

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu tenaga kesehatan yang ikut dalam penanganan pasien adalah paramedis. Profesi paramedis sangat penting untuk penyampaian layanan kesehatan berkualitas tinggi di rumah sakit. Dibandingkan dengan layanan lain, fakta bahwa layanan yang diberikan didasarkan pada pendekatan bio-psiko-sosial spiritual dan dilakukan terus menerus sepanjang waktu merupakan keunggulan yang signifikan. Rumah sakit harus mempersiapkan dan menghadapi tuntutan masa depan dan pekerjaan berkualitas tinggi dengan cara yang mendasar, fokus, dan tulus.

Nyatanya, kinerja paramedis di rumah sakit tersebut belum memuaskan. Maka dari itu, pameran paramedis terus menjadi perhatian berbagai kalangan. Kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien mengungkapkan kinerja paramedis. Hasil pasien yang lebih baik harus menjadi fokus layanan berkualitas tinggi. Apabila tersedia sumber daya manusia yang cukup, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, kondisi ini dapat terpenuhi. Paramedis mungkin mengalami stres terkait pekerjaan sebagai akibat dari banyaknya peran yang mereka mainkan dan perawatan kesehatan yang sistematis dan berkelanjutan yang mereka berikan.

Dalam konteks upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tanpa melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam organisasi tersebut dalam kurun waktu tertentu. sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing. Tujuan organisasi diperbolehkan, tidak bertentangan dengan hukum, dan sehat secara moral dan etis. Tindakan atau pelaksanaan tugas yang dapat diukur adalah kinerja. Secara umum, ada beberapa cara untuk mengukur kinerja yang kemudian dijabarkan menjadi penilaian mendasar, seperti: 1) jumlah pekerjaan; 2) kualitas kerja; 3) pengetahuan kerja; 4) menyampaikan pemikiran atau pertanyaan; 5)

pilihan yang dibuat; 6) mengatur pekerjaan; dan 7) penataan wilayah kerja. kinerja mengacu pada output pekerjaan seseorang selama jumlah waktu yang telah ditentukan, yang diukur baik dari segi kuantitas maupun kualitas (Harvey, 2017).

Kinerja paramedis dapat memberikan gambaran baik atau buruknya mutu rumah sakit. Kinerja paramedis terlihat dari bagaimana paramedis menerapkan kerja berdasarkan standar kerja rumah sakit. Tugas dan tanggungjawab paramedis diantaranya membantu kerja dokter, melayani pasien yang datang dan pulang, berkomunikasi dengan pasien dan keluarga pasien, menggunakan alat medik, menjamin kebersihan dan keteraturan ruang dan sebagainya.

Sikap dan perilaku paramedis yang berkinerja baik ditunjukkan melalui perjuangannya dalam bekerja, mengabdikan dan kemampuan profesional, berprestasi dan berdaya guna. Sikap tersebut menjadi aset bagi rumah sakit dan terus dipertahankan bahkan ditingkatkan. Kinerja paramedis juga dapat dilihat dari sisi pola pikir dan kerja keras paramedis, motivasi dan kejujuran, serta penuh dedikasi dan loyalitas tinggi. Selain itu, paramedis yang harus merasa nyaman, dihargai, memiliki kesempatan mengembangkan diri dan ini menjadi alasan untuk menunjukkan kinerja di rumah sakit tersebut.

Karena salah satu tujuan organisasi rumah sakit didasarkan pada kualitas kinerja sumber daya manusianya, maka upaya peningkatan kinerja paramedis menjadi tantangan manajemen yang paling berat. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang berdampak pada kinerja paramedis. Kepuasan kerja harus diperhatikan oleh pengurus organisasi, jika perwakilan merasa puas dalam menyampaikan hasil kerjanya, maka dapat mendorong presentasi perwakilan untuk ditingkatkan. , karyawan yang puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan lebih cenderung mempromosikan bisnis, membantu orang lain, dan melakukan yang terbaik. Wiryia (2017).

Sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya dikenal sebagai kepuasan kerja, dan ini mencerminkan perbedaan antara apa yang benar-benar diterima pekerja dan apa yang menurut mereka seharusnya mereka terima. Serangkaian perasaan,

keyakinan, dan gagasan tentang bagaimana bereaksi terhadap pekerjaan disebut kepuasan kerja. kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang dengan imbalan yang diberikan oleh perusahaan. Irvai (2018).

Gaji, sistem promosi, dan sistem penghargaan dan hukuman semuanya terkait dengan kepuasan kerja paramedis. Karena kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja, hal itu berdampak rendah pada kinerja paramedis jika kepuasan kerja rendah. Oleh karena itu, rumah sakit perlu memperhatikan kepuasan kerja paramedis agar paramedis selalu bekerja dengan baik dan meningkatkan kualitas rumah sakit.

Kepuasan atau ketidakpuasan seorang paramedis terhadap pekerjaannya merupakan kondisi subyektif yang ditentukan dengan membandingkan apa yang diperoleh paramedis dari pekerjaannya dengan apa yang diharapkan paramedis. Paramedis yang ditolak bekerja tidak akan puas dalam pekerjaannya dan dapat mengalami stres dan frustrasi (Atikha, 2018).

Stres di tempat kerja adalah masalah lain yang dihadapi paramedis di rumah sakit. Stres kerja adalah suatu kondisi yang melampaui obat-obatan dan memengaruhi tubuh, pikiran, dan emosi seseorang. Ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya biasanya merupakan akibat dari stres yang belum dikelola dengan baik.

Stres kerja adalah ketika perusahaan memberikan tekanan yang terlalu besar kepada paramedisnya sehingga menyebabkan mereka merasa stres dan kinerja mereka menurun. Di sisi lain, kepuasan kerja merupakan faktor utama yang membantu paramedis bekerja lebih baik (Hartono dan Arif, 2022).

Seseorang yang mengalami stres kerja mengalami depresi karena mereka tidak mampu menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya oleh majikannya. Kinerja karyawan akan sangat menderita akibat tingginya tingkat stres di tempat kerja (Warya, 2019).

