

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Puskesmas (Pusat Kesehatan Masyarakat) adalah salah satu sarana pelayanan kesehatan masyarakat yang amat penting di Indonesia. Puskesmas salah satu unit pelaksanaan teknis dinas kabupaten/kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di suatu wilayah kerja.

Jika di tinjau dari sistem pelayanan kesehatan di Indonesia, maka peranan dan kedudukan puskesmas adalah sebagai ujung tombak sistem pelayanan kesehatan terdepan di Indonesia, maka puskesmas bertanggung jawab dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan masyarakat, juga bertanggung jawab dalam menyelenggarakan pelayanan kedokteran.

Puskesmas diharapkan dapat bertindak sebagai motivator, fasilitator dan turut serta memantau terselenggaranya proses pembangunan di wilayah kerjanya agar berdampak positif terhadap kesehatan masyarakat di wilayah kerjanya Hasil yang di harapkan dalam menjalankan fungsi ini antara lain adalah terselenggaranya pembangunan diluar bidang kesehatan yang mendukung terciptanya lingkungan dan perilaku sehat.

Puskesmas merupakan instuasi yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan dijenjang tingkat pertama yang terlibat langsung dengan masyarakat menjadi sangatlah penting dalam keberadaannya. Dalam melaksanakan tugas dan fungsi pembangunan kesehatan yang ditetapkan oleh dinas kesehatan kabupaten berdasarkan geografi, sarana dan prasarana, transfortasi, masalah kesehatan setempat, keadaan sumber daya yang di miliki serta beban kerja yang di emban puskesmas.

Pembangunan sektor kesehatan oleh pemerintah telah lama di pandang sebagai ilmu yang penting dan utama untuk di tangani secara maksimal, sebab sektor pembangunan ini secara tidak langsung bersentuhan dengan hajat hidup dan kualitas hidup rakyat. Puskesmas Binjai Serbangan merupakan salah satu puskesmas yang berada kabupaten Asahan dan menjadi alternatif yang di pilih oleh masyarakat sebagai instansi kesehatan bagi warga masyarakat yang membutuhkannya, untuk itu sebagai instansi kesehatan warga masyarakat, utamanya lebih mendepankan kesehatan pasien (masyarakat) yang datang berobat secara langsung meskipun dengan cara bertahap.

Dengan adanya Puskesmas Binjai Serbangan ini dapat memberikan kesembuhan dan pemulihan kesehatan para pasien (masyarakat) dengan baik tidak terhitung pasien tersebut apakah berasal dari golongan ekonomi atas, menengah ataupun pada golongan ekonominya lemah.

Dalam pencapaian tujuan suatu organisasi tidak terlepas dari peran serta manusia yang memiliki kemampuan dan ketersediaan dalam menjalankan aktifitas organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga dengan demikian dapat di katakan keberhasilan manusia dalam organisasi merupakan salah satu sumber daya organisasi yang penting dan menentukan keberhasilan organisasi.

Manusia sumber daya manusia pada umumnya adalah untuk menciptakan hubungan yang serasi diantara para pegawai dan penyatupaduan sumber daya manusia secara efektif secara tujuan efisien dan kerjasama diharapkan akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini tentunya menjadi tanggung jawab bersama diantar para manajer dan pegawai. Manajer bertanggung jawab untuk memperlihatkan pola kinerja pegawai dan pegawai bertanggung jawab untuk menjalankan segala tugas dan peranan yang telah diberikan.

Kinerja adalah sebuah bentuk kontribusi dan evaluasi dan pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi. Apabila dalam suatu organisasi memiliki pegawai yang menghasilkan kinerja buruk maka akan berakibat pada tujuan organisasi yang akan di capai, sebaiknya apabila pegawai dapat menghasilkan kinerja yang baik maka tujuan organisasi akan dapat tercapai. Peningkatan kinerja pegawai menjadi salah satu faktor pendukung untuk meningakatan kinerja secara keseluruhan dalam hasil yang di harapkan dalam menjalankan fungsi ini antara lain adalah terselenggaranya pembangunan diluar bidang kesehatan yang mendukung terciptanya lingkungan dan prilaku sehat.

Menurut Hasibuan, (2011:134) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai dalam seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Pentingnya kinerja dalam sebuah organisasi adalah mencapai tujuan yakni bekerja secara efektif menyelesaikan pekerjaan dengan benar. Jika pegawai tidak bekerja secara efektif maka pasien akan merasa bahan organisai tersebut tidak peduli dengan kesehatan pasien (masyarakat). Untuk meningkatkan kinerja pegawai diperlukan beberapa upaya yang harus dilakukan organisasi, salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan memotivasi pegawai. Motivasi kerja merupakan maslah yang menarik dengan penting karena terbukti manfaatnya baik bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Motivasi yang diberikan oleh manajer sangat berpengaruh terhadap tingkat kinerja pegawai, apabila motivasi dalam organisasi itu rendah maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan atau tidak sesuai harapan. Namun jika motivasi yang diberikan itu tinggi maka akan menghasilkan kinerja yang baik yang sama dengan visi dan misi organisasi tersebut.

