

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2019:9), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Sunyoto (2018:1), sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau organisasi, didampingi faktor lain serta aktiva dan modal. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efesiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam organisasi yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Dari berbagai definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu seni yang dilakukan untuk mengelolah hubungan untuk tenaga kerjanya untuk meningkatkan efektifitas dan efesiensi organisasi agar menghasilkan kinerja yang tinggi dalam organisasi.

2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2019:13), tujuan manajemen sumber daya manusia mempunyai 4 (empat) tujuan secara umum, yaitu:

a. Tujuan Sosial

Organisasi dari manajemen sumber daya manusia. Ancaman terhadap pencapaian tujuan organisasi serta dampak negative yang dapat timbul dan pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia didalam organisasi merupakan tugas dan tanggung jawab manajemen sumber daya manusia.

b. Tujuan Organisasional

Tingkat efektifitas yang tinggi dimiliki oleh organisasi apabila penyusunan sasaran formal dibuat dengan baik. Hal ini bertujuan untuk membantu pencapaian tujuan organisasi perusahaan dan pengakuan adanya keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi perusahaan.

c. Tujuan Fungsional

Tujuan ini biasa disebut dengan tujuan objektif. Mempertahankan kontribusi sumber daya manusia pada setiap bidang di dalam organisasi perusahaan merupakan tujuan fungsional manajemen sumber daya manusia. Kontribusi optimal diterima untuk kelangsungan perusahaan dengan melakukan pemeliharaan sumber daya manusia yang baik yang dimiliki organisasi perusahaan.

d. Tujuan Pribadi atau Individual

Manajemen sumber daya manusia diberikan kewenangan untuk memperhatikan tujuan pribadi atau individu di dalam perusahaan. Hal ini disebabkan karena tujuan pribadi atau individu harus selaras dengan tujuan organisasi. Tujuan individu karyawan dapat dimanfaatkan perusahaan untuk meningkatkan motivasi guna memberi kontribusi yang optimal bagi

perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan mudah dicapai jika seluruh sumber daya manusia memberikan kontribusi yang optimal dalam menjalankan tugas-tugasnya.

2.1.1.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2019:14), manajemen sumber daya manusia mengatur dapat menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

- a. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan organisasi
- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan pegawai berdasarkan asas *the right man in the right place and the right in the right job*.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.

2.1.1.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2019:21), fungsi manajemen sumber daya manusia itu meliputi:

- a. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam membantu terwujudnya tujuan.

- b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan kooredinasi dalam bagian organsasi (*organization chart*).

c. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua pegawai, agar mampu bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam memmbantu tercapainya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan pengendalian semua pegawai, agar mentaati peraturan-peraturan organisasi dan bekerja sesua dengan rencana.

e. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi unutm mendapatkan pegawai yng sesuai dengan kebutuhan organisasi.

f. Pengebangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

g. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang barang kepada peagawai sebagai imbalan jasa yang diberikan organisasi.

h. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

2.1.2 Beban kerja

2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi secara sistematis dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi.

Menurut Kasmir (2019:40) menyatakan bahwa beban kerja adalah perbandingan antar total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar. Sedangkan Menurut Pemendagri No.12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja norma waktu. Mengacu pada banyaknya defisi, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentuserta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan.

Beban kerja dapat diukur dengan total waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas tertentu (Anisa & Prastawa, 2019).). Apabila seseorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada diluar kemampuan karyawan untuk

melakukan pekerjaan. Kapasitas seseorang yang dibutuhkan seseorang yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan harapan berbeda dengan kapasitas yang tersedia pada saat itu.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Hariati (2019:5) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah:

- a. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:
 - 1) Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik, seperti situasi kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
 - 2) Organisasi kerja, seperti pada masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
 - 3) Lingkungan kerja, meliputi lingkungan kerja fisik, Lingkungan kerja biologis, dan Lingkungan kerja psikologi.
- b. Faktor Internal.

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban pekerjaan eksternal. Reaksi tubuh tersebut *strain* dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor simatik (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi

kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan).