Suatu kondisi yang dikenal sebagai stres kerja ditandai dengan rasa tekanan dan ketegangan yang mengganggu kemampuan karyawan untuk melakukan tugasnya dan mencapai tujuan organisasi. Stres di tempat kerja dapat membuat orang cemas

dan khawatir sepanjang waktu. Mereka sering menunjukkan perilaku tidak kooperatif, menjadi mudah tersinggung dan agresif, dan tidak dapat bersantai. Tekanan kerja merupakan suatu kondisi yang mencekik diri dan jiwa seseorang melebihi batasan kemampuan seseorang, sehingga jika terus dibiarkan hampir tidak ada pengaturan, hal ini akan mempengaruhi kesejahteraan seseorang. Stres tidak hanya terjadi, namun penyebabnya seringkali diikuti oleh peristiwa yang berdampak pada kejiwaan seseorang dan berada di luar kendalinya sehingga mengakibatkan suatu kondisi yang menekan jiwanya. Beban kerja yang berlebihan, tekanan, atau keduanya merupakan indikator stres di tempat kerja. waktu, konflik peran, dan berbagai bentuk perubahan (Trianingrat dan Suparta, 2020).

Berdasarkan hasil penelitian analisis pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, dan stres kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Kabupaten Morowali, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Morowali. RSUD Kabupaten Morowali, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja paramedis keperawatan di RSUD Kabupaten Morowali (Rahmawati, 2019)

Pengaruh kinerja perawat terhadap kepuasan kerja dan lingkungan tempat kerja terbukti berdampak negatif terhadap kinerja. Di sisi lain, karyawan yang mengalami lebih sedikit stres di tempat kerja biasanya berkinerja lebih baik. Stresor individu dan stres peran keduanya dapat berkontribusi pada stres kerja. Stresor yang dihasilkan karyawan disebut sebagai stresor individu. Karyawan menjadi semakin tidak puas dengan pekerjaannya sebagai akibat dari adanya stresor yang signifikan dalam kehidupan mereka sendiri, membuat mereka merasa bahwa pekerjaan mereka adalah bagian dari kehidupan pribadi mereka yang membebani mereka. Perasaan ketidakpuasan inilah yang menjadi landasan buruknya penyelesaian pekerjaan, yang berdampak negatif terhadap kualitas, kuantitas, dan keberhasilan penyelesaian pekerjaan.

Rumah Sakit Bandung dituntut untuk beradaptasi melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia agar dapat mengoptimalkan kinerja paramedisnya.

Paramedis merupakan komponen utama rumah sakit dalam keunggulan kompetitif. Upaya meningkatkan kinerja paramedis pada akhirnya berakibat pada efisiensi dan produktivitas kerja. Sehingga paramedis memiliki loyalitas dan dedikasi yang tinggi, kreatif dan inovatif, terampil serta bertanggung jawab terhadap tugas yang diembannya. Hal ini karena rumah sakit sekarang tidak hanya bersifat sosial melainkan juga bersifat komersial.

Berdasarkan survei pendahuluan di Rumah Sakit Umum Bandung Kota Medan tahun 2022 pada 7 paramedis diketahui bahwa : Indikator Kinerja: Kualitas Kerja 37% (rendah), Kuantitas Kerja 47% (sedang), Tanggung Jawab 33% (rendah). Kerjasama 53% (sedang), Inisiatif 26% (rendah). Indikator kepuasan kerja: Suasana kerja 40% (rendah), Gaji 54% (sedang) , promosi 60% (rendah) , supervisi atasan 55% (rendah) dan rekan kerja 70% (sedang).

Hasil survei pendahuluan diatas mendorong penulis meneliti tentang Pengaruh stres kerja dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD Bandung Kota Medan Sumatera Utara tahun 2022.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini adalah untuk menganalisis “bagaimana pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja paramedis di Rumah Sakit Bandung?”.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian terdiri dari tujuan umum dan tujuan khusus sebagai berikut :

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan umum penelitian ini adalah menganalisis hubungan stres kerja dankepuasan kerja dengan kinerja paramedis di Rumah Sakit Bandung Kota Medan.

1.3.2 Tujuan Khusus

Tujuan khusus yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk

menganalisis :

1. Hubungan stres kerja terhadap kinerja paramedis di rumah sakit
2. Hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja paramedis di rumah sakit

1.4 Manfaat Penelitian

Apabila tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara teoritis. Penelitian ini diharapkan memberikan pengetahuan dan sumbangan pemikiran sebagai referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya mengenai kepuasan kerja, stres kerja, dan kinerja paramedis
2. Secara terapan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan masukan ke Rumah Sakit Bandung untuk meningkatkan kualitas paramedis agar lebih baik dalam upaya meningkatkan kinerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Paramedis

Seorang paramedis adalah seorang profesional medis yang terutama memberikan perawatan trauma tingkat lanjut dan perawatan darurat pra-rumah sakit. Mereka biasanya bekerja sebagai anggota layanan medis darurat. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 18 Tentang Ketenagakerjaan Wajib Paramedis, Pasal 1 mendefinisikan paramedis sebagai tenaga kesehatan yang berpendidikan sarjana, menengah, atau lebih rendah, seperti: 1. di bidang farmasi: asisten apoteker, dan sebagainya, 2 .di bidang kebidanan : dokter, perawat, dan sebagainya, di bidang kedokteran : fisioterapis, perawat, dan lain-lain, yang berkaitan dengan kesehatan masyarakat : Ahli gizi, pemerhati kesehatan, dan lain-lain, 5. di bidang lain yang berhubungan dengan kesehatan (seperti sebagai laboratorium dan analis). Persiapan perawatan darurat segera, intervensi krisis, stabilisasi penyelamatan jiwa, dan bila memungkinkan transportasi pasien yang sakit atau terluka ke perawatan darurat dan fasilitas bedah seperti rumah sakit dan pusat trauma adalah tanggung jawab paramedis (Azwary, 2013).

Berdasarkan fungsi profesi masing-masing petugas, berikut adalah peran utama paramedis: 1. Bidan : Pelaksana asuhan kebidanan 2 : Pelayanan kesehatan ibu dan anak (KIA). Direktur Medis: pelaksana asuhan keperawatan umum, asisten dokter umum Asisten Gigi: tanggung jawab asisten dokter gigi dan pelaksana asuhan keperawatan gigi Direktur Gizi: pelayanan pengukuran dan pemantauan masalah gizi di masyarakat Sanitarian: pelayanan kesehatan lingkungan dan institusi lainnya Gelar Doktor Farmasi: administrasi kesejahteraan untuk obat-obatan dan peralatan kesejahteraan 7. Gelar Magister Kesehatan Masyarakat: dukungan administrasi, konseling, pencegahan masalah kesehatan masyarakat (Azwary, 2013).