Covid-19 pernah menjadi permasalahan dunia yang serius dengan jumlah kasusnya yang selalu mengalami peningkatan setiap harinya. kejadian kasus Covid -19 terus bertambah dari hari kehari sehingga perawat sebagai garis depan semakn tertekan karena meningkatnya

stress kerja, mengkhawatirkan kesehatan mereka, dan keluarga (Jemberwati, 2020). Pada situasi sekarang ini para tenaga kesehatan menjadi kelompok yang lebih rentan menghadapi tekanan terutama pada tempat kerja mereka yang bersinggungan langsung dengan penderita Covid-19, mereka dihadapkan tuntutan-tuntutan atau beban kerja yang berlebih yang membuat mereka mengalami stress dan kelelahan. Stress adalah kondisi fisik dan psikologis yang disebabkan karena adaptasi seseorang pada lingkungan. Stress kerja dapat disebabkan karena tuntutan pekerjaan yang dibeikan tidak sesuai dengan kemampuan pekerja dan kurang terjaminnya kesejahteraan pekerja (Dodi Pratama et al.,2020). Dalam menghadapi stress, coping stress berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam mengendalikan diri, coping adalah proses pemecahan masalah dimana seseorang mempergunakannya untuk mengelola kondisi stress. Macam-macam coping yang digunakan individu sering berhubungan erat dengan persepsi individu terhadap peristiwa stress. Sementara coping adalah perilaku dan pikiran yang secara sadar digunakan untuk mengatasi atau mengontrol akibat yang ditimbulkan dari situasi yang menyebabkan stress.

Pada penelitian *The National Institute Occupational Safety and Health* (ANOAH) menunjukkan bahwa pekerjaan-pekerjaan yang berhubungan dengan puskesmas atau kesehatan memiliki kecenderungan tinggi untuk terkena stress kerja atau depresi, sedangkan *American National Association For Occupational Health* (ANOAH) menempatkan kejadian stress kerja pada pekerja pegawai berada di urutan paling atas dari 40 pertama kasus stress kerja pada pekerja (Peaksana et al.,2019). Tingginya angka kejadian stress pada pegawai juga terlihat di Indonesia. Hasil survei yang dilakukan oleh PPNI (dikutip dari Herqutanto 2017) sekitar 50,9% pegawai yang bekerja di Puskesmas Binjai Serbangan mengalami stress kerja yaitu sering pusing, lelah, tidak bisa beristirahat karena beban kerja tinggi dan menyita waktu. Penelitian Riklikiene (2015) menunjukkan pada pegawai *primary health care centers* bahwa pegawai paling sering merasa stress oleh kematian pasien yang ditanganinya,

kekhawatiran terhadap keluarga dan keselamatan kerjanya, serta hubungan yang tidak baik antara tenaga kesehatan.

Pemahaman tentang stres sangat penting untuk diketahui setiap pegawai. Bagi setiap pegawai mempunyai kemampuan yang berbeda-beda dalam menahan stress, hal tersebut bergantung jenis, lama, dan frekuensi stress yang dialami oleh pegawai. Menurut (Makarim & Kurniawati P, 2014) stress kerja adalah kondisi dimana ketidakmampuan individu dalam memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaannya sehingga ia merasa tidak nyaman dan tidak senang. Mengelola stress pekerjaan pegawai ditempat kerja, lebih bersifat pemahaman atau penyebab stress dan pegawai harus mengambil tindakan untuk menguranginya dalam rangka pencapaian tujuan keperawatan. Kondisi ini sangat penting untuk mengidentifikasi penyebab stress yang potensial dan pemecahannya, karena akan selalu menimpa pegawai.

Dalam hal ini perlu adanya proses adaptasi bagi perawat terhadap adanya stress mengingat dampaknya yang begitu besar, dan keberhasilan dalam adaptasi tergantung dari kuat tidaknya mekanisme pertahanan jiwa (*copping*) seseorang. Apabila mekanisme pertahanan jiwa (*copping*) seseorang cukup kuat untuk menghadapi dan melawan stressor, maka kondisi stress ini akan berakhir dengan baik, artinya individu tersebut tidak terganggu dengan adanya stressor, begitu juga sebaliknya. Oleh karena itu, diperlukan cara untuk dapat menyelesaikan masalah tersebut yaitu diperlukan suatu strategi koping (*copping*) yang dapat digunakan oleh individu dalam menghadapi stress yang dialaminya. Apabila berbagai masalah dan stress tersebut tidak dapat diatasi dengan tepat dan efektif maka akan memberikan dampak yang negatif bagi individu yang dapat menghambat tugas-tugas perkembangan individu tersebut. Koping itu sendiri dimaknai sebagai apa yang dilakukan oleh individu untuk menguasai situasi yang dinilai sebagai suatu tantangan atau luka atau kehilangan. Jadi koping lebih mengarah pada apa yang orang lakukan untuk mengatasi

tuntutan-tuntutan yang penuh tekanan atau yang membangkitkan emosi (Hardiyanti & Permana, 2019).

Upaya yang dilakukan untuk mengatasi stress kerja diperlukan sebuah strategi untuk mengurangi stress kerja pada pegawai agar pegawai dapat menyelesaikan masalahnya menggunakan strategi *coping* yang efektif. Hal ini dapat diupayakan dengan pegawai untuk lebih terbuka mengenai keadaan dan permasalahan yang dihadapi dalam dunia kerja serta beradaptasi dengan situasi-situasi yang membuatnya mengalami emosi *negative* dalam dunia kerja. pegawai harus mampu mengendalikan stress kerja yang dialaminya karena dapat mempengaruhi pelayanan keperawatan yang akan diberikan pada pasien terutama pada masa pandemi.