2.1.2.3 Indikator Beban Kerja

Menurut Putra dalam Budiasa (2021:35) menjelaskan indikator beban kerja yang dipakai dalam penelitiannya sebagai berikut.

a. **Target yang harus dicapai**

Pandangan individu mengenai besarnya target yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

b. **Kondisi pekerjaan**

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu tentang kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pekerjaan serta dapat mengatasi yang tidak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang ditemukan.

c. **Pennggunaan waktu kerja**

Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi.

d. **Standar pekerjaan**

Kesan pada individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.3 Stress Kerja

2.1.3.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami oleh pegawai dalam mengerjakan sebuah pekerjaan. Stres kerja dapat dilihat dari *simptom*, antara lain emosi tidak stabil, perasan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Menurut Judge (2019:429) menyatakan stress kerja merupakan kondisi dinamik yang terjadi pada individu dalam mengalami sebuah harapan, hambatan atau desakan dan terkait dengan sesuatu yang diinginkan serta disersepsikan menjadi sesuatu yang belum pasti tetapi bermakna.

Buulolo (2021:4) menjelaskan stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi dan kondisi psikis seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Menurut Mangkunegara (2015) stress kerja merupakan perasaan menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Sedangkan, Menurut Beehr dan Newman (Luthans, 2019:279) mendefinisikan stress kerja sebagai suatu kondisi yang timbul dari interaksi orang dan pekerjaan mereka di tandai dengan perubahan dalam diri individu yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normanya.

Berdasarkan pada definisi sebelumnya dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah bentuk tanggapan atau respon atas tekanan pada pekerjaan yang diakibatkan oleh keadaan tidak atau kurangnya kecocokan antara seseorang

dengan lingkungannya, sehingga berpengaruh pada fisik, mental dan perilaku individu saat bekerja. Stres yang berhubungan dengan pekerjaan muncul ketika tuntutan dan tekanan kerja yang dihadapi tidak sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan mereka. Pekerja yang berada dalam kondisi stress akan menunjukkan emosi dan perilaku yang terjadi sebagai langkah dalam mengatasi stress yang terjadi.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Stres kerja muncul karena adanya stimulus, faktor penyebab atau pendorong yang dinamakan *stressor* (Wibowo 2019:187). Griffin dan Moorhead (Andriyanto *et al.*, 2023) menyatakan ada empat stres ditempat kerja sebagai berikut:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Stres ini mengacu kepada kondisi dalam lingkungan karyawan. Penyebab stress pada lingkungan fisik antara lain cahaya, suara, suhu dan udara.

b. Individu

Stres ini bersumber dari peran yang dimainkan dan tugas-tugas yang harus diselesaikan sehubungan dengan posisi atau pekerjaan. Termasuk didalam sumber stress dari sumber individu antara lain konflik peran, ambiguitas peran, beban kerja berlebih, tidak adanya kontrol, tanggung jawab kondisi kerja.

c. Kelompok

Dipengaruhi sifat hubungan antar kelompok dalam organisasi, misalnya ketidakpercayaan terhadap rekan kerja, hubungan yang tidak baik dengan rekan kerja, atasan atau bawahan.

d. Organisasi

Stres ini bersumber dari keinginan-keinginan organisasi sehubungan dengan usaha mencapai tujuan organisasi. Stres yang bersumber dari organisasi berupa struktur organisasi yang tidak bagus, iklim organisasi, teknologi, masalah politik dan tidak adanya kebijakan khusus.

2.1.3.3 Dampak Stres Kerja

Semua orang dan pada semua pekerjaan berkesempatan untuk mengalami stress, stress tidak terlalu memiliki dampak yang negatif yang disebabkan sesuatu yang tidak baik namun stress juga mempunyai sisi yang positif, pada tingkatan tertentu justru dapat meningkatkan kinerja seseorang. Chandra Patel (Ekawarna, 2018: 204), menyebutkan bahwa dampak dari stress kerja dilihat dari empat aspek yakni: mental, emosional, fisik dan perilaku. Sedangkan Swagerina (Hastutiningsih, 2019) mendefinisikan dampak stress menjadi dua jenis sebagai berikut:

a. *Constructive Stress*

Berpengaruh negatif terhadap individu dan organisasi, hal ini ditunjukkan dengan meningkatnya usaha, meningkatnya semangat kerja.

b. *Destructive Stres*

Berpengaruh negatif terhadap individu atau organisasi, yang ditunjukkan oleh penurunan kerja, penurunan terhadap kemampuan fisik dan mental seseorang bahkan dapat berpotensi terhadap ketidakpuasan akan sesuatu.

