

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kejenuhan Kerja

2.1.1.1 Definisi Kejenuhan Kerja

Kejenuhan Kerja (*Burnout*) suatu kondisi kelelahan kerja secara, psikis dan fisik oleh pegawai yang terjadi pada tuntutan pekerjaan dalam jangka waktu tertentu (Darma, 2018). Selain itu, Prianto & Bachtiar (2020) Kejenuhan Kerja (*Burnout*) merupakan gejala negatif seseorang yang timbul akibat kondisi yang dialaminya selama menjalani pekerjaan. Selanjutnya, Hayati & Fitria (2018) Kejenuhan Kerja (*Burnout*) suatu gejala kelelahan fisik, emosional, sikap dan perilaku, perasaan ketidakpuasan terhadap diri serta ketidakpercayaan akan kemampuan diri dan kurangnya hasrat pencapaian pribadi yang timbul akibat stres kerja berkepanjangan, reaksi keadaan yang menyertai seseorang ketika menghadapi stres tersebut dan merupakan respon dari *interpersonal stressors* dalam pekerjaan. Sedangkan, menurut Billah & Wahyuati (2022) Kejenuhan Kerja (*Burnout*) merupakan suatu masalah yang dapat menyebabkan seseorang mencoba mencapai suatu tujuan yang tidak realistis dan pada akhirnya mereka kehabisan energi dan perasaan tentang dirinya dan orang-orang disekitarnya. Menurut Maharani & Budianto (2019) Kejenuhan Kerja (*Burnout*) merupakan kumpulan dari gejala akibat kelelahan, baik secara fisik maupun mental sehingga dapat menyebabkan kurangnya konsentrasi, berkembangnya konsep diri serta perilaku kerja yang negatif.

Berikut penulis uraikan dalam bentuk tabel definisi Kejenuhan Kerja, seperti pada tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2.1
Definisi Kejenuhan Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kejenuhan Kerja
1	2018	Darma	Kejenuhan Kerja (<i>Burnout</i>) suatu kondisi kelelahan kerja secara, psikis dan fisik oleh pegawai yang terjadi pada tuntutan pekerjaan dalam jangka waktu tertentu.
2	2018	Hayati & Fitria	Kejenuhan Kerja (<i>Burnout</i>) suatu gejala kelelahan fisik, emosional, sikap dan perilaku, perasaan ketidakpuasan terhadap diri serta ketidakpercayaan akan kemampuan diri dan kurangnya hasrat pencapaian pribadi yang timbul akibat stres kerja berkepanjangan, reaksi keadaan yang menyertai seseorang ketika menghadapi stres tersebut dan merupakan respon dari <i>interpersonal stressors</i> dalam pekerjaan.
3	2019	Maharani & Budianto	Kejenuhan Kerja (<i>Burnout</i>) merupakan kumpulan dari gejala akibat kelelahan, baik secara fisik maupun mental sehingga dapat menyebabkan kurangnya konsentrasi, berkembangnya konsep diri serta perilaku kerja yang negatif.
4	2020	Prianto & Bachtiar	Kejenuhan Kerja (<i>Burnout</i>) merupakan gejala negatif seseorang yang timbul akibat kondisi yang dialaminya selama menjalani pekerjaan.
5	2022	Bilah & Wahyuati	Kejenuhan kerja (<i>Burnout</i>) merupakan suatu masalah yang dapat menyebabkan seseorang mencoba mencapai suatu tujuan yang tidak realistis dan pada akhirnya mereka kehabisan energi dan perasaan tentang dirinya dan orang-orang disekitarnya.

Sumber: Diolah Peneliti 2022

Berdasarkan pada tabel 2.1 beberapa pendapat para ahli diatas, maka pendapat Darma (2018) Kejenuhan Kerja (*Burnout*) suatu kondisi kelelahan kerja secara, psikis dan fisik oleh pegawai yang terjadi pada tuntutan pekerjaan dalam jangka waktu tertentu dimana definisi ini sesuai dengan permasalahan yang terjadi di UPTD Puskesmas Naringgul Cianjur.

