

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Teori yang Terkait dengan Variabel Penelitian

##### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

###### a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting terhadap keberlangsungan sebuah organisasi atau lembaga, karena dengan adanya manajemen sumber daya manusia ini akan memberikan perkembangan bagi organisasi tersebut. Selain itu, sumber daya manusia diperlukan organisasi agar aktivitas yang dilaksanakan dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Secara umum manajemen sumber daya manusia merupakan cara yang dilakukan suatu organisasi untuk mengatur sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya tersebut harus diarahkan oleh organisasi supaya bisa mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Mondy dan Martocchio dalam Suryani & FoEh (2019) menyebutkan manajemen sumber daya manusia merupakan proses pencapaian tujuan organisasi melalui penggunaan manusia atau individu yang ada di dalamnya. Sedangkan menurut Rivai (2013:4) manajemen sumber daya manusia ialah salah satu bidang dari manajemen umum yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

###### b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Simamora dalam Sinambela (2016:14) berpandangan bahwa terdapat 4 tujuan manajemen sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut:

###### 1) Tujuan kemasyarakatan

Tujuan ini dimaksudkan agar organisasi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap keperluan dan tantangan yang ada di masyarakat serta mengurangi dampak negatif terhadap organisasi.

###### 2) Tujuan organisasional

Tujuan organisasional merupakan sasaran formal yang disusun guna membantu organisasi dalam mencapai tujuannya.

3) Tujuan fungsional

Tujuan fungsional yaitu mempertahankan kontribusi dari sumber daya manusia di tiap departemen perusahaan yang diperlukan, sumber daya tersebut dipelihara supaya memberikan kontribusi yang optimal sehingga tidak terjadi pemborosan.

4) Tujuan individu

Tujuan individu merupakan tujuan dari setiap anggota organisasi yang dicapai lewat kegiatannya di dalam organisasi.

c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Bagi Rivai (2013:13), fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai berikut:

1) Fungsi manajerial

a) Perencanaan (*Planning*)

Kegiatan merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan organisasi untuk membantu mencapai tujuan perusahaan.

b) Pengorganisasian (*Organizing*)

Kegiatan mengorganisasi seluruh pegawai dengan melakukan penetapan pembagian kerja, hubungan kerja, pemberian wewenang, integrasi dan koordinasi pada bagan organisasi.

c) Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan dalam mengarahkan pegawai agar mereka dapat bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat.

d) Pengendalian (*Controlling*)

Kegiatan pengendalian seluruh pegawai agar dapat menaati peraturan-peraturan dan bekerja sesuai dengan rencana yang ditetapkan.

2) Fungsi operasional

a) Pengadaan (*Procurement*)

Suatu kegiatan untuk pemenuhan kebutuhan organisasi dalam mendapatkan pegawai dengan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi.

b) Pengembangan (*Development*)

Suatu kegiatan untuk mengembangkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai dengan cara melakukan pendidikan dan pelatihan.

c) Kompensasi (*Compensation*)

Pemberian jasa kepada pegawai yang dilakukan secara langsung maupun tidak langsung berupa uang atau barang sebagai bentuk apresiasi yang diberikan oleh organisasi. Kompensasi memiliki prinsip adil dan layak yang disesuaikan dengan prestasi dan tanggung jawab pegawai.

d) Pengintegrasian (*Integration*)

Suatu kegiatan yang menggabungkan antara kebutuhan pegawai dengan kepentingan organisasi agar dapat terciptanya kerja sama dan saling menguntungkan satu sama lain.

e) Pemeliharaan (*Maintenance*)

Kegiatan memelihara ataupun meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai agar tercipta hubungan jangka panjang atau mau bekerja sampai pensiun.

f) Pemutusan hubungan kerja (*Separation*)

Segala bentuk pemutusan hubungan kerja baik pemisahan, pensiun ataupun PHK diatur oleh fungsi manajemen SDM. Pegawai yang pensiun dan telah lama bekerja diurus dalam divisi ini.

2. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil dari sesuatu yang dicapai oleh seseorang dari segala tindakan yang telah dilakukan dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan. Bagi Robbins dalam Sinambela (2016:480) mengemukakan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Sedangkan menurut Indrasari (2017), kinerja didefinisikan sebagai hasil dari upaya seseorang yang diperoleh dengan kemampuan dan aktivitas dalam sebuah situasi.

Bagi Mangkunegara dalam Mokoagow, Soegoto, & Sumarauw (2020:492) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama

periode tertentu dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Sementara itu, menurut Sinambela (2016:32) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Sedarmayanti dalam Widodo (2015:133), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) Sikap dan mental
- 2) Pendidikan
- 3) Keterampilan
- 4) Manajemen kepemimpinan
- 5) Tingkat penghasilan
- 6) Gaji dan kesehatan
- 7) Jaminan sosial
- 8) Iklim kerja
- 9) Sarana dan prasarana
- 10) Teknologi
- 11) Kesempatan berprestasi

c. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara dalam Sinambela (2018:527) terdapat beberapa indikator dalam kinerja, yaitu sebagai berikut:

1) Kualitas kerja

Menunjukkan hasil kerja dengan memperhatikan beban pekerjaan, ketelitian dan kerapian. Kualitas kerja dapat dilihat dari keberhasilan, kerapian, dan kemampuan.

2) Kuantitas kerja

Menunjukkan bagaimana efektivitas dan efisiensi pekerjaan dalam satu waktu tertentu. Kuantitas kerja dapat dilihat dari kecepatan dan kepuasan kerja.

3) Tanggung jawab

Menampilkan sejauh mana pegawai dapat bertanggung jawab atas hasil dari pekerjaannya. Tanggung jawab dapat diukur dengan pengambilan keputusan, hasil kerja, sarana, dan prasarana.

4) Kerja sama

Pegawai mampu bekerja bersama pegawai yang lain di dalam ataupun di luar pekerjaan demi hasil yang maksimal. Kerja sama dapat diukur lewat hubungan baik dengan rekan kerja ataupun atasan dan kekompakan.

5) Inisiatif

Inisiatif pegawai untuk melakukan tugasnya tanpa perintah dari pimpinan dan terlihat bertanggung jawab terhadap kewajiban yang harus dijalankan. Inisiatif dapat dilihat dari kemandirian seorang pegawai.

Menurut Robbins dalam Tarmizi & Hutasuhut (2021:26) ada beberapa indikator dalam kinerja, yaitu sebagai berikut:

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dengan melihat persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

2) Kuantitas

Kuantitas disini yaitu jumlah yang dihasilkan dalam menjalankan suatu pekerjaan.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu dilihat dari aktivitas yang dijalankan dapat diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan.

4) Efektivitas

Efektivitas yang dimaksud yaitu seberapa efektifnya tingkat penggunaan sumber daya organisasi yang dimaksimalkan.

5) Kemandirian

Kemandirian ini merupakan tingkat dari seorang pegawai memiliki komitmen kerja dan tanggung jawab terhadap instansi.

### 3. Beban Kerja

#### a. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan suatu tugas yang harus dikerjakan dan diselesaikan oleh pegawai dalam waktu tertentu dengan mengerahkan kemampuan yang dimiliki. Robbins dalam Syahvitri (2020:2) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu kelompok atau seseorang dalam waktu tertentu. Sedangkan menurut Wijaya (2017:285) beban kerja merupakan stressor hubungan peran atau tugas yang terjadi karena terlalu banyaknya beban kerja yang dirasakan oleh pegawai. Sementara itu, bagi Tarwaka (2010) beban kerja dapat diartikan sebagai perbandingan antara kapasitas atau kemampuan pegawai dengan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan.