Dari dua jenis stres di atas digambarkan bahkan *Constructive stress* dampak langsung terhadap kinerja individu, karena merupakan suatu rangsangan yang mendorong pegawai untuk menanggapi tantangan pekerjaan. Jika tantangan kerja tidak ada maka stress juga tidak ada yang membuat kinerja menurun, sehingga stress kerja dapat mencapai titik stabil yang sesuai dengan kemampuan pegawai. Sebaliknya jika stress kerja terlalu besar sehingga mengakibatkan individu mengalami *Destructive stress*, stress yang dapat mengganggu pekerjaan, individu akan kehilangan kemampuan untuk mengendalikan. Hal ini berdampak kepada penurunan kinerja, keputusasaan, karyawan tidak kuat bekerja bahkan ada upaya penolakan atau keluar dari pekerjaan.

2.1.3.4 Indikator Stres Kerja

Faktor organisasi sebagai sumber stres potensial Menurut Wibowo (2019: 192)

a. Tuntutan tugas (Task Demands)

Merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja, letak fisik.

b. Tuntutan peran (*Role Demands*)

Berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang karyawan sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi, Tuntutan peran ini dapat menimbulkan terjadinya *role ambiguity, role conflict*.

c. Tuntutan antar pribadi

Merupakan tekanan yang diciptakan oleh rekan kerja dalam satu organisasi.

d. Struktur organisasi

Gambar instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.

2.1.4 Fasilitas Kerja

2.1.4.1 Pengertian Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas instansi berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal instansi, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Menurut Moekijat (2019:25) secara sederhana yang dimaksud dengan fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses satu masukan (*input*) menuju (*output*) yang diinginkan. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi instansi, karena dapat menunjang kinerja pegawai, seperti dalam menyelesaikan pekerjaan. Fasilitas kerja merupakan sarana dan prasarana yang berguna untuk memperlancar dan memberikan kemudahan dalam melakukan suatu pekerjaan.

Menurut Barry (2012) fasilitas kerja adalah sebagai saran yang diberikan instansi untuk mendukung jalannya roda organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali. Fasilitas kerja adalah fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis maupun manfaatnya disesuaikan dengan kebutuhan pegawai dan kemampuan instansi tersebut (Nurhadian, 2019).

2.1.4.2 Jenis-jenis Fasilitas Kerja

Menurut Sofyan dalam Angriani (2019:29) jenis-jenis fasilitas kerja terdiri dari :

- a. Mesin dan peralatannya yang merupakan keseleuruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada di perusahaan.
- b. Prasana, yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancarkan aktivitas persahaan, diantaranya adalah jembatan, jalan, pagar, dan lainnya.
- c. Penglengkapan kantor, yaitu fasilitas yang mendukung aktifitas kegiatan yang ada di perkantoran. Seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, dan lainnnya), peralatan laboratorium dan perlatan elektronik (computer, mesin fotokopy, printer, dan alat hitung lainnya).
- d. Peralatan invertasi yaitu peralatan yang dianggap sebagai alat-alat yang digunakan dalam perusahaan seperti inventaris kendaraan, inventaris kantor, inventaris pabrik, invenaris pabrik, inventaris laboratorium, inventaris gudang lainnya.

- e. Tanah, yaitu aset yang terhampar luas baik yang digunakan ditempat bangunan, maupun yang merupakan lahan kosong yang digunakan untuk aktivitas perusahaan.
- f. Bangunan, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas sental kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran dan pergudangan.
- g. Alat transportasi, yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksana aktivitas perusahaan seperti kendaraan (truk, traktor, mobil, motor, dan lainnya).