1.2 Identifikasi Masalah

- a. Fasilitas kerja yang belum memadai dapat menurunkan kinerja pegawai Puskesmas Binjai Serbangan.
- b. Stress kerja yang kurang baik dapat mengakibatkan pegawai merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga kinerja pegawai juga akan menurun.
- c. Kinerja yang rendah akan mengalami penurunan atau tidak sesuai dengan harapan.
- d. Motivasi yang rendah maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan.
- e. Tingginya kejadian stres pada pegawai.
- f. Beban kerja yang berlebihan membuat pegawai mengalami stres dan kelelahan.

1.3 Batasan Masalah

Untuk memudahkan dalam merumuskan batasan masalah dan menghindari ketidaksesuaian pada pembahasan berikutnya, maka masalah hanya dibatasi pada karyawan tetap. Selain itu penelitian ini hanya membahas beberapa faktor yaitu fasilitas kerja dan stress kerja.

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Di Puskesmas Binjai Serbangan?
2. Apakah terdapat Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Di Puskesmas Binjai Serbangan?
3. Apakah Terdapat Pengaruh Fasilitas Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Binjai Serbangan?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada puskesmas binjai serbangan
- b. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas binjai serbangan
- c. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai binjai serbangan

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Puskesmas

Untuk memberikan masukan dan gambaran tentang kerja dan stres kerja pegawai sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen puskesmas dalam pengambilan keputusan, serta membuat kebijakan yang berkaitan dengan pelayanan.

2. Bagi akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna menambah wawasan dan pengetahuan tentang fasilitas Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Binjai Serbangan.

3. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang berhubungan dengan fasilitas kerja dan Stres Kerja.

1.7 Sistematis Penulisan

Agar penulisan ini lebih sistematis dan terarah maka disusun sistematis penulisan sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II: LANDASAN TEORI

Bab ini merupakan landasan teori yang terdiri dari teori-teori yang berhubungan dengan pokok pembahasan yang berisikan pengertian fasilitas kerja, pengertian stres kerja, kinerja pegawai.

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan keadaan lokasi penelitian, jenis sumber data, populasi dan sampel teknik pengumpulan data yang digunakan.

BAB IV: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini diuraikan mengenai sejarah puskesmas, struktur organisasi, dan aktivitas perusahaan.

BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menyajikan hasil penelitian yang terdiri dari masalah fasilitas kerja dan stres kerja serta pengaruhnya pada kinerja pegawai pada Puskesmas Binjai Serbangan.

BAB VI: PENUTUP

Dalam bab ini penulis menjelaskan tentang kesimpulan dan saran yang diperoleh dari bab.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Fasilitas Kerja

2.1.1 Pengertian Fasilitas

Menurut Mulyapradana & Hatta,(2016) fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang disediakan oleh suatu perusahaan dalam mendukung kinerja karyawan. Fasilitas kerja yang memadai dalam suatu perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja dengan begitu karyawan akan semangat dalam melaksanakan kerjanya. Fasilitas adalah kenikmaan dalam bentuk nyata dan natural. Dalam dunia kerja, fasilitas yang diberikan perusahaan dalam bentuk fisik, diunakan dalam kegiatan normal perusahaan, serta memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas yang diberkaan perusahaan sebagai bentuk balas jasa kepada karyawan dalam bentuk non tunai yang dapat dinikmati secara individu maupun kelompok.

Lupiyaodi, (2006:150) fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas puskesmas yang berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal, memiliki jangka waktu kegunaan yang relative permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Semakin besar aktivitas suatu puskesmas maka semakin lengkap pula fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. Suatu puskesmas harus mempunyai bebagai macam kelengkapan fasilitas kerja seperti bangunan puskesmas, meja, kursi, lemari, dan fasilitas pendukung lainnya seperti kendaraan dinas.

Moekijat (2001:155) yang dimaksud secara sederhana dengan fasilitas kerja adalah keluaran yang diinginkan saranna (*output*) fisik yang suatu masukan (dapat memproses input). Fasilitas adalah kebutuhan-kebutuhan sehingga dari pengguna tersebut dapat terpenuhi fasilitas penyedia perlengkapan-perengkapan untuk memberikan fisik kemudahan

penggunanya. Fasilitas kerja adalah mengatakan sebagai yang diberikan dalam sarana mencapai yang ditetapkan oleh tujuan pemegang puskesmas untuk mendukung jalannya perusahaan kendali.

Menurut Asri et al., (2019) fasilitas kerja merupakan sarana yang diberikan organisasi untuk mendukung jalannya roda organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali, fasilitas kerja yang tersedia akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Menurut Moenir (1987:197) Fasilitas kerja adalah sesuatu yang digunakan, dipakai, ditemati dan dinikmati oleh pegawai dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

2.1.2 Fungsi fasilitas Kerja

Menurut Moenir (2000) ada beberapa fungsi dari fasilitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan, sehingga dapat menghemat waktu.
2. Lebih mudah/sederhana dalam gerak pekerjaanya.
3. Menimbulkan rasa kenyamanan bagi orang-orang yang berkepentingan sehingga dapat mengurangi emosional mereka.

Menurut Suhardi (2001) fungsi fasilitas secara umum adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengalokasikan secara efisien sumber tenaga pekerja kearah pekerjaan yang kurang dapat memberikan kontribusi yang lebih wajar. Ini berarti bahwa fasilitas dapat membantu para pekerja tambahan yang akan dilaksanakan diluar jam kerja, dengan kata lain para pekerja akan betah dengan pekerjaan yang dilakukannya.
2. Untuk menghubungkan pemberian fasilitas dengan finansial puskesmas. Semakin sukses finansial puskesmas, sebaliknya skala pemberian fasilitas disesuaikan

dengan kesuksesan secara profesional, dengan anggapan bahwa fasilitas yang disediakan sudah cukup memenuhi prinsip keadilan dan kelayakan.