2.1.1.2 Indikator Kejenuhan Kerja

Menurut Darma (2018) Kejenuhan Kerja (*Burnot*) suatu kondisi kelelahan kerja secara, psikis dan fisik oleh pegawai yang terjadi pada tuntutan pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Indikator-indikator Kejenuhan Kerja adalah sebagai berikut:

1. Kelelahan Fisik
2. Sikap sinis
3. Antusias bekerja menurun
4. Mudah menyerah
5. Rendah diri
6. Tidak menikmati pekerjaan

Menurut Hayati & Fitria (2018) Indikator-indikator Kejenuhan Kerja adalah sebagai berikut:

1. Kelelahan Emosional
2. Kurangnya Aktualisasi Diri
3. Depersonalisasi

Tabel 2.2
Indikator Kejuhan Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kejuhan Kerja
1	2018	Darma	1. Kelelahan Fisik 2. Sikap sinis 3. Antusias bekerja menurun 4. Mudah menyerah 5. Rendah diri 6. Tidak menikmati pekerjaan
2	2018	Hayati & Fitria	1. Kelelahan Emosional 2. Kurangnya aktualisasi diri 3. Depersonalisasi

Berdasarkan pendapat ahli mengenai Kejuhan Kerja, penulis menggunakan indikator yang digunakan Darma (2018) Indikator ini sesuai dengan permasalahan yang terjadi di UPTD Puskesmas Naringgul Cianjur.

2.1.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kejuhan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kejuhan Kerja Menurut Nurwati & Affan (2021) adalah sebagai berikut:

1. Keletihan aktual
2. Perspektif
3. Perasaan
4. Perilaku
5. Sensasi kekecewaan dengan diri sendiri
6. Keraguan akan kapasitas seseorang
7. Tidak adanya keinginan untuk pencapaian individu

2.1.2 Stres Kerja

2.1.2.1 Definisi Stres Kerja

Stres Kerja merupakan suatu proses yang kompleks, bervariasi, dan dinamis dimana stressor, pandangan tentang stres itu sendiri, respon singkat, dampak kesehatan, dan variabel-variabelnya saling berkaitan (Afandi, 2018). Selanjutnya, Wulan & Umar (2018) stres kerja sebuah situasi yang menyebabkan ketegangan yang bisa berdampak pada emosi, cara bernalar, dan kondisi seseorang. Kemudian, Menurut Antonius (2020) stres kerja merupakan suatu keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan individu untuk mengatasi stres kerja yang dihadapi. Menurut Makkira (2021) stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Menurut Narimawati (2021) Stres Kerja sesuatu yang telah dialami oleh pekerja di komunitas perkotaan besar. Kebanyakan dari mereka kaum urbanis dan industrialis yang terus-menerus disibukkan dengan deadline pekerjaan yang menuntut para pekerja untuk sering menghadapi berbagai persoalan dalam organisasi, sehingga tidak mungkin berada dalam tekanan. Ratnasari (2022) Stres Kerja merupakan respons spesifik yang dibuat tubuh terhadap semua tuntutan nonspesifik.

Berikut penulis uraikan dalam bentuk tabel definisi stres kerja, seperti pada tabel 2.3 sebagai berikut:

Tabel 2.3

Definisi Stres Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Stres Kerja
1	2018	Afandi	Stres Kerja merupakan suatu proses yang kompleks, bervariasi, dan dinamis dimana stressor, pandangan tentang stres itu sendiri, respon singkat, dampak kesehatan, dan variabel-variabelnya saling berkaitan
2	2018	Wulan & Umar	Stres kerja sebuah situasi yang menyebabkan ketegangan yang bisa berdampak pada emosi, cara bernalar, dan kondisi seseorang
3	2020	Antonius	Stres Kerja adalah suatu keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidak sesuaian antara beban kerja dengan kemampuan individu untuk mengatasi stres kerja yang dihadapi.
4	2021	Makkira	Stres Kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang.
5	2021	Narimawati	Stres Kerja sesuatu yang telah dialami oleh pekerja di komunitas perkotaan besar. Kebanyakan dari mereka kaum urbanis dan industrialis yang terus-menerus disibukkan dengan deadline pekerjaan yang menuntut para pekerja untuk sering menghadapi berbagai persoalan dalam organisasi, sehingga tidak mungkin berada dalam tekanan.
6	2022	Ratnasari	Stres Kerja merupakan respons spesifik yang dibuat tubuh terhadap semua tuntutan nonspesifik.