Kerja shift dilakukan untuk memanfaatkan sumber daya yang sudah ada dengan lebih baik dan membuat layanan lebih lama. Proses melakukan shift di tempat kerja memiliki efek positif dan negatif. Akibat gangguan ritme sirkadian, kerja shift dapat berdampak jangka panjang pada gangguan metabolisme, fungsi pencernaan, dan fungsi jantung. Ritme sirkadian 24 jam manusia dipengaruhi oleh berbagai fungsi tubuh. Sistem yang beroperasi dari malam hingga tidur siang agak mengganggu ritme sirkadian manusia. Fungsi fisiologis tenaga kerja tidak dapat sepenuhnya disesuaikan dengan jadwal kerja. Hal ini dapat ditunjukkan dengan membandingkan suhu tubuh, denyut nadi, tekanan darah, dan kadar glukosa darah pekerja malam dengan pekerja siang hari (Sumakmur, 2019).

Kesehatan pekerja shift malam biasanya buruk. Mereka biasanya mengalami kegelisahan atau kegugupan selain gangguan pencernaan. Penurunan kondisi tubuh dapat disebabkan oleh gangguan metabolisme tubuh dan ritme sirkadian. Karena itu, pekerja shift malam sering melaporkan merasa mengantuk dan kelelahan saat bekerja. Karena fungsi fisiologis tubuh menurun pada malam hari, penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja malam tidak akan pernah bisa menyesuaikan jadwal kerja mereka dengan sempurna. Metabolisme glukosa merupakan salah satu masalah yang muncul saat ritme sirkadian terganggu. Hubungan gangguan metabolisme glukosa pekerja yang mengalami gangguan tidur dengan kemungkinan terjadinya stres bagi pekerja yang tidak mampu menyesuaikan diri dengan jadwal kerja shift. Saat seseorang mengalami stres, kadar glukosa darahnya cenderung meningkat akibat peningkatan produksi hormon stres kortisol. Menurut Zuhrotul (2016), produksi kortisol yang berlebihan akan menyebabkan insomnia, depresi, dan tekanan darah rendah yang semuanya akan membuat individu menjadi lemah dan mendorong makan berlebihan. (Zuhrotul, 2016).

2.2 Stres Kerja

Stres kerja adalah tekanan fisik dan mental yang dialami seseorang ketika menghadapi tantangan, peluang, atau tuntutan yang luar biasa. Tergantung

dari beban kerjanya, setiap karyawan berpotensi mengalami stres kerja. Karena beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan ke kecenderungan stres, stres kerja merupakan konstruk yang sangat sulit untuk didefinisikan. Stres kerja merupakan kombinasi dari sumber stres di tempat kerja, karakteristik, individu, dan stresor di luar organisasi (Septiawan, 2022).

2.1.2 Patofisiologi Stres

Sistem saraf otonom dan sistem endokrin adalah dua contoh sistem tubuh yang dipengaruhi oleh sindrom adaptasi umum (GAS). Istilah "respons neuroendokrin" mengacu pada GAS. Ada tiga tahap dalam gas: a. Alert Reaction (Tahap Reaksi Alarm) Untuk mengatasi stresor, reaksi alarm melibatkan penggunaan mekanisme pertahanan tubuh dan pikiran. Respons stres adalah pola respons saraf dan hormonal yang umum dan nonspesifik terhadap setiap ancaman terhadap homeostasis dalam tubuh. diprakarsai oleh otak dan diatur oleh cabang simpatis sistem saraf otonom dan sistem endokrin. Respon lawan-atau-lari adalah nama lain untuk reaksi ini. b Reaksi Perlawanan (juga dikenal sebagai Tahap Perlawanan) adalah tahap di mana tubuh mencoba menahan stres yang berkepanjangan dan mempertahankan sumber kekuatan (seperti menghasilkan energi baru dan memperbaiki kerusakan) tetap hidup. Selama tahap adaptasi ini, sistem simpatis dan endokrin terus mengeluarkan hormon stres, meskipun tidak sebanyak selama respons waspada. Namun, individu tersebut memasuki tahap kelelahan jika stresor berlanjut, seperti kehilangan darah terus-menerus, penyakit yang melumpuhkan, penyakit mental berat jangka panjang, atau kegagalan beradaptasi (Fuad, 2017).

Tahap kelelahan reaksi kelelahan ditandai dengan penurunan resistensi, peningkatan aktivitas parasimpatis, dan kemungkinan kerusakan fisik. Artinya, jika stressor berlanjut atau jika muncul stressor baru yang berpotensi memperparah keadaan. Cabang parasimpatis dari Sistem Saraf Otonom (ANS) mendominasi selama tahap kelelahan. Akibatnya, pernapasan dan detak jantung melambat. Kita mungkin mengembangkan "penyakit adaptasi", suatu kondisi kronis yang dapat

menyebabkan apa pun mulai dari reaksi alergi hingga penyakit jantung dan bahkan kematian. Proses psikobiologis adalah rute yang menggunakan respons otonom, neuroendokrin, dan imunologis untuk mengaktifkan sistem saraf pusat untuk merangsang sistem biologis. Otak memproses stres sebagai respons yang dikirim ke sumbu hipotalamus, hipofisis, dan adrenal (HPA). Hormon kortikotropik (CRH) dibuat oleh hipotalamus, dan CRH menyebabkan kelenjar hipofisis membuat hormon adrenokortikotropik (ACTH). Korteks adrenal kemudian mengeluarkan kortisol atau kortikosteroid sebagai respon terhadap ACTH (Dewi, 2010). Stres juga mengaktifkan sumbu sistem saraf otonom, yang menginervasi jaringan sistem kekebalan tubuh dan menyebabkan pelepasan zat katekolamin, selain sumbu HPA. Katekolamin menyebabkan medula adrenal mengeluarkan epinefrin dan norepinefrin dalam jumlah yang berlebihan ke dalam sirkulasi darah (Fuad, 2017).

Sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa gangguan emosi dan stres adalah penyebab utama serangan sakit kepala. Pandangan ini didukung oleh sejumlah penelitian yang menemukan bahwa emosi yang intens dan peristiwa kehidupan yang penuh tekanan adalah pemicu yang paling umum di seluruh sampel untuk kedua jenis kelamin. Sensitivitas korteks migrain yang meningkat dapat disebabkan oleh jalur modulasi biologis yang diubah oleh stres akut. Namun, ada kelangkaan bukti eksperimental. Terlepas dari kenyataan bahwa pasien dikatakan secara subyektif menyatakan bahwa mereka mengalami stres sebelum sakit kepala, ada bukti yang menghubungkan perubahan objektif dalam parameter yang diukur terkait dengan stres, seperti kortisol, selama serangan migrain (Jatmiputri, 2017).