2.1.3 Jenis-jenis Fasilitas Kerja

Jenis-jenis fasilitas kerja menurut Hasibuan (2005) yang diberikan pada karyawan adalah sebagai berikut:

1. Mushola/masjid
2. Cafe
3. Olahraga
4. Pendidikan/seminar
5. Cuti dan cuti hamil

Sedangkan menurut Harahap (2001) jenis-jenis fasilitas kerja sebagai berikut:

1. Prasarana, yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas puskesmas, diantaranya adalah jalan, pagar, dan lainnya.
2. Perlengkapan puskesmas, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada dipuskesmas, seperti prabot puskesmas (meja, kursi, lemari dan lainnya). Peralatan laboratorium dan peralatan elektronik (*computer*, mesin printer).

2.1.4 Indikator Fasilitas Kerja

Menurut Moenir (2014) indikator fasilitas kerja dibagi menjadi tiga golongan besar yaitu:

- a. Fasilitas alat kerja

Seorang pegawai atau pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa disertai alat kerja.

- b. Fasilitas perlengkapan kerja

Perlengkapan kerja ialah semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung untuk berproduksi, melainkan berfungsi sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan.

c. Fasilitas sosial

Fasilitas sosial yaitu fasilitas yang digunakan oleh pegawai dan berfungsi sosial. Fasilitas yang dimaksud dalam penelitian ini adalah fasilitas kerja fisik yaitu segala sesuatu (kemudahan) yang berupa alat-alat kerja operasional dan perlengkapan operasional kerja yang teredia untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan pegawai.

Sedangkan menurut Faisal (2015) indikator fasilitas kerja dapat diukur dengan

- a. Komputer
- b. Meja puskesmas
- c. Parkir
- d. Bangunan puskesmas
- e. Transpotasi

Adapun indikator fasilitas kerja yang dikemukakan oleh Murtiningsih (2012) adalah

- a. Tersedianya toilet yang bersih dan memadai
- b. Tersedianya tempat sholat yang bersih
- c. Tersedianya tempat parkir yang luas
- d. Masing-masing karyawan mendapat meja dan kursi yang nyaman.

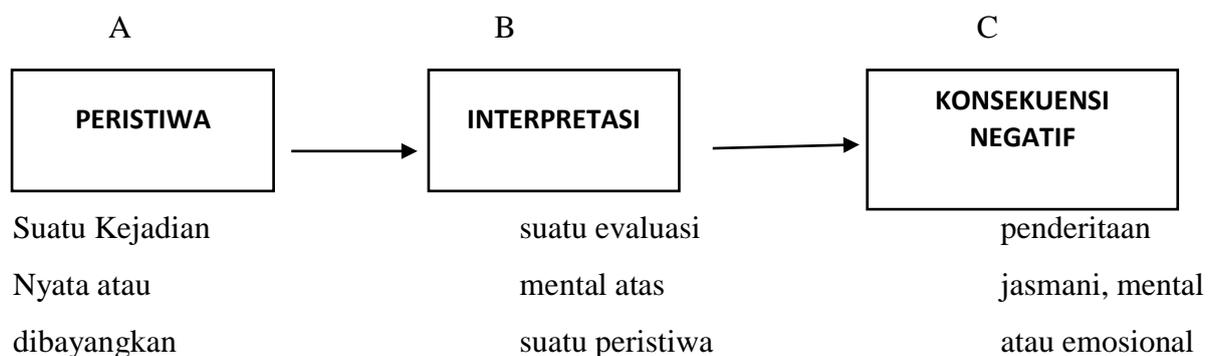
2.2 Stres Kerja

2.2.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah satu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatan.

Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut stressor menurut Handoko (Umar Husein 2005). Stres tidak timbul begitu saja, namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya.

Salah satu timbulnya stres disebabkan ketika seseorang melakukan sesuatu yang tidak sesuai dengan hati nuraninya namun hati nuraninya tidak sanggup untuk menolaknya, sehingga disini timbul pertentangan diri yang kuat atau kontra dengan batinnya. Misalnya perintah pimpinan yang menyuruh ia memalsukan sejumlah data-data keuangan mencoret nama seorang calon karyawan dan mengganti dengan nama calon karyawan lain yang sebenarnya tidak sesuai dengan hasil tes, mencampur bahan baku dengan sejumlah bahan lain agar keuntungan lebih tinggi dan berbagai perintah lainnya



Gambar 2.3 Urutan Yang Menimbulkan Suatu Reaksi Stres. (Irham Fahmi 2016)

2.2.2 Faktor-Faktor Penyebab Stres

Stres yang dialami oleh seseorang biasanya dibagi kepada dua faktor yang menjadi penyebabnya menurut Irham Fahmi (2017) yaitu:

- a. Stress karena tekanan dari dalam (*factor internal*)
- b. Stress karena tekanan dari luar (*factor eksternal*)

Kondisi seperti ini biasanya membuat seseorang betul-betul berada pada dalam keadaan yang tidak nyaman. Contohnya ketika didalam keluarga ia merasa sangat tertekan dan tidak mampu menjadi dirinya sendiri karena ia harus merasakan rutinitas kehidupan hasil dari perintah orang lain yang memaksa namun ia sendiri tak kuasa untuk menolak. Ini yang disebut sebagai stres yang disebabkan oleh faktor internal.