#### b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Soleman dalam Hatta (2021:43), mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) Faktor eksternal yaitu beban kerja yang berasal dari luar, seperti:
  - a) Tugas yang dilakukan bersifat fisik yaitu seperti stasiun kerja, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
  - b) Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
  - c) Lingkungan kerja yang dibagi menjadi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.
- 2) Faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh dapat dilihat secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis seperti jenis kelamin, ukuran tubuh, status gizi, umur, kondisi kesehatan serta faktor psikis yang meliputi motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan.

c. Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:33), indikator beban kerja yaitu sebagai berikut:

1) Kondisi pekerjaan

Maksud dari kondisi pekerjaan yaitu bagaimana seorang memahami dengan baik tentang pekerjaan yang akan dilakukan.

2) Penggunaan waktu kerja

Penggunaan waktu kerja harus sesuai dengan aturan atau SOP yang berlaku untuk meminimalkan beban kerja yang diterima.

3) Target yang harus dicapai

Beban kerja yang diterima pegawai dipengaruhi oleh target kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.

Menurut Hart dan Staveland dalam Astianto & Suprihhadi (2014:6), terdapat indikator beban kerja yaitu sebagai berikut:

1) Faktor tuntutan tugas

Beban kerja dapat dilakukan berdasarkan analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh seorang pekerja.

2) Usaha atau tenaga

Usaha yang dikeluarkan oleh seorang pegawai pada suatu pekerjaan yang merupakan suatu bentuk kemampuan pemahaman secara alami terhadap beban kerja.

3) Performansi

Performansi yang akan dicapai menjadi sebuah perhatian dari sebagian besar studi dari beban kerja.

4. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan masalah yang banyak dihadapi oleh para pegawai dalam menjalankan tugasnya. Hal tersebut terjadi karena adanya tekanan berlebih yang diberikan kepada seorang pegawai yang mengakibatkan terjadinya stres. Akan tetapi, stres juga dapat menjadi hal yang baik atau positif bagi seorang pegawai.

Stres positif atau biasa disebut dengan istilah *eustress* menjadi salah satu faktor penting untuk adaptasi, motivasi, dan bereaksi terhadap lingkungan sekitar. Menurut Greenberg dalam Gaol (2016:7) menyatakan bahwa ketika seseorang mengalami *eustress* maka akan terjadi peningkatan kinerja dan kesehatan. Menurut Le Fevre, Matheny & Kolt dalam Gaol (2016:7) menyatakan bahwa stres yang bisa berdampak positif terhadap kesehatan dan kinerja adalah pada saat stres itu tidak melebihi tingkat maksimal. Selain itu, terdapat juga stres negatif atau *distress*.

Robbins dalam Gadzali, Lestari, & Kurniawan (2020:24) menyatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi yang timbul akibat adanya interaksi antara seseorang dengan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan seseorang yang memaksa mereka untuk menyimpang dari peran normal mereka. Menurut Spielberger dalam Sinambela (2016:472), mengungkapkan bahwa stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya objek-objek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya. Sedangkan menurut Lazarus & Folkman dalam Reis & Suryanto (2020:159) stres adalah suatu keadaan atau perasaan yang dialami oleh seseorang yang menganggap bahwa tuntutan-tuntutan melebihi sumber daya sosial dan personal yang mampu dikerahkan seseorang.

Bagi Sinambela (2016:472), stres kerja adalah kondisi tekanan dan ketegangan yang memengaruhi emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Sementara itu, bagi Selye dalam Wijaya (2017:276) stres kerja dapat didefinisikan sebagai stressor kerja yang menyebabkan reaksi terhadap individu berupa reaksi fisiologis, psikologis dan perilaku.

#### b. Jenis-Jenis Stres

Quick & Quick dalam Wijaya (2017:277), stres dikategorikan menjadi dua, yaitu sebagai berikut:

- 1) *Eustress*, merupakan hasil respons terhadap stres yang memiliki sifat sehat, positif, dan konstruktif atau bisa disebut bersifat membangun. Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan performa yang tinggi.
- 2) *Distress*, merupakan hasil respons terhadap stres yang memiliki sifat tidak sehat, negatif, dan destruktif atau bisa disebut bersifat merusak. Hal tersebut

termasuk konsekuensi individu dan organisasi, seperti tingkat ketidakhadiran yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, kematian.