Sebagai suatu kondisi dimana seorang individu mengalami ketegangan sebagai akibat dari keadaan yang mempengaruhi dirinya, stres kerja Karyawan hampir setiap hari mengalami stres di tempat kerja. Stres adalah suatu kondisi dinamis di mana seseorang dihadapkan pada peluang, kendala, atau tuntutan sesuai dengan harapan dan hasil yang diinginkan dalam keadaan yang signifikan dan tidak pasti (Siswoyo, 2020).

Temuan Houle et al. memberikan penjelasan untuk prevalensi stres yang

dirasakan dalam berbagai penelitian. yang mengidentifikasi efek kumulatif dari tingkat stres yang tinggi dan durasi tidur yang singkat pada aktivitas nyeri di kepala sebagai stres yang bertindak sebagai pemicu, yang meningkat ketika berinteraksi dengan faktor lain (Jatmiputri, 2017)

Beban kerja yang dirasakan terlalu berat, tidak adanya pengawasan kerja, waktu kerja yang diberikan cukup terbatas, lingkungan kerja yang buruk, terdapat konflik di tempat kerja, dan pemimpin serta karyawan menilai satu sama lain secara berbeda, semuanya berkontribusi terhadap stres di tempat kerja. Efek stres meliputi perilaku agresif seperti permusuhan, keluhan karyawan, dan tindakan perusahaan yang direncanakan atau sengaja dilakukan (Handoko, 2020).

Selain fakta bahwa stres terkait pekerjaan merupakan komponen dari stres kehidupan, stres yang berlebihan secara langsung akan berkontribusi pada masalah kesehatan mental dan ketidaknyamanan fisik. Stres kerja merupakan kondisi psikologis negatif yang diakibatkan oleh tekanan dari luar. Stres juga dapat mempengaruhi keadaan pekerja, sehingga tekanan yang berlebihan dapat membahayakan seseorang dalam menyelesaikan aktivitasnya dan dapat menghambat pelaksanaan pekerjaannya (Robbins and Judge, 2013).

2.1.3 Jenis-Jenis Stres

Stres juga dapat berdampak positif bagi manusia, sehingga tidak selalu berdampak negatif. Stres memiliki sisi positif dan negatif, seperti koin dengan dua sisi. Stres positif disebut sebagai eustres, sedangkan stres negatif disebut sebagai distres. Eustress adalah apa yang terjadi ketika tubuh bereaksi terhadap stressor. Performa dan kesehatan meningkat ketika individu mengalami eustres, yaitu stres positif. Sebaliknya, ketika seseorang mengalami distres—stres yang buruk—hal itu memengaruhi kinerja, kesehatan, dan hubungan interpersonalnya (Efendi, 2018).

Stres yang dapat berdampak positif (eustres) terhadap kesehatan dan kinerja berbeda dengan distres bila tidak melebihi batas maksimal. Sementara itu, kinerja dan kesehatan dapat dipengaruhi secara negatif oleh distres—stres yang berlebihan—

atau melebihi level maksimum.

Jumlah tuntutan yang dibuat dan keterampilan fisik dan psikologis yang tersedia untuk mengatasi stres menentukan apakah stres memiliki efek positif atau negatif. Efek stres pada orang-orang telah menjadi subyek dari beberapa penelitian. Karyawan yang berada di bawah tekanan lebih mungkin untuk melakukan yang terbaik dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Selain itu, tingginya tingkat penyakit mental dan fisik para pekerja ini secara signifikan diperburuk oleh tingginya tingkat kesusahan mereka.

Tanda atau gejala yang dialami karyawan saat mereka stres. Gejala fisik yang terkait dengan stres adalah gejala pertama: masalah pencernaan, kurang tidur, gatal, mulas, keringat malam, penurunan gairah seksual, menstruasi tidak teratur, nyeri punggung kronis, ketegangan otot, kehilangan nafsu makan, dan penambahan berat badan adalah beberapa gejala yang lebih umum. gejala. Tanda kedua dari stres emosional atau mental adalah: peningkatan lekas marah, lekas marah, sedih, kemurungan, kecemasan, masalah ingatan, kelelahan, dan penggunaan nikotin, alkohol, dan obat-obatan. Berikut ini adalah tanda-tanda stres di tempat kerja: peningkatan ketidakhadiran, kecelakaan kerja, keluhan rekan kerja, penurunan produktivitas, kesulitan memahami aturan kantor, ketidakhadiran kerja, waktu pribadi yang berlebihan di telepon atau internet (Effendi, 2018).

2.1.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2013), bahwa tingkat stres kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

A. Lingkungan luar. Stres yang berasal dari dunia luar disebabkan oleh faktor lingkungan. yang meliputi: 1). Ketidakpastian dalam perekonomian sebagai akibat dari pergeseran bisnis berulang. 2). Perubahan politik di negara ini telah menyebabkan ketidakpastian politik. 3). Perubahan teknologi, khususnya penggunaan komputer, robot, dan mesin otomatis lainnya, antara lain.

B. Aspek organisasi. Faktor-faktor yang berasal dari organisasi tempat pekerja

bekerja antara lain sebagai berikut: 1). Pekerjaan, kondisi, dan tata letak merupakan contoh tuntutan tugas, yaitu hal-hal yang berkaitan dengan tanggung jawab seseorang. 2). Tuntutan peran adalah hal-hal yang berkaitan dengan tekanan yang dirasakan karyawan saat mendapatkan tugas, seperti harus melakukan lebih banyak pekerjaan dalam waktu yang lebih singkat. 3). Tuntutan pribadi, khususnya tekanan dari pekerja lain akibat kurangnya hubungan di tempat kerja.

C. Faktor pribadi. Individu itu sendiri bertanggung jawab atas faktor individu yang menyebabkan stres, yang meliputi: 1). Masalah dalam keluarga adalah masalah yang menyebar ke tempat kerja dari sana. 2). Keadaan keuangan pribadi dan masalah ekonomi dapat berdampak pada kondisi dan kinerja karyawan. 3). Stres yang disebabkan oleh karakteristik seseorang disebut kepribadian.