Sedangkan yang dinamakan faktor eksternal dapat disebut sebagai kondisi tekanan pekerjaan dari tempat dimana ia bekerja. Sering perintah pemimpin yang begitu memaksa agar bekerja sesuai dengan target bahkan harus diatas target, sementara kemampuan karyawan tidak sesuai target walaupun sebenarnya ia telah memaksa dengan sekuat tenaga namun itu tidak sanggup dilakukannya maka ini mampu menimbulkan stress.

2.2.3 Indikator Stres Kerja

Menurut Handoko (2008) indikator stres kerja adalah :

- a. Beban kerja berlebihan

Setiap karyawan memiliki standar kemampuan dan tenaga yang terbatas untuk memberikan kualitas kerja yang baik diperlukan waktu penyelesaian yang cukup dan sesuai, tidak terlalu cepat dan tidak terlalu lambat. Karyawan dengan beban kerja yang berlebih cenderung akan merasa bekerja dibawah tekanan dan akan merasa

kelelahan hal tersebut dapat menyebabkan terjadinya stres kerja. Karyawan yang merasakan stres kerja cenderung sulit untuk fokus melakukan pekerjaan.

b. Tekanan atau desakan waktu

Setiap karyawan membutuhkan waktu untuk bisa melakukan proses penyesuaian terhadap pekerjaan yang diberikan. Untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang maksimal dibutuhkan waktu yang cukup. Bekerja dibawah tekanan waktu akan menyebabkan karyawan merasakan kegelisahan dan kegelisahan. Secara tidak langsung hal tersebut dapat mengganggu pikiran dan konsentrasi kerja yang dapat membuat karyawan mengalami stres kerja.

c. Kualitas supervisi yang jelek

Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan pemimpin yang dapat memberi contoh dan memberikan perlakuan yang baik terhadap karyawan. Pemimpin yang dapat memiliki gaya kepemimpinan otoriter akan terkesan kaku dan memberikan tugas secara dikte dan tidak menerima masukan atau saran dari karyawannya. Hal tersebut dapat mendorong terjadinya stres kerja dimana karyawan akan merasa bekerja dibawah tekanan dan dihadapkan dengan kesulitan karyawan cenderung akan merasa sungkan dan takut untuk bertanya. Pinpinan yang buruk lebih berfokus terhadap hasil yang didapatkan tanpa memandang proses untuk menyelesaikannya.

2.2.4 Gejala Stres

Gejala merupakan penampakan dari suatu sikap atau perasaan. penampakan rasa senang bisa berupa tertawa, ceria, girang serta penampakan sedih bisa berupa diam, menangis, marah, muram dan dapat dikatakan bahwa penampakan merupakan indikasi atau tanda-tanda dalam berbagai bentuk dari suatu yang abstrak.

Menurut Cary Cooper dan Alison Straw (Umar Husein, 2005) gejala stress dapat dilihat dari tiga sisi yaitu:

- a. Gejala fisik, meliputi nafas memburu, mulut dan kerongkongan kering, tangan lembab, merasa puas, otot-otot tegang, pencernaan terganggu, mencret-mencret, sembelit, letih yang tidak beralasan, sakit kepala, salah urat dan gelisah.
- b. Tingkah laku.
- c. Perasaan meliputi bingung, cemas dan sedih, jengkel, salah paham, tidak berdaya, tidak mampu berbuat apa-apa, gelisah, merasa gagal, tidak menarik dan kehilangan semangat.
- d. Kesulitan berupa konsentrasi berpikir dan membuat keputusan
- e. Hilangnya kreativitas, gairah alam penampilan dan minat terhadap orang lain.
- f. Gejala-gejala ditempat kerja, meliputi kepuasan kerja rendah, kinerja yang menurun, semangat dan energi yang menurun, komunikasi tidak lancar, pengambilan keputusan yang buruk, kreativitas dan inovasi yang berkurang dan bergulat pada tugas-tugas yang tidak produktif.

2.2.5 Pendekatan Stres

Keith Davis dan John W Newstrom (Mangkunegara, 2005:28-29) mengemukakan pendekatan-pendekatan stress yang digolongkan menjadi 4 (empat) bagian, yaitu:

- a. Pendekatan Dukungan sosial (*Social Support*)

Pendekatan ini dilakukan dengan aktivitas yang bertujuan untuk memberikan kepuasan sosial terhadap karyawan, misalnya dilakukan dengan cara bermain game, lelucon dan sebagainya.

- b. Pendekatan *Biofeedback*

Pendekatan ini dilakukan dibawah bimbingan medis oleh dokter, psikiater dan psikolog, sehingga stress yang dialami oleh karyawan dapat ditanggulangi.

c. Pendekatan Kesehatan Pribadi (*Personal Wellness Programs*)

Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadi stress. Dalam hal ini, para karyawan melakukan pemeriksaan kesehatan perperiodik secara kontinyu, melakukan relaksasi otot, pengaturan gizi dan olahraga secara teratur.

d. Pendekatan Mediasi (*Mediation*)

Pendekatan ini dilakukan dengan penanganan diri atau pikiran, minta petunjuk Tuhan YME, oleh pernapasan dan sebagainya.

