Kerja

Perilaku kerja atau sikap kerja para Pegawai Negeri Sipil yang bertugas pada bidang kesehatan wajib dinilai.

2.2.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 96 Tahun 2014, yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas

Kualitas kinerja pegawai dapat dilihat dari hasil kerja pegawai tersebut baik atau buruk.

2. Kuantitas

Kuantitas kinerja pegawai dilihat dari jumlah kerja yang telah dikerjakan oleh pegawai apakah telah memenuhi sasaran atau target yang telah ditetapkan perusahaan.

3. Disiplin

Setiap pegawai diharuskan untuk selalu masuk kerja dengan tepat waktu, jumlah ketidakhadiran tidak melebihi aturan yang telah ditetapkan perusahaan, mematuhi peraturan perusahaan, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

4. Orientasi pelayanan

Orientasi pelayanan disini yang dimaksud yaitu memaksimalkan pegawai dalam melakukan pelayanan kepada orang yang dilayani. Orang yang dilayani yaitu masyarakat.

5. Kerjasama

Pegawai diharuskan menjalin kerjasama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

6. Komitmen kerja

Komitmen kerja ialah dimana pegawai memiliki rasa tanggung jawab atas apa yang telah menjadi tanggung jawabnya karena rasa keinginan untuk mempertahankan jabatan serta rasa memihak atau memiliki organisasi.

Berikut ini merupakan indikator kinerja menurut Wilson Bangun (2012), yaitu:

1. Kuantitas

Mengukur jumlah yang dihasilkan dari pekerjaan yang telah dilakukan.

2. Kualitas

Mengukur kualitas dari pekerjaan yang telah dilakukan dan juga kemampuan pegawai menyelesaikan pekerjaan.

3. Ketepatan Waktu

Kemampuan pegawai menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

4. Kehadiran

Kehadiran dan ketepatan waktu dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

5. Kerjasama

Pegawai dituntut untuk dapat bekerja sama dengan orang lain atau rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian ini mengadopsi indikator dari Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 96 Tahun 2014 dan Wilson Bangun (2012):

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Orientasi Pelayanan
4. Disiplin

5. Komitmen

6. Kerjasama

2.2.2 Beban Kerja

2.2.2.1 Pengertian Beban Kerja

Frekuensi rata-rata kegiatan dari pekerja dalam waktu tertentu merupakan definisi dari beban kerja. Dalam mengerjakan tugas yang diberikan, individu diharapkan mampu menyelesaikan tugas sesuai standar yang ditentukan organisasi, namun adanya keterbatasan individu dapat menghambat ataupun menghalangi pencapaian hasil kerja pada standar yang ditentukan.

Riny Chandra (2017) menyatakan bahwa beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas.

Beban kerja menurut Meshkati dalam Hariyati (2011) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Beban kerja merupakan hal penting yang wajib diawasi perusahaan alasannya adalah beban kerja dapat mempengaruhi hasil kerja dari pegawai. Bagi setiap pegawai semua kewajiban atau tugas yang dilaksanakan ialah beban kerja. Semua bergantung pada kemampuan pegawai menyelesaikan tugasnya.

Menurut pendapat Munandar (2011), beban kerja ialah kewajiban atau tugas yang dibagikan kepada pegawai atau karyawan yang wajib dikerjakan dengan kurun waktu yang telah ditetapkan dengan menggunakan kemahiran dan kesanggupan dari seorang karyawan.

Berdasarkan pendapat dari Tarwaka (2015) mengatakan tentang beban kerja ialah kewajiban yang harus dilakukan seorang pegawai tetapi tidak seimbang dengan keahlian pegawai.

Menurut pendapat Suci R. Mar'ih (2017:21) tentang beban kerja ialah menentukan banyaknya kewajiban yang wajib diselesaikan, jam kerja yang dibutuhkan dan jumlah karyawan yang digunakan pada saat menjalankan suatu kewajiban yang dibebankan pada karyawan tersebut dalam periode yang telah ditentukan.

Berdasarkan pendapat tentang beban kerja yang telah disampaikan, bisa diambil kesimpulan beban kerja ialah tuntutan tugas pegawai yang wajib selesai dalam kurun waktu yang telah ditetapkan.

2.2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Berdasarkan pendapat dari Hart dan Staveland dalam Tarwaka (2015), mengatakan ada 3 hal pokok yang mempengaruhi beban kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Tuntutan Tugas

Beban kerja karyawan dinilai dari ulasan pekerjaan atau kewajiban yang telah dijalankan karyawan.