Sumber: Diolah Peneliti 2022

Berdasarkan pada tabel 2.3 beberapa pendapat para ahli diatas, maka pendapat Afandi (2018) yang mengatakan bahwa stres kerja merupakan suatu proses yang kompleks, bervariasi, dan dinamis dimana stressor, pandangan tentang stres itu sendiri, respon singkat, dampak kesehatan, dan variabel-variabelnya saling berkaitan. Dimana definisi ini sesuai dengan permasalahan yang terjadi di UPTD Puskesmas Naringgul Cianjur.

2.1.2.2 Indikator Stres Kerja

Menurut Afandi (2018) Indikator-indikator stres kerja adalah sebagai berikut:

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja, letak fisik.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
4. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
5. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

Menurut Sunyoto (2018) indikator-indikator stres kerja adalah sebagai berikut:

1. Penyebab fisik
2. Beban kerja
3. Sifat pekerjaan
4. Kebebasan
5. Kesulitan

Tabel 2.4
Indikator Stres Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Stres Kerja
1	2018	Fandi Afandi	1. Tuntutan Tugas 2. Tuntutan Peran 3. Tuntutan antar pribadi 4. Struktur organisasi 5. Kepemimpinan Organisasi
2	2018	Sunyoto	1. Penyebab fisik 2. Beban kerja 3. Sifat pekerjaan 4. Kebebasan 5. Kesulitan

Berdasarkan pendapat para ahli mengenai stres kerja maka penulis menggunakan indikator yang digunakan Afandi (2018) dimana yang memiliki indikator sesuai fenomena di UPTD Puskesmas Naringgul Cianjur.

2.1.2.3 Faktor-faktor Stres Kerja

Menurut Fajrini (2022) faktor-faktor stres kerja adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan
2. Organisasional
3. Personal/individu
4. Kelelahan
5. Karakteristik/individual

2.1.3 Kualitas Kehidupan Kerja

2.1.3.1 Definisi Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja merupakan kombinasi dari kepuasan kerja bagi karyawan dan pencapaian tujuan organisasi yang efektif (Pio & Tampi, 2018). Selanjutnya, Sedangkan, Subbarayalu & Kuwaiti (2019) kualitas kehidupan kerja adalah ukuran seberapa baik karyawan memenuhi kebutuhan pribadinya melalui pengalaman kerja mereka di organisasi. Selanjutnya, Fakhri (2020) kualitas kehidupan kerja merupakan upaya peningkatan dan mempertahankan kualitas, kinerja dan lingkungan kerja bagi karyawan. Menurut Chanvibol & Luengalongkot (2020) kualitas kehidupan kerja sejauh mana kehidupan kerja seimbang dengan kehidupan pribadi, termasuk pengalaman kerja yang bermanfaat dan memuaskan, tingkat stres yang rendah, dan konsekuensi pribadi negatif lainnya. Menurut Serin (2020) kualitas kehidupan kerja merupakan sejauh mana individual mampu memenuhi kebutuhan penting pribadi mereka misalnya, kebutuhan untuk kemerdekaan sementara dipekerjakan oleh perusahaan.

Berikut penulis uraikan dalam bentuk tabel definisi kualitas kehidupan kerja, seperti pada tabel 2.5 sebagai berikut:

Tabel 2.5
Kualitas Kehidupan Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kualitas Kehidupan Kerja
1	2018	Pio & Tampi	Kualitas kehidupan kerja merupakan kombinasi dari kepuasan kerja bagi karyawan dan pencapaian tujuan organisasi yang efektif.
2	2019	Subbarayalu & Kuwaiti	Kualitas kehidupan kerja adalah ukuran seberapa baik karyawan memenuhi kebutuhan pribadinya melalui pengalaman kerja mereka di organisasi.
3	2020	Chanvibol & Luengalongkot	Kualitas kehidupan kerja adalah sejauh mana kehidupan kerja seimbang dengan kehidupan pribadi, termasuk pengalaman kerja yang bermanfaat dan memuaskan, tingkat stres yang rendah, dan konsekuensi pribadi negatif lainnya.
4	2020	Fakhri	Kualitas kehidupan kerja merupakan upaya peningkatan dan mempertahankan kualitas, kinerja dan lingkungan kerja bagi karyawan.
5	2020	Serin	Kualitas Kehidupan Kerja merupakan sejauh mana individual mampu memenuhi kebutuhan penting pribadi mereka misalnya, kebutuhan untuk kemerdekaan sementara dipekerjakan oleh perusahaan.