2.1.4.3 Indikator Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan keseluruhan sarana yang mendukung dalam melaksanakan aktivitas pegawai. Dengan fasilitas kerja yang lengkap dapat membantu memperlancarkan aktivitas pegawai. Indikator fasilitas kerja Faisal dalam (Jewaru, 2024:29) adalah.:

- a Komputer
- b Meja Kantor
- c Area parker
- d Bangunan Kantor
- e Transfortasi

2.1.5. Kinerja Pegawai

2.1.5.1.Pengertian Kinerja Pegawai

Beberapa ahli mengurai tentang pengukuran kerja pegawai di dalam organisasi. Daft dalam (Yohanis, 2024:130), mengemukakan kinerja pegawai adalah multidimensional karena pekerjaan.Sedangkan menurut Mangkunegara

(2015), istilah kinerja dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja) atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.5.2 Tujuan Kinerja Pegawai

Menurut Fahmi dalam (Yohanis, 2024:138), tujuan kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut

1. Mencapai peningkatan yang dapat digapai dalam kinerja organisasi
2. Bertindak sebagai pendorong perubahan dalam mengembangkan suatu budaya yang berorientasi pada kinerja.
3. Meningkatkan motivasi dan komitmen pegawai
4. Memungkinkan individu mengembangkan kemampuan mereka.
5. Mengembangkan hubungan yang konstruktif dan terbuka antara individu dan manajer dalam sebuah proses dialog yang dihubungkan dengan pekerjaan yang sedang dijalankan.

2.1.5.3. Jenis-Jenis Kinerja Pegawai

Menurut Yohanis (2024:137), menyatakan jenis-jenis kinerja pegawai ada empat yaitu:

a. Kinerja Kuantitatif

Kinerja kuantitatif adalah jenis kinerja pegawai yang bias diukur dengan data dan angka, seperti jumlah produk yang dihasilkan, jumlah penjualan, atau target yang telah ditentukan. Kinerja kuantitatif sangat penting bagi organisasi

karna dapat memberikan gambaran mengenai sejauh mana pegawai mampu mencapai target yang ditentukan.

b. Kinerja Kualitatif

Kinerja Kualitatif adalah jenis pegawai yang diukur berdasarkan kualitas kerja yang dihasilkan, seperti kepuasan pelanggan, kualitas produk, inovasi yang telah dijalankan. Kinerja ini sangat penting karena dapat memberikan gambaran sejauh mana pegawai bisa memberikan nilai tambah pada layanan yang diberikan.

c. Kinerja Individu

Kinerja Individu adalah jenis kinerja pegawai yang diukur secara pribadi berdasarkan tugas dan peran yang diembankan oleh pegawai tersebut. Kinerja ini sangat penting karena dapat memberikan gambaran umum sejauh pegawai mampu menyelesaikan tugas dan perannya dengan baik.

d. Kinerja Tim

Kinerja tim adalah jenis kerja yang diukur berdasarkan kolaborasi antar tim dan kontribusinya terhadap pencapaian tujuan bersama. Kinerja ini sangat penting karena mampu memberikan gambaran sejauh mana pegawai berkolaborasi dengan anggota tim lainnya.

2.1.5.4. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Mahmudi dalam (Yohanis, 2024:135), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di antaranya:

- a. Faktor sumber daya manusia yang meliputi talenta dan pengetahuan.
- b. Fktor kerja tim yang meliputi system kerja, fasilitas kerja maupun infrastruktur yang diberikan perusahaan pada pegawainya.

- c. Faktor seseorang pemimpin, semakin baik pemimpin, memimpin timnya maka semakin baik kinerja pegawai yang dihasilkan.
- d. Faktor situasional merupakan tekanan serta lingkungan yang berasal dari baik internal maupun eksternal.

2.1.5.5.Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Wibowo (2019: 86), indikator kinerja pegawai sebagai berikut:

a. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seseorang individu atau organisasi untuk mencapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan. Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

b. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

c. Umpan Balik

Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat paling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencaai tujuan yang didefinisikan oleh standr. Umpan balik terutama penting ketika kita mempertimbangkan “*real goals*” atau tujuan sebenarnya. Tujuan yang dapat diterima oleh perkerja oleh adalah tujuan yang bermakna dan berharga. Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, stantar kerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

d. Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakann sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat dan sarana merupakan faktor penunjang untuk mencapai tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebgaiman seharusnya. Tanpa alat mungkin dapat melakukan pekerjaan.

e. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kopetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melalukan lebih dari sekedar belajar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya ddengan baik. Kompetensi memunnγκinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

f.Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

g.Peluang

Pekerjaan perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat. Tugas mendapat prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia. Jika pekerja dihindari karena supervisor tidak percaya terhadap kualitas atau kepuasan konsumen, mereka secara efektif akan dihambat dari kemampuan memenuhi syarat untuk berprestasi.