2.2.6 Cara Mengatasi Stres

Ada 10 cara dalam mengatasi stress menurut Kasmir (2018) yaitu:

a. Mengetahui akar masalah

Suatu hasil dari tuntunan dan harapan yang tidak realistis baik ditempat kerja atau dirumah, namun seringkali kita selalu menyalahkan orang lain maupun keadaan lingkungan atas kekurangan dan kegagalan kita sendiri.

b. Jangan Terlalu Serius

Suasana rileks perlu dikondisikan, sekali-sekali diri anda mentoleransi tidak menyelesaikan tugas dengan baik karena selama ini anda telah banyak berbuat untuk keluarga dan tempat kerja anda.

c. Lakukan Olahraga

Setiap orang memerlukan sesuatu diluar pekerjaannya untuk menyeimbangkan hidupnya. Olahraga fisik berupa gerakan-gerakan yang mengeluarkan keringat jauh lebih baik untuk mengurangi agrevisivitas.

d. Bicarakan Masalah Anda Dengan Oranglain

Dari sekian banyak teman anda tentu ada yang dapat dipercaya untuk menyimpan rahasia pribadi anda.

e. Kerjakan Yang Mudah

Terkadang kita dihadapkan pada tugas yang bersamaan dan menuntut waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang sama.

f. Hadapi Masalah dengan Keberanian dan Percaya Diri

Masalah-masalah pada umumnya merupakan kesempatan yang tersembunyi dibelakang topeng yang menakutkan.

g. Menjadikan Hidup Lebih Teratur

Berikut alternative membuat hidup lebih teratur:

1. Buat rencana harian yang berisi daftar tugas/pekerjaan yang harus diselesaikan dengan menunjukkan prioritas serta perkiraan waktu untuk menyelesaikan.
2. Laksanakan menurut rencana yang sudah dibuat, penundaan dan penyimpangan dari rencana dapat menghambat penyelesaian tugas dan pencapaian target waktu.
3. Kerjakanlah tugas/ pekerjaan menurut prioritas.
4. Beri hadiah kepada diri sendiri untuk setiap pekerjaan yang telah diselesaikan.
5. Gunakan lembar pengerjaan tahunan untuk menjadwalkan proyek dan kejadian penting.
6. Sisihkan waktu persiapan yang cukup untuk pekerjaan besar yang harus diselesaikan.

7. Tinjaulah rencana karir anda secara teratur.
8. Tingkatkan kemampuan anda dengan membaca, seminar, diskusi jika diperlukan untuk mengikuti pelatihan
- h. Mengelola Waktu

Berikut sejumlah strategi pengelolaan waktu:

1. Melakukan panggilan via telepon hal penting dan dibatasi waktu tidak banyak bergurau dan menyimpang dari tujuan semula.
2. Pengehematan waktu dalam rapat
3. Batasi jam bicara dengan tamu kemukakan yang penting dan *focus* pada masalah pembicaraan.
4. Pemanfaatan waktu pergi dan peluang kerja secara efisien.
5. Pengaturan rumah dan orang serumah untuk menghemat waktu anda.
6. Memanfaatkan sebaik mungkin waktu menunggu agar dapat lebih rileks.
- i. Meningkatkan Produktivitas

Ada sejumlah kiat untuk meningkatkan produktivitas kerja:

1. Mengerjakan sesuatu pekerjaan dengan rencana dan *standar operasional prosedur (SOP)*.
2. Mencoba memanfaatkan dan mencari cara agar lebih produktif.
3. Tingkatkan keterampilan dan pengetahuan.
- j. Ciptakan Rasa Humor Yang Positif

Belajarlah yang sebenarnya serius dengan yang hanya kejengkelan-kejengkelan pribadi semata. Kejengkelan muncul karena kurang intropeksi, menyalahkan orang lain, tidak sabar, kurang teliti dan emosional. Belajarlah mencari humor dalam kesempatan anda makan anda akan hidup lebih bergairah dan menyenangkan.

2.2.7 Perubahan Kondisi Dan Dampaknya Pada Stres

Secara realita kita dapat melihat pada mereka yang mengalami stress sering kemampuan fokus itu sulit untuk dilakukan karena pikiran dan perasaannya masih pada tugas/ pekerjaan yang harus di kerjakan tersebut menurut Wahyudi (2017).

Dampak stress yang dimiliki pengaruh pada organisasi adalah terjadinya penurunan pada produktivitas organisai. Karena sukses atau kegagalan disebabkan oleh hal-hal yang dilakukan para karyawan, perubahan terencana juga peduli akan pengubahan prilaku individu dan kelompok dalam organisasi. Dengan kata lain suatu organisasi perlu menekan dampak stress pada produktivitas kerja. Artinya karyawan target produktivitas dapat terus dicapai.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Pandi Afandi (2018:83) kinerja apabila dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (*noun*), maka pengertian *performance* atau kinerja adalah kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Performance adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini dapat diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Menurut Pandi Afandi (2018:84) kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi.

Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*), dan prestasi (*achievement*).

Hasil kerja atau proses yang di capai oleh seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat pegawainya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi.

Menurut Moeheriono, (2014:95) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan aau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau skelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan dalam pengukuran maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilan.

Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2013:548)) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesekiaan dan tingkat kemapuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan suatau tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan di kerjaan dan bagaimana mengerjakannya.