Sumber: Diolah Peneliti 2022

. Berdasarkan pada tabel 2.5 beberapa pendapat para ahli diatas, maka pendapat Menurut Fakhri (2020) Kualitas kehidupan kerja merupakan upaya peningkatan dan mempertahankan kualitas, kinerja dan lingkungan kerja bagi karyawan. Dimana definisi ini sesuai dengan permasalahan yang terjadi pada UPTD Puskesmas Naringgul Cianjur.

2.1.3.2 Indikator Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Fakhri (2020) kualitas kehidupan kerja merupakan upaya peningkatan dan mempertahankan kualitas, kinerja dan lingkungan kerja bagi karyawan. Indikator-indiaktor kualitas kehidupan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 2.6
Indikator Kualitas Kehidupan Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Kualitas Kehidupan Kerja
1	2020	Fakhri	1. Lingkungan Kerja 2. Budaya Organisasi 3. Hubungan Kerja

Berdasarkan pendapat para ahli mengenai skualitas kehidupan kerja maka penulis penulis menggunakan indikator yang digunakan Fakhri (2020) dimana yang memiliki indikator sesuai fenomena di UPTD Puskesmas Naringgul Cianjur.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai karyawan ketika mereka melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya berdasarkan pengalaman kerja, keterampilan, dan ketekunan (Hardiyono *et al.*, 2020). Selanjutnya, Zayed & Habiburrahman (2022) bahwa kinerja karyawan merupakan suatu cara untuk menilai kinerja dari segi kualitas dan kuantitas yang didapat selama pelaksanaan kerja. Sedangkan, Menurut Menurut Afandi (2018) kinerja karyawan adalah hasil kerja hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-maisng dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Mangkunegara (2017) kinerja karyawan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berikut penulis uraikan dalam bentuk tabel definisi kinerja karyawan, seperti pada tabel 2.7 sebagai berikut:

Tabel 2.7
Definisi Kinerja Karyawan

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kinerja Karyawan
1	2017	Mangkunagara	Kinerja Karyawan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
2	2018	Afandi	Kinerja karyawan adalah hasil kerja hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.
3	2020	Hardiyono	Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai karyawan ketika mereka melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya berdasarkan pengalaman kerja, keterampilan, dan ketekunan
4	2022	Zayed & Habiburahman	kinerja karyawan merupakan suatu cara untuk menilai kinerja dari segi kualitas dan kuantitas yang didapat selama pelaksanaan kerja

Sumber: Diolah Peneliti 2022

Berdasarkan pada tabel 2.7 beberapa pendapat para ahli diatas, maka pendapat Menurut Menurut Mangkunegara (2017) Kinerja Karyawan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

. Dimana definisi ini sesuai dengan permasalahan yang terjadi di UPTD Puskesmas Naringgul Cianjur.

2.1.4.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunagara (2017) Indikator-indikator Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja
Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.
2. Kuantitas kerja
Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.
3. Kendala kerja
Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah pegawai dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.
4. Sikap kerja
Sikap kerja yang memiliki terhadap perusahaan, karyawan lain pekerjaan serta kerja sama.

Tabel 2.8
Indikator Kinerja Karyawan

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Kinerja Karyawan
1	2017	Mangkunagara	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Kendala Kerja 4. Sikap Kerja

Berdasarkan pendapat para ahli mengenai Kualitas Kehidupan Kerja maka penulis menggunakan indikator yang digunakan Mangkunagara (2017) dimana yang memiliki indikator sesuai fenomena di UPTD Puskesmas Naringgul Cianjur.

2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Basri *et al.*, (2022) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kepribadian
2. Kepemimpinan
3. Disiplin kerja
4. Lingkungan kerja
5. Kapabilitas
6. Motivasi kerja

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.9
Tabel Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Ini:

No	Penulis & Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan & Perbedaan
1	Yudi Irawan, Elin Herlina, Marlina Nur Lestari (2020)	<p>Judul: Pengaruh Kejenuhan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi Pada Pegawa Bagian Instalasi Gizi Rsud Kab. Ciamis)</p> <p>Metode: Analisis regresi linier sederhana, koefisien korelasi sederhana, koefisien determinasi, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien regresi berganda dan uji hipotesis f dan t</p> <p>Sampel: 39 responden</p>	Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Variabel Kejenuhan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Suatu Studi Pada Pegawa Bagian Instalasi Gizi Rsud Kab. Ciamis)	<p>Persamaan: Terletak pada variabel Kejenuhan kerja dan stres kerja</p> <p>Perbedaan: Lokasi dan waktu penelitian</p>
2	Said Almaududi (2019)	<p>Judul: Pengaruh Kejenuhan Kerja (<i>Burnout</i>) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operator Di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Payo Selincah</p> <p>Metode: Analisis regresi linier sederhana, korelasi, koefisien determinasi, uji t</p> <p>Sampel: 40 responden</p>	Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Variabel Kejenuhan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bagian Operator Di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Payo Selincah	<p>Persamaan: Terletak pada variabel Kejenuhan kerja</p> <p>Perbedaan: Lokasi dan waktu penelitian</p>
3	Demak Claudia Yosephine Simanjuntak, Arfi Hafiz Mudrika dan Andre Syahputra Tarigan (2021)	<p>Judul: Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera</p> <p>Metode: Uji validitas, reabilitas, analisis deskriptif, uji normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Multikolinearitas Uji, Regresi Linier Berganda, Uji Koefisien Determinasi, uji t dan F.</p> <p>Sampel: 50 responden</p>	Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera	<p>Persamaan: Terletak pada variabel Stres Kerja</p> <p>Perbedaan: Lokasi dan waktu penelitian</p>

4	Maludin Panjaitan (2022)	<p>Judul: Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pdam Tirtanadi Cabang Padang Bulan</p> <p>Metode: Uji hipotesis, uji t dan f, uji determinasi</p> <p>Sampel: 137 responden</p>	Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Pdam Tirtanadi Cabang Padang Bulan	<p>Persamaan: Terletak pada variabel Kualitas Kehidupan Kerja</p> <p>Perbedaan: Lokasi dan waktu penelitian</p>
5	Miftahul Huda, Moh. Azus Shony Azar (2021)	<p>Judul: Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan Ud Surya Raditya Negara</p> <p>Metodel: Penelitian kuantitatif kausal</p> <p>Sampel: 70 responden</p>	Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Variabel stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan Ud Surya Raditya Negara	<p>Persamaan: Terletak pada variabel stres kerja</p> <p>Perbedaan: Lokasi dan waktu penelitian</p>
6	Imas Masriah, Yoni (2020)	<p>Judul: <i>The Effect Of Locus Of Control, Job Stress, And Turnover Intention On The Performance Of The Employees Of PT. Widdersumbiri Knitting Factory Tangerang – Banten</i></p> <p>Metode: Metode kuantitatif</p> <p>Sampel: 379 responden</p>	Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Variabel stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Karyawan PT. Pemenangsumbir Pabrik Rajut Tangerang Banten	<p>Persamaan: Terletak pada variabel stres kerja</p> <p>Perbedaan: Lokasi dan waktu penelitian</p>
7	Nurma Asri Asharini, Suhatmini Hardyastuti, Irham (2017)	<p>Judul: <i>The Impact Of Quality Of Work Life And Job Satisfaction On Employee Performance Of Pt. Madubaru Pg-Ps Madukismo</i></p> <p>Metode: Uji Validitas, reabilitas, Normalitas</p> <p>Sampel: 100 responden</p>	Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Madubaru Pg-Ps Madukismo	<p>Persamaan: Terletak pada variabel kualitas kehidupan kerja</p> <p>Perbedaan: Lokasi dan waktu penelitian</p>
8	Maartje Paais (2018)	<p>Judul: <i>Effect Of Work Stress, Organization Culture And Job Satisfaction Toward Employee Performance In Bank Maluku</i></p> <p>Metode: Uji hipotesis</p> <p>Sampel: 196 responden</p>	Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan	<p>Persamaan: Terletak pada variabel stres kerja</p> <p>Perbedaan: Lokasi dan waktu penelitian</p>

2.2 Kerangka Penelitian

Kejenuhan kerja merupakan kelelahan yang dirasakan yang menyebabkan kurangnya konsentrasi, merasakan tidak percaya diri, perubahan sikap, kurang menikmati pekerjaan, merasakan tekanan dalam melakukan pekerjaan tersebut. Kejenuhan kerja dapat diukur, untuk skala pengukuran kejenuhan kerja seperti kelelahan fisik, sikap sinis, antusias bekerja menurun, mudah menyerah, rendah diri, tidak menikmati pekerjaan.