2.1.6. Hubungan antar Variabel

2.1.6.1 Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2019:40) menyatakan bahwa beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar. Jika beban kerja dirasakan terlalu berat, tidak seimbang dengan kemampuan, dan kurang didukung oleh fasilitas yang memadai, maka beban kerja dapat menimbulkan dampak negatif terhadap kinerja pegawai. Pegawai mungkin merasa stres, frustrasi, dan tidak termotivasi

untuk bekerja. Hal ini dapat berdampak pada penurunan kualitas pekerjaan, peningkatan kesalahan, serta bahkan dapat menyebabkan burnout atau kelelahan kerja (Kumastuti, 2024). Menurut hasil penelitian (Hastutiningsih, 2019) beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja, kelebihan beban kerja adalah salah satu faktor penyebab menurun kinerja.

5.1.6.2 Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Stres kerja secara sederhana mempunyai potensi untuk mendorong atau menurunkan kinerja, jika tidak ada stress maka tantangan kerja juga tidak ada yang mengakibatkan kinerja menjadi menurun (Luthans, 2011:278). Stres yang tidak diatasi dengan baik akan berpengaruh terhadap ketidak mampuan seseorang seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungan kerja (Siagan, 2018: 300). Stres yang melebihi batas toleransi akan berdampak negatif terhadap karyawan dan stress yang dapat ditangani pegawai akan memberikan dampak positif. Stres dapat menurunkan produktivitas, meningkatkan ketidakhadiran, dan bahkan menyebabkan masalah kesehatan yang dapat mengganggu kinerja (Irawaty, 2021).

2.1.6. 3. Hubungan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Fasilitas yang memadai dan nyaman akan meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Fasilitas yang tepat dapat membantu pegawai dalam mencapai tujuan dan target kerja. Misalnya, peralatan kerja yang sesuai dengan tugas pegawai dapat membantu mereka menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik (Anandita *et al.*, 2021). Fasilitas kerja merupakan salah satu

faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Catatan Sipil, dan bahkan secara umum di berbagai instansi pemerintahan. Fasilitas yang memadai akan membantu PNS dalam melaksanakan tugasnya dengan lebih efektif dan efisien, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja (Anwar, 2022).

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian, Jurnal Volume, Tahun	Variabel yang Diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Asriani, D., BL, M., & Abdullah, I.	Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. <i>Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis</i> , 2(2), 58-69. (2021).	Variabel: Beban kerja (X^1) Lingkungan kerja (X^2) Kinerja pegawai (Y) Hasil Analisis penelitian ini adalah terdapat pengaruh negatif dan signifikan beban kerja terhadap pegawai kantor dinas tenaga kerja kota makasar	Variabel Beban kerja (X^1) Kinerja pegawai (Y) Alat yang digunakan Regresi linier berganda	Variabel Stress kerja (x2) Fasilitas Kerja (x3) Waktu penelitian Tahun penelitian Objek pebelitian
2.	Wisang, I. V., Transilvanus, V. E., & Mone, M. M. M.	Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Sikka. <i>Jurnal Review</i>	Variabel Beban kerja(X^1) Stress kerja (X^2) Kinerja pegawai (Y) Hasil Analisis	Variabel Beban kerja(X^1) Stress kerja (X^2) Kinerja pegawai (Y) Alat yang digunakan	Variabel: Fasilitas Kerja (x3) Waktu penelitian Tahun penelitian

		<i>Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)</i> , 7(1), 82-88. (2024).	Terdapat pengaruh Positif dan signifikan Beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja pegawai kantor Inspektorat Kabupaten Sikka	Regresi linier Berganda.	Objek pebelitian
3.	Chrestian, J. K., Bogar, W., Dame, J. M., Rawung, S. S., & Kambey, J. P.	Pengaruh Lingkungan Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum di Provinsi Sulawesi Utara. <i>Jurnal Mirai Management</i> , 4(1), 43-54. (2021).	Varibel yang diteliti: X1: Lingkungan Kerja X2: Stres Kerja Y: Kinerja Karyawan Alat analisis: Metode Kuantitatif Hasil analisis mengidentifikasi (1) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, (2) stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, (3) lingkungan kerja dan stress kerja secara	1. Sama-sama menggunakan Variabel X2 2. Menggunakan alat Kuantitatif	1. Objek Penelitian Kantor Komisi Pemilihan Umum Di Provinsi Sulawesi Utara 2. Tahun penelitian 2019 jumlah responden 109 pegawai.