c. Penyebab Stres Kerja

Menurut Sinambela (2016:473), terdapat beberapa penyebab terjadinya stres kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Beban kerja yang dirasakan terlalu berat.
- 2) Waktu kerja yang mendesak.
- 3) Kualitas pengawasan kerja yang rendah.
- 4) Iklim kerja yang tidak sehat.
- 5) Otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab.
- 6) Konflik kerja.
- 7) Perbedaan yang lain antara pegawai dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja.

d. Indikator Stres Kerja

Robbins dalam Massie, Areros, & Rumawas (2018:43) mengemukakan indikator stres kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Tuntutan tugas  
Faktor yang dikaitkan dengan pekerjaan dari seorang pegawai seperti kondisi kerja.
- 2) Tuntutan peran  
Merupakan tekanan yang diberikan kepada seorang pegawai untuk memiliki peran tertentu dalam organisasi.
- 3) Tuntutan antar pribadi  
Merupakan tekanan yang muncul dari pegawai lain.
- 4) Struktur organisasi  
Gambaran dari organisasi kurang jelas seperti kurang detailnya jabatan, wewenang dan tanggung jawab yang harus dijalankan oleh para pegawainya.
- 5) Kepemimpinan organisasi  
Memiliki tujuan untuk memberikan model manajemen di dalam sebuah organisasi.

## 5. Disiplin Kerja

### a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sikap yang penting untuk dimiliki oleh setiap pegawai. Seorang pegawai akan selalu berada dalam koridor aturan yang ditetapkan oleh organisasi karena sikap disiplin tersebut. Biasanya, mereka yang memiliki sikap disiplin kerja dapat menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya sesuai waktu yang telah ditetapkan.

Bagi Sinambela (2016:335), mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan dalam bekerja dan dilakukan dengan ketekunan secara terus-menerus. Sementara itu, menurut Rivai (2013:444) disiplin kerja adalah alat yang dipakai oleh pemimpin untuk berkomunikasi dengan para pegawainya agar mereka dapat mengubah perilaku dan untuk menambah kesadaran kemauan pegawai untuk mengikuti seluruh peraturan perusahaan serta norma yang berlaku.

### b. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Siswanto dalam Sinambela (2016:340), mengemukakan bahwa terdapat maksud tujuan dari disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

#### 1) Tujuan umum disiplin kerja

Tujuan umum dari disiplin kerja demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan corak dari organisasi bagi yang bersangkutan.

#### 2) Tujuan khusus disiplin kerja

a) Untuk para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.

b) Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya, serta mampu memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

c) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.

d) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.

e) Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

c. Indikator Disiplin Kerja

Rivai (2013:825) mengungkapkan bahwa ada beberapa indikator dari disiplin kerja, yaitu:

1) Kehadiran

Kehadiran ini merupakan indikator yang paling mendasar dalam mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya pegawai yang memiliki disiplin kerja yang rendah terbiasa terlambat dalam bekerja.

2) Ketaatan pada peraturan kerja

Pegawai yang memiliki ketaatan terhadap aturan kerja tidak akan mengabaikan aturan kerja serta selalu mengikuti pedoman kerja yang telah direncanakan.

3) Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat dari seberapa besarnya tanggung jawab dari pegawai atas tugas yang diberikan kepadanya.

4) Tingkat kewaspadaan tinggi

Pegawai yang memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi akan selalu berhati-hati, penuh dengan perhitungan dan juga ketelitian saat bekerja dan selalu efektif serta efisien dalam menggunakan segala sesuatu.

5) Bekerja etis

Beberapa pegawai bisa saja melakukan tindakan yang tidak etis kepada pelanggan atau termasuk ke dalam tindakan yang tidak pantas. Hal tersebut merupakan tindakan tidak disiplin, maka dari itu bekerja etis termasuk salah satu bentuk disiplin kerja pegawai.

6. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan sebuah dorongan yang diberikan kepada seseorang yang bertujuan untuk meningkatkan semangat dalam bekerja sehingga orang tersebut dapat mengeluarkan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Seorang pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan sangat bersemangat, antusias dalam

menjalankan tugas-tugasnya, cepat dalam menyelesaikan pekerjaannya, bekerja dengan baik, selalu bertanggungjawab penuh atas segala pekerjaannya. Sedangkan pegawai yang memiliki motivasi yang rendah tidak akan bisa menjalankan pekerjaannya dengan baik dan cenderung acuh terhadap tugas-tugasnya.

Menurut Robbins dan Judge dalam Busro (2018:50) mengungkapkan bahwa motivasi didefinisikan sebagai proses yang menunjukkan intensitas, arah, dan ketekunan dalam usaha mencapai suatu tujuan. Sementara itu, Rezeki et al. (2021:163) mengungkapkan bahwa motivasi kerja dapat dinyatakan sebagai konsep yang menjabarkan tentang dorongan biologis, emosional, sosial dan kognitif yang muncul dari setiap individu pegawai yang menjadi alasan seorang pegawai tersebut mempunyai sebuah sikap, dan semangat kerja yang ditunjukkan dalam perilaku terbaiknya untuk dapat bekerja sama demi mencapai kebutuhan individu, komitmen organisasi, dan tujuan organisasi.

#### b. Prinsip-Prinsip Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara dalam Busro (2018:51), terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai, yaitu sebagai berikut:

##### 1) Prinsip partisipasi

Pegawai harus diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai.

##### 2) Prinsip komunikasi

Seorang pemimpin berkomunikasi tentang segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas dan memberikan informasi yang jelas kepada pegawai sehingga mereka lebih mudah dimotivasi kerjanya.

##### 3) Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin harus mengakui andil dari bawahannya dalam usaha mencapai tujuan. Dengan begitu pegawai akan termotivasi.

##### 4) Prinsip pendelegasian wewenang

Memberikan wewenang kepada pegawai bawahannya untuk mengambil sebuah keputusan terhadap pekerjaan yang dijalankannya.

##### 5) Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan sebuah perhatian yang diinginkan oleh pegawainya.

### c. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Maslow dalam Busro (2018:58), yaitu sebagai berikut:

#### 1) Kebutuhan fisik

Kebutuhan fisik ini meliputi kebutuhan akan sandang, pangan, papan.

#### 2) Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan rasa aman ini tidak hanya dalam arti fisik, tapi juga mental, psikologi dan intelektual.

#### 3) Kebutuhan sosial

Kebutuhan seperti pertemanan, keluarga, menjalin hubungan.

#### 4) Kebutuhan kehormatan

Kebutuhan status dan penghargaan dari orang lain.

#### 5) Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan seseorang untuk mengembangkan dan memanfaatkan kemampuan yang ada dalam dirinya.

## **B. Keterkaitan antar Variabel Penelitian**

### 1. Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Pegawai

Beban kerja merupakan tugas yang diberikan kepada seorang pegawai dan harus dikerjakan dalam waktu yang telah ditetapkan. Pemberian beban kerja kerja harus disesuaikan pada kemampuan yang dimiliki oleh pegawai. Sehingga hasil dari pekerjaan yang dilakukan pegawai lebih maksimal.

Pada hasil riset yang dilaksanakan oleh Nataria, Dedi, & Sabarofek (2018) mengemukakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam hasil penelitian ini menyatakan bahwa beban kerja yaitu berupa tugas yang diberikan merupakan sebagai tanggung jawab dan tantangan yang harus diselesaikan sehingga berpengaruh untuk meningkatkan kinerja.

### 2. Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Pegawai

Stres kerja terjadi karena banyaknya tekanan yang diterima oleh pegawai. Stres kerja ini dapat berpengaruh kepada kondisi fisik dan pikiran dari pegawai. Maka perlu ada perhatian khusus terhadap stres kerja yang dialami pegawai.