Akibatnya, kinerja dan produktivitas karyawan menderita ketika tingkat stres di tempat kerja tidak dikelola secara efektif. Beban kerja yang dianggap terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, pengawasan yang buruk, lingkungan kerja yang tidak pasti, otoritas yang tidak memadai terkait dengan tanggung jawab, konflik di tempat kerja, perbedaan nilai antara karyawan dan perusahaan, dan frustrasi merupakan faktor-faktor yang berkontribusi terhadap stres di tempat kerja.

2.1.2 Indikator Stres Kerja

Perkiraan tingkat tekanan kerja perwakilan mengingat penanda yang menyertainya:

- A. Tuntutan tugas adalah hal-hal seperti kondisi kerja, prosedur, dan lokasi yang terkait dengan pekerjaan seseorang.
- B. Tuntutan peran, yang mengacu pada tekanan yang ditempatkan pada seseorang oleh peran mereka dalam organisasi.
- C. Tuntutan pribadi adalah tekanan yang dipaksakan oleh rekan kerja.
- D. Manajemen Organisasi.

Hasilnya, indikator yang digunakan dalam penelitian ini—tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan interpersonal, dan kepemimpinan organisasi—digunakan

untuk mengukur tingkat stres kerja karyawan.

Pengalaman karyawan tentang stres atau tekanan di tempat kerja dikenal sebagai stres kerja. Perasaan tegang, cemas, atau khawatir adalah manifestasi dari stres, yang merupakan kompleks yang diprogram untuk mempersiapkan ancaman yang dapat mengakibatkan hasil positif atau negatif. Dari sudut pandang orang kebanyakan, stres dapat digambarkan sebagai perasaan tegang, cemas, atau khawatir. Stres kerja dapat didefinisikan sebagai keadaan tegang yang mempengaruhi emosi, cara berpikir, dan kesehatan fisik seseorang (Nur, 2018).

Beberapa perilaku buruk karyawan yang merugikan perusahaan atau organisasi. Singkatnya, stres di tempat kerja dapat memiliki efek negatif berikut:

- A. Terjadinya kekacauan dan hambatan manajerial dan operasional.
- B. Mengganggu proses kerja reguler
- C. menurunkan tingkat output yang dihasilkan oleh karyawan.
- D. Menurunkan pendapatan dan keuntungan perusahaan.

Stres di tempat kerja yang menguntungkan bisnis, seperti berikut ini:

A. Bermotivasi tinggi dalam bekerja. Pengalaman karyawan dengan stres di tempat kerja menjadi pendorong, pemicu, dan motivator kinerja masa depan.

C. Memiliki kebutuhan berprestasi yang lebih kuat sehingga lebih mudah menyimpulkan target atau tugas sebagai tantangan daripada sebagai tekanan (stres).
 B. Stimulasi untuk bekerja keras dan munculnya inspirasi untuk meningkatkan kehidupan yang lebih baik dan memiliki tujuan karir yang lebih panjang. Stres terkait pekerjaan juga menjadi pendorong, motivator, dan pemicu kinerja masa depan (Azizah, 2019).

Stresor individu dan stresor organisasi, serta dimensi stres kerja dan indikatornya, dapat dibagi menjadi dua kategori: Stresor individu Stres di mana perasaan, pikiran, dan keadaan seseorang secara keseluruhan dipengaruhi oleh tekanan atau ketegangan yang mereka alami.

Stresor Organisasi Rancangan struktur organisasi, politik perusahaan, dan tidak adanya kebijakan khusus semuanya berkontribusi terhadap stres dalam

organisasi (Cahyani, 2021).

2.1.3 Dampak Stres Kerja

Akibat stres kerja adalah sebagai berikut :

1. Psikologis, seperti rasa bosan, cemas, depresi, kecewa, dan temper tantrum
- 2) Penyalahgunaan obat-obatan, misalnya, menyebabkan penurunan gairah fisik, yang melemahkan daya tahan tubuh dan membuat tubuh lebih rentan terhadap penyakit. Stres juga membuat lebih mudah menimbulkan masalah di rumah, di tempat kerja, atau saat bepergian.
- 3) Mental, khususnya kurang siap mengambil keputusan, fiksasi berkurang, dan kurang rentan terhadap risiko.
- 4) Fisiologis, mempengaruhi kesehatan anggota tubuh dan menimbulkan berbagai penyakit (Akbar, 2018).

2.2 Kepuasan Kerja

Karena orang menghabiskan sebagian besar waktunya di tempat kerja, kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan hidup. Karena setiap orang memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda berdasarkan nilai-nilai yang penting bagi dirinya, maka kepuasan kerja pada hakekatnya merupakan hal yang bersifat pribadi. Kepuasan kerja adalah keseluruhan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang menunjukkan perbedaan antara penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbin dan Judge, 2013).

Definisi kepuasan kerja menyatakan bahwa itu adalah penghargaan atas upaya karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan secara maksimal sehingga mereka dapat menikmati pekerjaan mereka. Pekerja yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi lebih produktif karena tingkat kepuasan kerja mereka penting bagi organisasi atau perusahaan. Suatu organisasi atau perusahaan dapat bertahan dan berhasil jika memiliki karyawan yang puas dengan pekerjaannya. Perasaan positif

tentang pekerjaan seseorang berhubungan dengan kepuasan kerja yang tinggi, sedangkan perasaan negatif berhubungan dengan ketidakpuasan. Karyawan yang sangat puas cenderung memiliki kesehatan mental dan fisik yang baik, memahami tugas lebih cepat, mengalami lebih sedikit kecelakaan di tempat kerja, dan menyuarakan lebih sedikit keluhan. Prestasi kerja, kesehatan fisik dan mental, kejenuhan, komitmen organisasi, dan kepuasan hidup semuanya dipengaruhi oleh kepuasan kerja (Pramesti, 2020).

Sejauh mana individu secara psikologis mengidentifikasi dengan pekerjaan mereka dan menganggap tingkat kinerja penting untuk harga diri mereka untuk mencapai tujuan perusahaan dikenal sebagai keterlibatan kerja. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang, maka itu bukanlah konsep tunggal. Seseorang mungkin agak puas dengan satu aspek pekerjaannya tetapi tidak puas dengan aspek lainnya (Robbins dan Judge, 2018).

Faktor-faktor yang mempengaruhi pemenuhan pekerjaan adalah kompensasi yang diperoleh, pekerjaan yang sebenarnya, pintu pembuka kemajuan, keadaan kerja, kolaborator dan stabilitas pemberi kerja dalam asosiasi. Pengaruh yang dimiliki kepuasan kerja, sebagaimana Griffin dan Moorhead, Kepuasan kerja akan berpengaruh pada absensi, kontribusi positif, dan retensi di tempat kerja. Penelitian ini mengukur kepuasan kerja dengan menggunakan alat yang dikembangkan oleh Prasetio (Hartono, 2020).