Kinerja merupakan priaku nyata yang ditampulkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan

merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

2.3.2 Kriteria-kriteria Kinerja

Kriteria kinerja adalah dimensi-dimensi pengevaluasian kinerja seseorang pemegang jabatan, suatu tim dan suatu unit kerja. Secara bersama-sama dimensi itu merupakan harapan kinerja yang akan dipenuhi individu dan tim guna mencapai strategi organisasi.

Ada tiga jenis dasar kriteria kerja, yaitu:

1. Kriteria berdasarkan pusat keputusan dari pada karakteristik pribadi seorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai seseorang dalam pekerjaannya.
2. Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal. Sebagai contoh apakah SDM nya atau menyenangkan.
3. Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

Kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. *Quantity Of Work (kuntitas kerja)*, jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
- b. *Quality Of Work (kualitas kerja)*, kuitas yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian yang ditentukan.
- c. *Job Knowledge (pengetahuan pekerjaan)*, luasnya pengetahuan melalui pekerjaan dan keterampilan.
- d. *Creativaness (kreatifitas)*, keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- e. *Coorprration (Kerjasama)*, kesediaan untuk bekerjasama dengan ornag lain atau sesama anggota organisasi.
- f. *Dependability (ketergantungan)*, kesadaran untuk mendapatkan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
- g. *Initiative (inisitaif)*, semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.
- h. *Personal Qualities (kualitas personal)*, menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi.

2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Pandi Afandi (2018:86)) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu tingkat energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
4. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.

5. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
6. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif.
7. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
8. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

2.3.4 Indikator Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2011:260) indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.4 Hubungan Antar Variabel

2.4.1 Hubungan Fasilitas Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Menurut (Lukiyana & Tualaka, 2016) fasilitas kerja dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan

memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga diperkuat oleh hasil penelitian (Fitriani, 2013): (Murtiningsih, 2012): (Listyani, 2016) bahwa fasilitas kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena dengan adanya fasilitas kerja dalam suatu perusahaan yang dapat dinikmati oleh karyawan baik berupa alat, perlengkapan, benda maupun ruangan untuk bekerja akan menimbulkan kepuasan kerja tersendiri bagi karyawan tentunya hal ini berdampak baik bagi perusahaan.

2.4.2 Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Sejumlah riset telah menyelidiki hubungan stress-kerja. Pola yang meluas dipelajari dalam literatur stress kerja adalah hubungan yang terbalik. Bila tidak ada stress, tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja cenderung menurun. Sejalan dengan meningkatnya stress, kinerja cenderung naik karena stress membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja, adalah suatu rangsangan sehat yang mendorong para karyawan untuk menanggapi tantangan pekerjaan (Mas'ud:2002:20). Sebagaimana yang ditunjukkan oleh kurva, peningkatan jumla stress yang rendah dapat meningkatkan kinerja tetapi hanya sampai titik tertentu. Tetapi terlalu stress menaruh tuntutan yang tidak dapat dicapai atau kendala pada seseorang, yang mengakibatkan kinerja menjadi lebih rendah (Robbins dan Muhammad Jehangir:2011).

2.5 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang sebelumnya telah dilakukan oleh para peneliti dapat dilihat seperti pada tabel berikut.

Tabel 2.6 Penelitian Terdahulu

No	Judul /Peneliti/Tahun	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Bima. Nurfaidzin (2017)	Fasilitas kerja, peningkatan kinerja pegawai	Analisis Linier Berganda	Hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh fasilitas kerja yang signifikan terhadap kinerja pegawai
2	Pengaruh Kemampuan Kerja Motivasi Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Kantor Pertahanan Kota Palangkaraya. Jailan Abdulkadir (2016)	Kemampuan kerja, motivasi kerja, fasilitas kerja	Analisis Linier Berganda	Kemampuan kerja motivasi kerja dan fasilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai
3	Pengaruh Fasilitas Kerja dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT SHARP Electronics Indonesia Cabang Kediri. Indah Listyani (2016)	Fasilitas kerja, komunikasi kerja, kinerja karyawan	Analisis Linier Berganda	Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Pengaruh Fasilitas Kerja Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah). Koirul Anam Edy Rahardja (2017)	Fasilitas kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan	Analisis Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja
5	Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas PU Bina Marga Prov. Sul-Sel.	Fasilitas kerja, peningkatan kinerja karyawan	Analisis Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai

No	Judul /Peneliti/Tahun	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
	Nurlia (2017)			
6	Pengaruh Beban Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Efek Mediasi Bernout. Arie Fairiani dan Dovi Septiari (Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis, Volume 3 No 1 2015)	Beban kerja, kinerja karyawan	Analisis Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh mediasi sebagai antara beban kerja dengan kinerja karyawan
7	Pengaruh Motivasi dan Pemberian Intensif Terhadap Produktivitas Kerja PT. Interglobal Electric Part Gresik. Erina Nurmalasari Winarningsih (Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Volume 6 No Juni 2017)	Motivasi dan pemberian intensif terhadap produktivitas kerja	Analisis Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan uji t menunjukkan bahwa motivasi dan pemberian intensif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Interglobal E.P Gresik
8	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung. Ridwa Purnama (Jurnal Strategic, Volume 7, No 14, September 2008)	Motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan	Analisis Linier Berganda	Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa indikator-indikator yang terdapat pada motivasi kerja termasuk kedalam dua kategori, yaitu sedang dan tinggi. Indikator yang termasuk kedalam kategori sedang ialah kebebasan menyampaikan pendapat. Sedangkan indikator yang termasuk kedalam kategori tinggi antara lain semangat kerja, loyalitas terhadap pemimpin, perasaan bangga terhadap hasil yang dicapai, upah dan gaji, hadiah atau bonus, tunjangan, suasana kerja, pengembangan potensi dan kemampuan.
9	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Industri Genteng sehat Di	Motivasi, disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan	Analisis Linier Berganda	Hasil analisis kuantitatif menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja sebesar 96,20% ($r_{xy}=0,962, sig <$

No	Judul /Peneliti/Tahun	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
	Desa Giwangretno, Kecamatan Sruweng. Nur Wahyu Hidayati (Jurnal Pendidikan Ekonomi Volume 2, No 4, 2013)			0,05). Disiplin.