			bersamasama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.		
4	Nataria, O., Dedi, S., & Sabarofek, M. S.	Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Disperindagkop Dan Umkm Manokwari. <i>Cakrawala Management Business Journal, 1(1), 67-83.</i> (2022).	Variabel Stres Kerja (X1) Beban Kerja (X2) Kinerja pegawai (Y) Hasil penelitian menunjukkan secara parsial bahwa stres kerja tidak mempengaruhi kinerja. Hasil uji t pada beban kerja mempengaruhi kinerja. Secara bersamaan menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja	Stres Kerja (X1) Beban Kerja (X2) Kinerja pegawai (Y) Alat analisis yang di gunakan regresi linier berganda	Tahun penelitian Objek penelitian Waktu penelitian
5.	Prasetio, Y.	Pengaruh Kepuasan Kerja, Fasilitas Kerja Dan Stres	Variabel: Kepuasan Kerja (X ¹)	Variabel: Fasilitas kerja (X ²)	Variabel Kepuasan Kerja

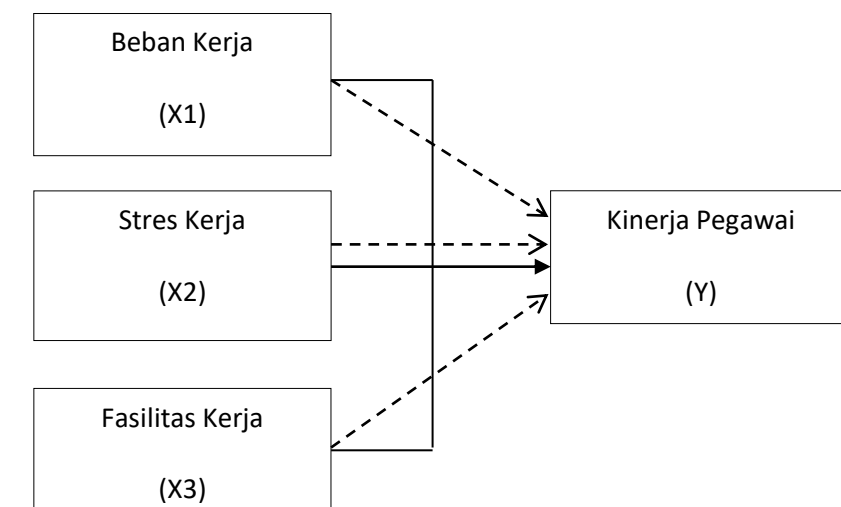
		<p>Kerja Terhadap Kinerja Personil Pleton I Yonkav 6/Nk Kodam I Bukit Barisan. <i>Jurnal Manajemen Bisnis</i>, 2(1), 265-372. (2020).</p>	<p>Fasilitas kerja (X^2) Stress kerja (X^3) Kinerja pegawai (Y) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil, selanjutnya fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil dan stress kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja personil pada Pleton I YONKAV 6/NK KODAM I BUKIT BARISAN, dan terakhir kepuasan kerja, fasilitas kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan</p>	<p>Stress kerja (X^3) Alat analisis regresi Linier berganda</p>	<p>(X^1) Waktu penelitian Tahun penelitian Objek pebelitian</p>
--	--	---	--	---	---

			terhadap kinerja personil pada Pleton I Yonkav 6/Nk Kodam I Bukit Barisan		
--	--	--	--	--	--

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan teori-teori yang dideskripsikan tersebut, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel yang diteliti sintesa tentang hubungan variabel tersebut, selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis.

Kerangka pemikiran berikut menggambarkan hubungan antar variabel independen, dalam hal ini adalah Beban Kerja (X^1), Stres Kerja (X^2), dan Fasilitas Kerja (X^3) dan variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y).



Keterangan :

—————→ Secara simultan

-----→ Secara parsial

Gambar 2. 1
Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2020:64) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga ada Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Komering Ulu baik secara persial maupun simultan.