Karyawan memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaannya, dan merupakan tokoh utama dalam mencapai tujuan organisasi. Dia akan dinilai berdasarkan seberapa baik kinerjanya di tempat kerja, seberapa berdedikasinya dia, dan seberapa besar dia menikmati pekerjaannya. Penting untuk menumbuhkan sikap positif sambil menghindari sikap negatif. Keadaan emosional seseorang sebagai hasil evaluasi pekerjaan atau pengalaman kerjanya dikenal sebagai kepuasan kerja.

Menurut Teori Perbedaan, seseorang dapat menentukan tingkat kepuasan

kerja seseorang dengan menentukan perbedaan antara apa yang diharapkan diterima dan apa yang sebenarnya terjadi. Sejauh mana harapan, kebutuhan, atau nilai-nilainya sejalan dengan apa yang dia rasakan atau anggap telah dia peroleh atau capai melalui pekerjaan menentukan tingkat kepuasan kerjanya. Karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi, orang akan puas jika tidak ada perbedaan antara apa yang mereka anggap sebagai kenyataan dan apa yang mereka inginkan. Pada prinsipnya, Equity Theory yang dikembangkan oleh John Stacey Adams berpandangan bahwa orang akan merasa puas selama mereka meyakini adanya keadilan (equity). Orang mendapatkan perasaan kesetaraan dan ketidaksetaraan dalam suatu situasi dengan membandingkan diri mereka dengan orang lain di tempat kerja atau di tempat lain (Kuamaningtyas, 2017).

Sikap seseorang terhadap pekerjaan menggambarkan pengalaman positif dan negatif serta harapan untuk masa depan. Persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka memberikan kontribusi penting terhadap kepuasan kerja.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah persepsi individu tentang seberapa senang atau tidak senangnya mereka dengan pekerjaan atau pengalamannya.

2.2.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Mayoritas individu berpendapat bahwa gaji atau upah merupakan faktor yang paling penting dalam menentukan kepuasan kerja. Ini benar sampai batas tertentu ketika uang merupakan kebutuhan penting untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Namun, gaji atau upah ini tidak menjadi pertimbangan utama jika masyarakat mampu memenuhi kebutuhan keluarganya secara memadai. Upah atau gaji merupakan kebutuhan esensial sesuai dengan teori motivasi manusia Maslow.

Menurut Kreitner (2018), munculnya kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh lima faktor, yaitu:

A. Desire contentment Menurut model ini, tingkat kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh kesempatan bagi mereka untuk memenuhi kebutuhannya.

B. Perbedaan atau ketidakkonsistenan Menurut model ini, memenuhi harapan menghasilkan kepuasan. Perbedaan antara apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya dan apa yang diharapkan dari mereka adalah apa yang kita sebut sebagai pemenuhan ekspektasi. Orang akan merasa tidak puas jika harapan mereka lebih tinggi dari apa yang sebenarnya disampaikan. Sebaliknya, diharapkan masyarakat akan puas jika mereka menerima manfaat yang diantisipasi.

C. Pencapaian nilai (pencapaian hasil). Persepsi bahwa pekerjaan seseorang memenuhi nilai-nilai kerja pribadi yang penting adalah dasar dari konsep pencapaian nilai.

D. Fairness (keadilan). Menurut model ini, tingkat kepuasan karyawan dipengaruhi oleh seberapa adil mereka diperlakukan di tempat kerja. Persepsi masyarakat bahwa membandingkan hasil kerja dan masukan lebih menguntungkan daripada membandingkan keluaran dan masukan kerja lainnya adalah yang menimbulkan kepuasan.

e. Komponen genetik atau watak Beberapa teman dan rekan kerja tampak senang dengan variasi tempat kerja, sementara yang lain tampak tidak puas. Model ini didasarkan pada gagasan bahwa karakteristik pribadi dan genetika berperan dalam kepuasan kerja. Menurut model ini, perbedaan individu hanya memainkan peran penting dalam menjelaskan kepuasan kerja dan karakteristik tempat kerja.

Berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan kerja, peralatan yang mendukung pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam memimpinnya, dan sikap pekerja atau pegawai merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

2.2.2 Indikator Kepuasan Kerja

Kerja Indikator berikut dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja:

1. Pekerjaan sebagai Keutuhan meliputi tanggung jawab, tugas, dan kesempatan belajar, serta kebebasan untuk mewujudkan kemampuan, kreasi, dan prestasi lainnya. Gaji (tinggi dan pasti) Meskipun memainkan peran penting dalam kepuasan kerja, upah dan gaji merupakan hal yang rumit dan beragam.

3. Promosi (kesempatan berdasarkan kemampuan dan kinerja). Karena promosi datang dalam berbagai bentuk dan datang dengan berbagai imbalan, tampaknya memiliki berbagai efek pada kepuasan kerja.

4. supervisi terhadap atasan (memiliki hubungan kerja yang positif dengan atasan dan memberikan penghargaan). Faktor penting lainnya dalam kepuasan kerja adalah pengawasan.

5. rekan kerja (hubungan yang kooperatif dan akuntabel). Intinya, kelompok kerja mempengaruhi kepuasan kerja. Pekerja individu lebih puas dalam pekerjaannya ketika mereka bekerja dengan rekan kerja yang ramah dan kooperatif.

Akibatnya, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengukur tingkat kepuasan paramedis berdasarkan berbagai indikator, termasuk pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, dan supervisi pengawasan dan rekan kerja.

2.3 Kinerja

Kinerja berkaitan dengan keluaran perilaku seorang pekerja dalam bekerja. Prestasi kerja, pelaksanaan kerja, prestasi kerja, prestasi kerja, atau prestasi kerja adalah sinonim untuk teori kinerja. Kinerja adalah hasil dari suatu kegiatan, bersama dengan kriteria untuk menentukan apakah hasil tersebut efisien dan efektif.