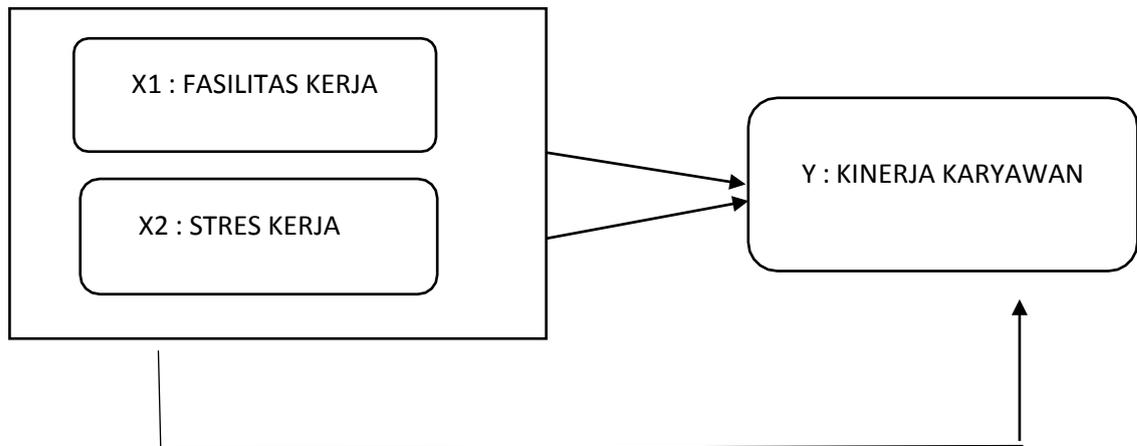
Sumber: Nurfaidzin (2017); Jailan Abdulkadir (2016); Indah Listyani (2016); Koirul Anam Edy Rahardja (2017); Nurlia (2017); Arie Fairiani dan Dovi Septiari (2015); Erina Nurmalasari Winarningsih (2017); Ridwa Purnama (2008); Nur Wahyu Hidayati (2013); Data diolah oleh peneliti(2023).

2.7 Kerangka Pemikiran Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu hubungan yang akan menghubungkan secara teoritis antara berbagai variabel penelitian, diantaranya yaitu variabel terikat atau dependen dengan variabel bebas atau independen yang akan diukur atau diamati melalui proses yang akan dilaksanakan. Kerangka pemikiran/kerangka konseptual ini ditujukan untuk memperjelas variabel yang diteliti sehingga elemen pengukurnya dapat dirinci secara konkrit. Adapun peranan teori dalam kerangka pemikiran yakni sebagai berikut:

- a. Sebagai orientasi dari masalah yang diteliti.
- b. Sebagai konseptualisasi dan klasifikasi yang memberikan petunjuk tentang kejelasan konsep, fenomena dan variabel atas dasar pengelompokan tertentu.
- c. Sebagai generalisasi teori memberikan rangkuman terhadap generalisasi empirik dan antar hubungan dari berbagai proposisi yang didasarkan pada asumsi-asumsi tertentu baik yang akan diuji maupun yang telah diterima.
- d. Sebagai peramal fakta; teori dapat melakukan peramalan dengan membuat ekstrapolasi dari yang sudah diketahui terhadap yang belum diketahui.

Gambar 2.7 Kerangka Pemikiran



Sumber: Robbins (2010) dan Pierce (2001)

Keterangan ----- = Pengaruh X^1 dan X^2 Secara Simultan Terhadap Y

———— = Pengaruh Antar Variabel

2.8 Hipotesis

Hipotesis pada umumnya diartikan sebagai jawaban (dugaan) sementara dari masalah suatu penelitian. Hipotesis hanya disusun dalam jenis penelitian inferensial, yakni jenis penelitian dengan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menguji. Pengujian suatu hipotesis selalu melalui teknik analisis statistik inferensial, sedangkan penelitian deskriptif tidak memerlukan secara eksplisit rumusan hipotesis. Hipotesis dapat disusun oleh peneliti berdasarkan landasan teori yang kuat dan didukung hasil-hasil penelitian yang relevan. Peneliti harus memahami tentang isi dan bagaimana langkah-langkah dalam merumuskan suatu hipotesis penelitian.

H1 = Fasilitas Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Binjai Serbangan

Fasilitas kerja adalah suatu bentuk pelayanan puskesmas terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas

kerja karyawan. Untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan perlu adanya fasilitas kerja yang baik. Adanya fasilitas yang disediakan oleh puskesmas sangat mendukung karyawan dalam bekerja. Menurut Koyong (2011:11).

H2 = Terdapat Stres kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Binjai Serbangan

Stress merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Kondisi yang cenderung menyebabkan stress disebut stressor menurut Handoko (Umar Husein, 2005)

H3 = Terdapat Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Binjai Serbangan.