Hasil riset yang dilakukan oleh Panggabean et al. (2019) mengemukakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Peningkatan stres kerja yang dialami oleh pegawai akan menyebabkan kinerja pegawai tersebut menurun. Sehingga perlu adanya pengawasan yang lebih terhadap kepribadian dari pegawai.

### 3. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai

Disiplin kerja sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja seorang pegawai dan memberikan manfaat yang baik bagi pegawai dan instansi. Bagi pegawai, sikap disiplin akan meningkatkan kemampuan yang dimilikinya, sedangkan bagi instansi akan menambah kinerja dari pegawainya.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Syaleh & Nasution (2021) mengemukakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini dikatakan apabila disiplin kerja ditingkatkan terus maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

### 4. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai

Motivasi kerja yang diberikan kepada pegawai akan membuat mereka lebih bersemangat dalam bekerja. Seorang pegawai yang memiliki motivasi kerja dalam dirinya akan bekerja dengan baik dan menghasilkan kinerja yang positif. Maka dari itu, motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja dari seorang pegawai.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurasia (2022) mengemukakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya jika terjadi perubahan secara parsial pada motivasi kerja pegawai akan menghasilkan peningkatan pada kinerja pegawai.

## **C. Hasil Penelitian yang Sesuai sebagai Rujukan Penelitian**

Penelitian terdahulu merupakan gabungan dari beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dimana memiliki hubungan dengan penelitian yang akan dilakukan. Penelitian terdahulu ini digunakan sebagai tolak ukur peneliti pada saat membuat dan menganalisis sebuah penelitian.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Publikasi Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Octavia Nataria, Selmi Dedi, & Margareth Sylvia Sabarofek	Jurnal 2018	Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai DISPERINDAGKOP dan UMKM Manokwari	Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2	Wahdaniah & Andi Gunardi	Jurnal 2018	Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene	Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3	Jihan Farihat & Mulyadin	Jurnal 2021	Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Administrasi Pembangunan SETDA Kabupaten Bima	Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4	Eti Ariyanti, Sutiman, Gitayana Amalia, & Hilda Hoya	Jurnal 2021	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Pamulang	Disiplin Kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lanjutan Tabel 2.1

5	Isep Amas Priatna & Reza Ariska	Jurnal 2021	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kota Administrasi Jakarta Selatan	Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
6	Hariman Syaleh & Rohimah Nur Nasution	Jurnal 2021	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota	Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
7	Jemmi Nurasia	Jurnal 2022	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Covid 19 (Studi Kasus Dinas Kesehatan Provinsi Jambi)	Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
8	Siska Syahvitri	Jurnal 2020	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor	Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