Kinerja seorang karyawan didasarkan pada bagaimana mereka bekerja dan berperilaku di tempat kerja selama waktu tertentu. Eksekusi adalah hasil yang diperoleh suatu asosiasi, apakah asosiasi itu bersifat menguntungkan dan tidak menguntungkan yang diatur dalam kurun waktu tertentu. kemampuan pribadi, usaha yang dilakukan, dan dukungan dari organisasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Karyawan dapat memberikan kontribusi positif bagi bisnis dalam situasi seperti ini. Prestasi kerja individu dan kolektif karyawan akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas organisasi dari segi kualitas dan kuantitas. Tingkat kinerja karyawan diukur dalam penelitian ini menggunakan alat ukur Pradhan dan Jena. Istilah “kinerja” berasal dari kata “penampilan kerja” atau “kinerja aktual” yang merujuk pada prestasi seseorang yang aktual atau terkait

pekerjaan. Pengertian pelaksanaan (penyelesaian pekerjaan) adalah jenis nilai dan jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang wakil dalam menyelesaikan kewajibannya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya. Suatu bentuk kinerja adalah pekerjaan yang dicapai dengan memenuhi persyaratan pekerjaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain motivasi, tingkat stres, kepuasan kerja, kondisi fisik tempat kerja, sistem kompensasi, desain pekerjaan, faktor ekonomi dan teknis, dan perilaku lainnya, kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan sesuai dengan persyaratan pekerjaan (Abi, 2018).

Orang yang berkinerja baik disebut sebagai produktif, sedangkan mereka yang kinerjanya jauh dari harapan disebut sebagai tidak produktif atau berkinerja buruk. Karena perilaku organisasi atau praktik sumber daya manusia yang merupakan hasil dari perilaku organisasi dan bukan penyebab biasanya mempengaruhi kinerja karyawan (Robbins dan Judge, 2018).

Jika suatu organisasi memenuhi kriteria seperti kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, keterampilan, dan komunikasi yang efektif, kinerjanya dapat dikatakan meningkat. Jika seorang karyawan memiliki tingkat keahlian yang tinggi, mau bekerja, menerima kompensasi yang adil, dan memiliki harapan untuk masa depan, maka kinerjanya akan baik. Menurut Tabrani (2020), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, dan sesuai dengan moral atau etika (Tabrani, 2019).

Dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah kinerja yang dicapai sesuai dengan kompetensi dan kriteria yang ditetapkan untuk suatu pekerjaan tertentu.

Evaluasi kinerja pekerja adalah pengamatan tentang bagaimana mereka melaksanakan tugasnya. Pengukuran dilakukan berdasarkan pengamatan ini, yang dinyatakan sebagai pengambilan keputusan tentang berhasil atau tidaknya pekerjaan. Menurut Dharma, faktor-faktor berikut mempengaruhi tingkat kinerja: kualitas, kuantitas, efektivitas biaya, dan inisiatif di tempat kerja. Sedangkan atribut individu

yang mempengaruhi pelaksanaan meliputi: usia, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, penempatan kerja, dan lingkungan kerja (termasuk rekan kerja, atasan, organisasi, penghargaan dan hadiah yang diterima) adalah semua faktor yang perlu dipertimbangkan. Pengukuran kinerja dilakukan untuk mengetahui apakah hasil aktual berbeda dengan yang semula diantisipasi (Elizar, 2019).

Aspek faktor personal, seperti skill (kemampuan), background (latar belakang), area tempat tinggal, dan kedisiplinan, berpengaruh terhadap kinerja. perspektif yang berbeda, misalnya, komponen mental termasuk mencari tahu, perilaku, karakter, kenyamanan, pemenuhan di tempat kerja dan tanggung jawab. Aspek terakhir adalah aspek organisasi, yang meliputi karakteristik pemimpin, penghargaan, isu, kekuatan, desain organisasi, sistem kerja, budaya kerja, komitmen kelembagaan, dan program kompensasi. Salah satu variabel individu yang dapat mengukur kinerja adalah faktor kompetensi. Menurut teori tersebut, ada hubungan yang kuat dan signifikan antara kompetensi dan kinerja. Jika karyawan ingin melakukan yang terbaik, mereka harus memiliki kemampuan atau kompetensi yang selaras dengan tanggung jawab pekerjaan. Stres kerja, di sisi lain, merupakan faktor lain yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan. kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh tingkat stres yang parah dan persisten di tempat kerja (Laksana, 2021).

2.3.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kiner

Perlu dipelajari teori kerja untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu. Faktor fisik dan non fisik umumnya memiliki pengaruh yang signifikan. Kesehatan pekerja di tempat kerja sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor lingkungan. Demikian pula, keadaan iklim aktual juga akan mempengaruhi iklim nonaktual. Kinerja seorang pegawai diukur dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukannya dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Dalam penjelasannya, ia menjelaskan bahwa kinerja dapat dibagi menjadi dua

kategori: Dimensi: Kuantitas Dimensi: 1) Metode Kerja dan Lingkungan Kerja; 2). Waktu; 3). Kesalahan Kerja: Berapa banyak; 4). Kuantitas dan jenis layanan. Juga, Perspektif Kualitas: 1). Kualitas dan ketepatan pekerjaan; 2). Tingkat keterampilan; 3). bakat untuk analisis data dan informasi; 4). Kemampuan untuk mengevaluasi.

Ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan:

A. Faktor eksternal seperti persaingan dan budaya dan agama masyarakat, serta kehidupan ekonomi, politik, dan sosialnya.

B. Faktor internal karyawan seperti bakat dan karakteristik pribadi, kreativitas, pengetahuan dan keterampilan, kompetensi, pengalaman kerja, kondisi fisik, dan kondisi mental (etos kerja, disiplin, motivasi, antusiasme, sikap, stres, keterlibatan, kepemimpinan, kepuasan kerja, dan loyalitas) .

C. Faktor ekologi batin hierarkis seperti visi, misi dan tujuan otoritatif, pengaturan otoritatif, substansi yang tidak dimurnikan, inovasi, teknik hierarkis, kerangka kerja dewan, remunerasi, inisiatif, modal, budaya otoritatif, lingkungan hierarkis, dan kolaborator.

Armstrong dan Baron memberikan pandangan yang berbeda mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam Wibowo (2016:100), dengan urutan sebagai berikut:

A. Faktor pribadi, seperti tingkat keterampilan, kompetensi, motivasi, dan komitmen individu.

B. Faktor kepemimpinan yang ditentukan oleh seberapa baik manajer dan pemimpin tim mendorong, mengarahkan, dan mendukung karyawan mereka.

C. Faktor tim, seperti yang ditunjukkan oleh kualitas dukungan rekan kerja.

D. Faktor sistem, seperti yang ditunjukkan oleh proses kerja dan fasilitas organisasi.

e. Faktor yang bersifat spesifik terhadap situasi atau konteks, yang dibuktikan dengan adanya tekanan dan pergeseran yang kuat baik di lingkungan internal maupun eksternal.