Stres kerja merupakan perubahan yang terjadi akibat tuntutan pekerjaan sehingga tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan sehingga perubahan tersebut berpengaruh terhadap kondisi karyawan. Faktor yang mempengaruhi seperti tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi.

Kualitas kehidupan kerja merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk tujuan peningkatan kualitas karyawan. Sehingga karyawan akan merasakan lingkungan kerja yang mampu memberikan dukungan dalam melakukan pekerjaan. Kualitas kehidupan kerja dapat diukur untuk skala pengukuran seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, hubungan kerja.

Kinerja karyawan merupakan pencapaian dari hasil pekerjaan dan menyelesaikan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan harapan perusahaan. Kinerja karyawan meningkat maka tujuan perusahaan akan tercapai. Kinerja karyawan dapat diukur untuk skala pengukuran seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, kendala kerja, sikap kerja.

Kejenuhan kerja akan berakibat terhadap kelelahan fisik bisa dipengaruhi karena berbagai tuntutan tugas serta lingkungan kerja yang akan mengakibatkan stres

kerja sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun ditambah hubungan kerja yang kurang baik dan budaya organisasi dari pimpinan mempengaruhi kualitas kehidupan kerja. Serta tuntutan peran dan tuntutan antar pribadi dalam lingkungan organisasi sangat berdampak kepada sikap kerja karyawan yang dipengaruhi struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi yang diberikan akan menghasilkan kualitas dan kuantitas kerja yang maksimal ketika karyawan mengalami kendala akan mengakibatkan antusias kerja menurun, mudah menyerah, rendah diri dan tidak menikmati pekerjaan.

Kejenuhan kerja, stres kerja, kualitas kerja dan Kinerja karyawan di UPTD Puskesmas Naringgul Cianjur mengalami antusias bekerja menurun dikarenakan tuntutan tugas dan hubungan kerja dipengaruhi struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi. Kerjasama antar karyawan adanya hubungan dan budaya organisasi. Dalam peningkatan kinerja dibutuhkan hubungan kerja agar sikap karyawan mampu memberikan hasil yang maksimal. Pelayanan puskesmas yang adanya pergantian kerja mengakibatkan karyawan tidak menikmati pekerjaannya. Kinerja karyawan meningkat akan menghasilkan kualitas dan kuantitas dipengaruhi kualitas kehidupan kerja sehingga stres dan kejenuhan kerja akan saling mempengaruhi.

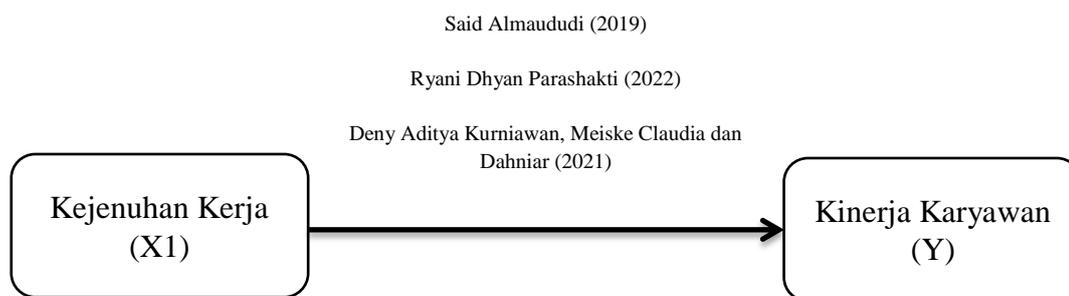
2.2.1 Pengaruh Kejenuhan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan Said Almaududi (2019) mengemukakan bahwa Kejenuhan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian operator di PT PLN Persero Unit Pengendalian Pembangkit Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Payo.

Hasil penelitian yang dilakukan Ryani Dhyan Parashakti (2022) mengemukakan bahwa kejenuhan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Otics.

Hasil Penelitian Deny Aditya Kurniawan, Meiske Claudia dan Dahniar (2021) mengemukakan bahwa Kejenuhan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULPLTD/G Trisakti UPDK Barito.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh dari kejenuhan kerja yang digambarkan sebagai berikut:



2.2.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian Demak Claudia Yosephine Simanjuntak, Arfi Hafiz Mudrika dan Andre Syahputra Tarigan (2021) mengemukakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera.

Hasil Penelitian Miftahul Huda dan Moh. Azus Shony Azar (2021) mengemukakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan Ud Surya Raditya Negara.