2. Usaha atau tenaga

Usaha yang dilakukan karyawan saat menjalankan tugas ialah tanggung jawab karyawan kepada beban kerja yang diberikan kepadanya.

3. Performansi

Beban kerja memiliki hubungan dengan prestasi yang akan diraih karyawan. Jika karyawan merasa beban kerjanya tidak seimbang dengan keahliannya dapat mengganggu performansinya.

2.2.2.3 Indikator Beban Kerja

Berikut ini merupakan indikator beban kerja menurut Suci R Mar'ih Koesomowidjojo (2017):

1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan ini mencakup pandangan pegawai terhadap kondisi pekerjaannya, misalnya yaitu mengatasi hal darurat yang mendadak diluar tugas utama dan diharuskan mengambil keputusan dengan cepat dan tepat.

2. Penggunaan Waktu Kerja

Pada penggunaan waktu kerja dapat dilihat apakah jam kerja pegawai sudah sesuai dengan SOP (Standar Operasional

Prosedur). Kita juga bisa melihat apakah pegawai dapat memanfaatkan waktu kerja dengan baik.

3. Target yang harus Dicapai

Target yang sudah ditentukan oleh instansi menentukan beban kerja yang diterima oleh pegawai. Jika target yang diberikan terlalu banyak dan waktu yang diberikan untuk menyelesaikan target tidak seimbang dengan jumlah target maka pegawai merasakan bahwa beban kerja yang diberikan kepada mereka terlalu besar.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Beban Kerja dan Kinerja Karyawan

Setiap pegawai mempunyai tugas masing-masing, dimana setiap menjalankan tugasnya mempunyai beban kerja tersendiri. Apabila seorang pegawai mengerjakan tugas yang terlalu banyak dan merasa beban kerjanya meningkat, maka akan menyebabkan kinerja karyawan pegawai menurun. Pernyataan tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Firdaus Baihaqi Abdullah, Nurti Widayari (2018) menyatakan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu pentingnya perusahaan mengatur pembagian tugas yang sebanding dengan kemampuan pegawai dan melakukan pembagian tugas yang merata. Jika pekerjaan pegawai yang dilakukan sebanding dengan kemampuan pegawai, maka dapat menahan kinerja pegawai untuk tidak menurun.

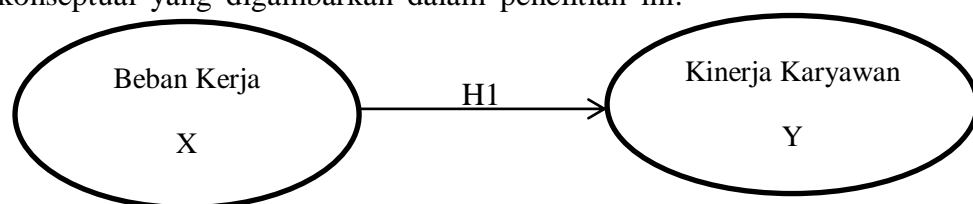
2.4 Kerangka Konseptual

Konsep dasar yang menjelaskan keterkaitan antara konsep satu dengan yang lainnya dari masalah yang diteliti dalam penelitian disebut kerangka konseptual. Kerangka konseptual menggambarkan tentang dampak dari variabel bebas pada variabel terikat.

Dalam penelitian ini mempunyai dua variabel yang saling memiliki keterkaitan. Variabel bebas yang terdiri dari Beban kerja (X) yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

Pertimbangan peneliti memilih beban kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan yaitu berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilaksanakan oleh Winner Clinton Purba dan Sri Langgeng Ratnasari (2018) menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Rahmawati (2020) juga menyatakan bahwa adanya pengaruh yang negatif dan signifikan antara variabel beban kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan pembahasan dari hasil penelitian yang telah disampaikan, selanjutnya penulis berasumsi beban kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap kinerja seorang pegawai atau karyawan. Berpengaruh negatif artinya memiliki pengaruh yang arahnya berlawanan, saat variabel bebas meningkat maka variabel terikat akan menurun. Berikut ini kerangka konseptual yang digambarkan dalam penelitian ini:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber : Penulis, 2022

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penulis pada penelitian ini yaitu beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Mayangan Jogoroto.