Karena ada banyak faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, setiap bisnis perlu terus memantau dan menangani setiap masalah yang mungkin dialami

karyawan. Untuk dapat mengantisipasi terjadinya penurunan kinerja pegawai, maka setiap pimpinan organisasi pegawai harus memperoleh informasi terkait tingkat kinerja pegawai.

2.3.2 Indikator Kinerja.

Baik pemberi kerja maupun karyawan menginginkan karyawan mereka untuk bekerja lebih baik. Kinerja karyawan yang baik penting bagi pemberi kerja karena meningkatkan hasil kerja dan keuntungan. Di sisi lain, karyawan tertarik pada peningkatan dan kemajuan diri sendiri. Akibatnya, untuk menggunakan indikator khusus untuk mengukur kinerja karyawan.

Indikator ini dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja:

- A. Quality of Work, atau seberapa baik seseorang melakukan pekerjaannya berdasarkan keterampilan dan kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dengan benar
- B. Quantity of Work, atau kesediaan seseorang untuk menyelesaikan jumlah pekerjaan yang telah ditugaskan sesuai dengan tujuan kerja yang telah ditetapkan.
- C. Tanggung jawab, atau cara berpikir tentang pekerjaan yang harus dilakukan dengan benar karena panggilan jiwa.
- D. Upaya terkoordinasi, khususnya keadaan tempat kerja yang umumnya saling mendukung untuk mencapai tujuan dari pekerjaan aktual yang diselesaikan dengan asumsi bersama.
- e. Inisiatif, atau kemampuan berkomunikasi dengan atasan dan bawahan atau sebaliknya untuk mengatasi hambatan penyelesaian pekerjaan dan mencari solusi atau titik temu.

2.3.3 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut T. Hani Handoko, penilaian kinerja memiliki manfaat sebagai berikut (Jafar, 2018) :

1. perbaikan prestasi kerja

2. penyesuain kompensasi
3. keputusan penempatan
4. kebutuhan latihan dan pengembangan
5. perencanaan dan pengembangan karier
6. memperbaiki penyimpangan proses *staffing*
7. mengurangi ketidak-akuratan informasi
8. memperbaiki kesalahan desain pekerjaan
9. kesempatan kerja yang adil
10. membantu menghadapi tantangan eksterna

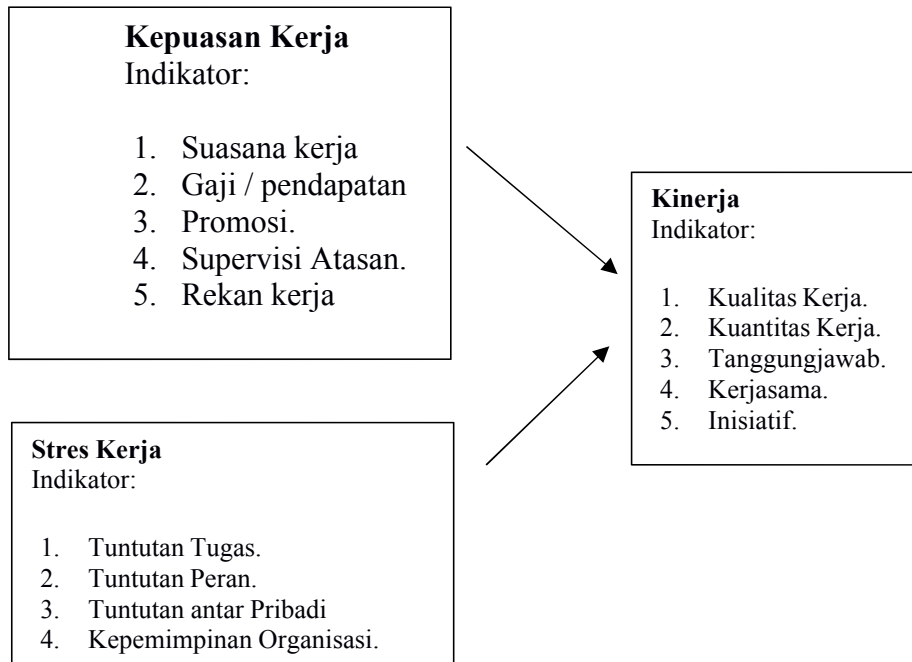
2.4 Penelitian sebelumnya

Peneliti terdahulu berjudul “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Dr.”. Ibnu Sutowo, H. Tingkat kepuasan yang dialami pegawai dapat menunjukkan memuaskan atau tidaknya kinerja pegawai. Dalam penelitian ini disiplin kerja, sikap dan perilaku, pelaksanaan prosedur rumah sakit, dan pelaksanaan kegiatan menjadi indikator untuk mengukur kinerja pegawai.

Variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen. Ada dampak searah. Tingkat dampak pemenuhan pekerjaan terhadap pelaksanaan adalah 72%, tekanan kerja 69%, dan pemenuhan pekerjaan dan tekanan kerja 79% (Supangkat, 2018).

Kinerja pegawai di Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru dipengaruhi oleh stres dan kepuasan kerja. Kesimpulan mahasiswa Unila Lampung: Menurut Chairizal (2015), kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja

2.5 Kerangka teori



Gambar 2.1 Kerangka Teori

2.6 Hipotesis Penelitian

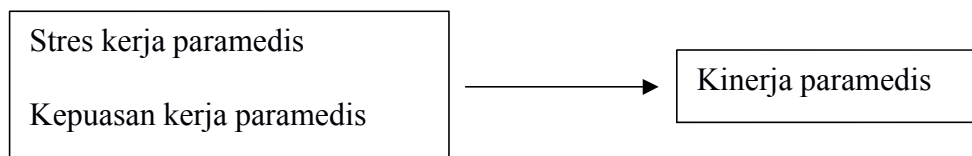
Ho :

1. Tidak terdapat hubungan stres kerja dengan kinerja paramedis di Rumah Sakit Bandung Kota Medan.
2. Tidak terdapat hubungan kepuasan kerja dengan kinerja paramedis di Rumah Sakit Bandung Kota Medan.

Ha :

1. Terdapat hubungan stres kerja dengan kinerja paramedis di Rumah Sakit Bandung Kota Medan.
2. Terdapat hubungan kepuasan kerja dengan kinerja paramedis di Rumah Sakit Bandung Kota Medan.

2.7 Kerangka Konsep



Gambar 2.2 Kerangka Konsep