Hasil Penelitian Imas Masriah dan Yoni (2020) mengemukakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Winnersumbiri Knitting Factory Tangerang Banten.

Hasil Penelitian Maartje Paais (2018) mengemukakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan bank Maluku.

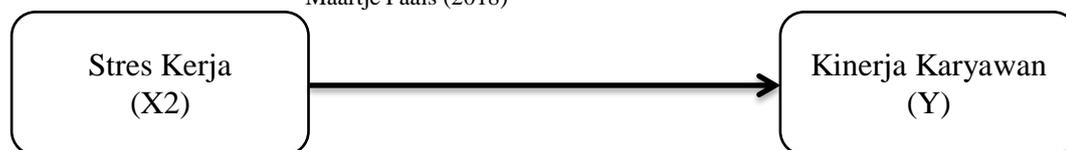
Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh dari stres kerja yang digambarkan sebagai berikut:

Demak Claudia Yosephine Simanjuntak, Arfi Hafiz Mudrika dan Andre Syahputra Tarigan(2021)

Miftahul Huda dan Moh. Azus Shony Azar (2021)

Imas Masriah dan Yoni (2020)

Maartje Paais (2018)



2.2.3 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Penelitian Maludin Panjaitan (2022) mengemukakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan.

Hasil Penelitian Nurma Asri Asharini, Suhatmini Hardyastuti, Irham (2017) mengemukakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. Madu Baru PD-PS Madukismo

Hasil penelitian Renaldi Perliadi, Dwi Wahyu Artiningsih, H. Akhmad Samhudi (2021) mengemukakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bengkel Adi Rantau Tapin.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh dari kualitas kehidupan kerja yang digambarkan sebagai berikut:

Maludin Panjaitan (2022)

Nurma Asri Asharini, Suhatmini Hardyastuti, Irham (2017)

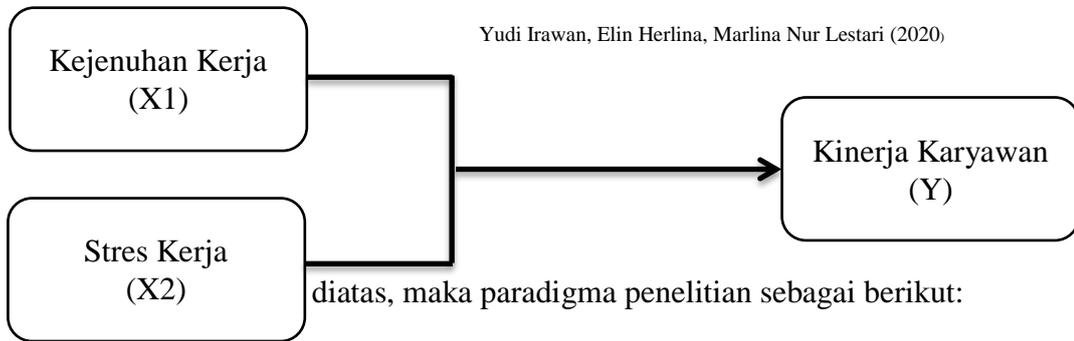
Renaldi Perliadi, Dwi Wahyu Artiningsih, H. Akhmad Samhudi (2021)