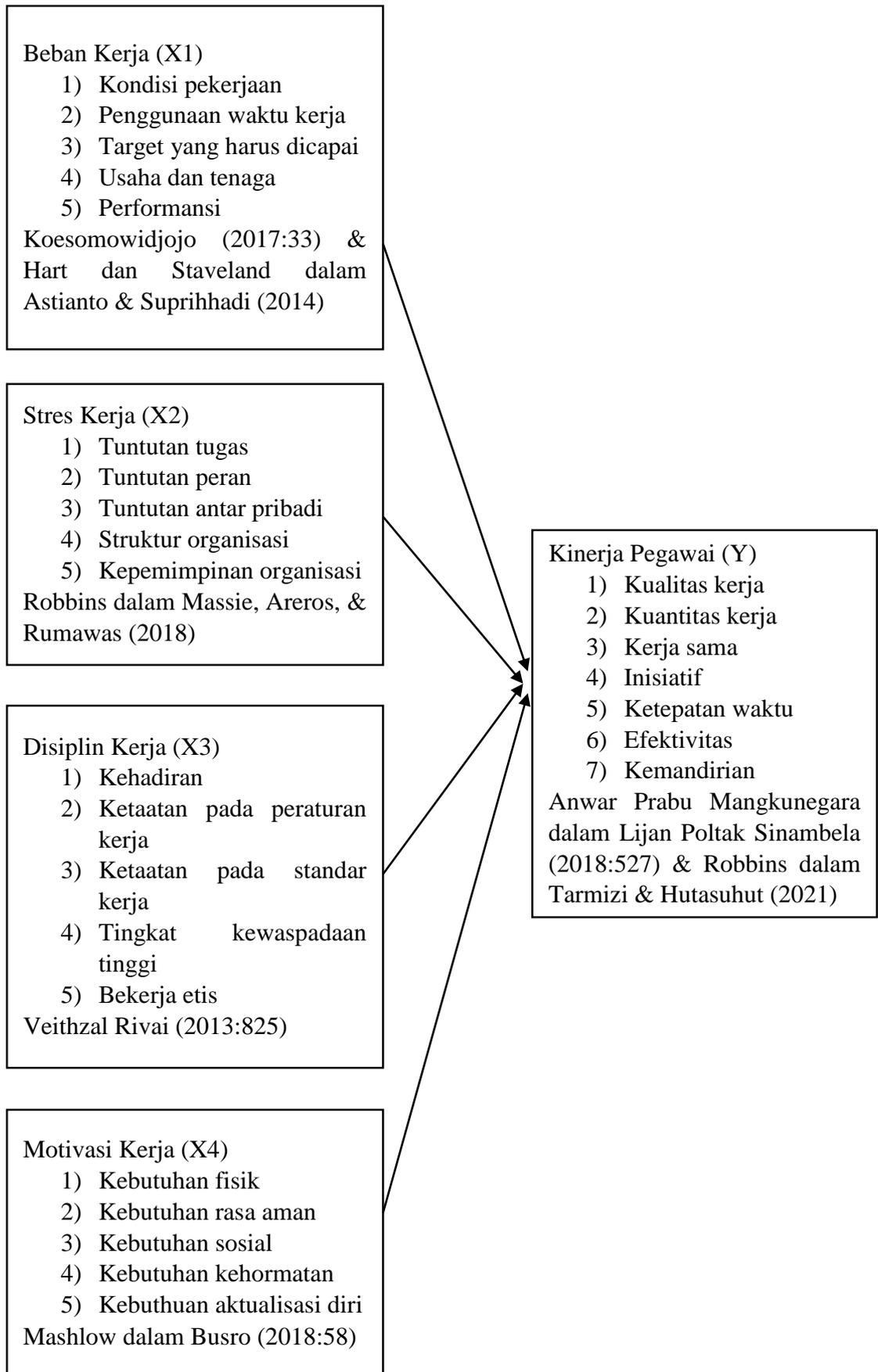
Lanjutan Tabel 2.1

			Pelayanan Pajak Madya Medan	
9	Meilanny Rosdiana & Ani Yunaningsih	Jurnal 2022	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Subang	Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
10	Yohana Lasmaria Panggabean, Darwin Lie, Efendi, & Fitria Halim	Jurnal 2019	Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Siantar Simalungun	Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
11	Sri Yustika	Jurnal 2022	Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Enrekang	Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
12	Pingkan Emmy & Johanis R. Wanma	Jurnal 2021	Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua	Stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Sumber: Google Cendekia

#### **D. Kerangka Analisis**

Kerangka analisis yang baik dapat mengungkapkan secara teori hubungan antara suatu variabel dengan variabel yang lain. Kerangka analisis digunakan untuk memperlihatkan serta menjelaskan pengaruh antara variabel yang sedang diteliti. Kerangka analisis ini merupakan kerangka hubungan antara suatu variabel dengan variabel yang lain dengan penelitian-penelitian yang ingin dilakukan dari masalah yang sedang diteliti.



Gambar 2.1 Kerangka Analisis

## **E. Hipotesis**

Hipotesis merupakan dugaan sementara dari sebuah permasalahan dalam penelitian sampai dapat dibuktikan kebenarannya dengan menggunakan data yang sudah dikumpulkan. Menurut Sugiyono (2009:64), hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian tersebut telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka analisis yang telah dijelaskan, maka hipotesis dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- H1 : Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Bekasi.
- H2 : Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Bekasi.
- H3 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Bekasi.
- H4 : Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Bekasi.