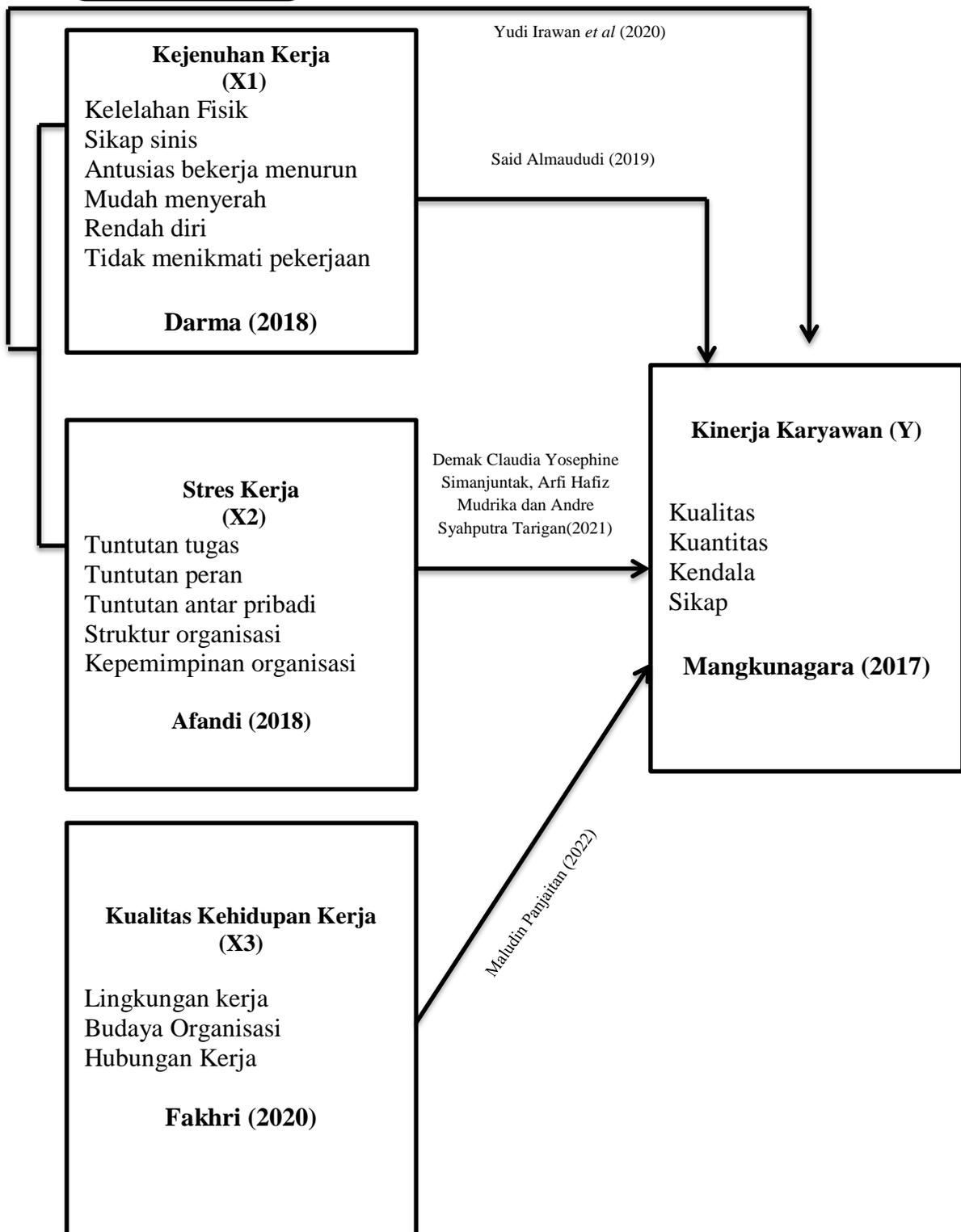
2.2.4 Pengaruh Kejenuhan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Penelitian Yudi Irawan, Elin Herlina, Marlina Nur Lestari (2020) mengemukakan bahwa kejenuhan kerja dan stres kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan yang digambarkan

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh dari kejenuhan kerja dan stres kerja yang digambarkan sebagai berikut:



diatas, maka paradigma penelitian sebagai berikut:



2.3 Hipotesis Penelitian

Menurut Narimawati (2020:2) hipotesis merupakan dugaan sementara dari masalah yang diteliti. Karena sifatnya dugaan, maka hipotesis hendaknya mengandung implikasi yang lebih jelas terhadap pengujian yang dinyatakan.

Berdasarkan kajian Pustaka, kerangka pemikiran dan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis mengambil hipotesis sementara dalam memecahkan masalah tersebut, bahwa:

- H1: Deskripsi/kualitatif tidak dihipotesiskan tetapi diuraikan berdasarkan deskripsi, yaitu untuk mengetahui gambaran Kejenuhan Kerja, Stres Kerja, dan Kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di UPTD Puskesmas Naringgul Cianjur
- H2: Ada Pengaruh Secara parsial Kejenuhan Kerja, Stres kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap kinerja karyawan di UPTD Puskesmas Naringgul Cianjur
- H3: Ada Pengaruh secara simultan Kejenuhan Kerja dan Stres Kerja terhadap kinerja karyawan di UPTD Puskesmas Naringgul Cianjur
- H4: Kejenuhan Kerja, Stres Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan di UPTD Puskesmas Naringgul Cianjur