

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia suatu organisasi sangatlah penting. Sebuah organisasi dengan orang-orang berbakat akan kompetitif dalam organisasi bisnis. Upaya sistematis untuk mencapai keunggulan yang kompetitif melalui pengembangan tenaga kerja berbasis kompetensi adalah paradigma baru. Keunggulan kompetitif dapat menjadi posisi yang unik untuk dikembangkan oleh perusahaan dalam menghadapi pesaing agar organisasi dapat bersaing dan tumbuh secara berkelanjutan (Bina et al., 2022)

Untuk menciptakan kinerja karyawan yang mempunyai etos kerja yang tinggi, tidak hanya didorong dengan adanya kinerja karyawan yang baik tetapi juga dengan disiplin kerja yang tinggi. Disiplin diciptakan untuk membuat semuanya berjalan sesuai dengan prosedur. (Ramatulloh et al., 2018).

Sumber daya manusia bisa menjadi penentu berhasil tidaknya sebuah perusahaan. Jika SDM memiliki kualitas yang sesuai dengan keahlian yang diinginkan oleh perusahaan maka akan berpengaruh positif untuk perusahaan tersebut. Dunia industri di Indonesia sangat banyak dan memiliki tempat yang

tersedia diseluruh wilayah di Indonesia, maka dari itu diperlukannya sebuah Kawasan industri. Kawasan industri dituju untuk sebagai pusat Kegiatan industri yang mempunyai sarana prasarana dan fasilitas penunjang lain, lalu perusahaan kawasan industri sebagai pengelolanya (Suryawan dan Salsabilla, 2022).

Motivasi yang muncul untuk mengatasi stres kerja yang ada. Motivasi kerja karyawan adalah sesuatu yang menciptakan semangat kerja karyawan atau pekerja, termasuk diantaranya adalah kata-kata pembangkit semangat. Dengan diberikan motivasi atau arahan yang cukup tentu akan membuat para pendidik bangkit dan semangat kembali dalam keterpurukan yang ditimbulkan dari stres. Lebih merasa lega lagi dalam bekerja, lebih kreatif lagi menciptakan inovasi-inovasi pembelajaran yang menarik (wulansari widya et al., 2019).

Menurut (wulansari widya et al., 2019). Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang sesuai dengan tugas dan perannya sesuai dengan tujuan organisasi yang dihubungkan dengan standar kinerja tertentu dari perusahaan atau sekolah dimana individu tersebut bekerja. Untuk mencapai kinerja yang maksimal tentu harus adanya kedisiplinan dalam bekerja, motivasi kerja sehingga tidak menimbulkan stres kerja yang berlebihan.

Salah satu indikator yang mendukung kinerja karyawan adalah kedisiplinan, hal tersebut saling berkaitan satu sama lain untuk menjadikan karyawan mencapai tujuannya. Salah satu hal yang berkaitan dengan kedisiplinan adalah keterlambatan karyawan. Setelah dilakukannya observasi, hal tersebut dikarenakan sanksi yang kurang tegas dari perusahaan, sehingga karyawan

kehilangan rasa tanggung jawab akan kedisiplinan. Sebuah perusahaan bisa dibilang produktif jika para karyawannya bertanggung jawab dengan jadwal dan tugas yang sudah diberikan. Apabila terjadi keterlambatan dalam bekerja maka akan menghasilkan penurunan pada kinerja karyawan (Suryawa dan Salsabilla, 2022).

Peningkatan kinerja karyawan menjadi tolak ukur dalam pencapaian kinerja di dalam suatu perusahaan, sehingga karyawan perlu bekerja lebih keras, lebih baik, dan bertanggung jawab agar dapat melaksanakan dan menyelesaikan setiap tugas yang diberikan secara penuh dalam perusahaan. Karyawan dapat melaksanakan tugas dengan baik dan tepat waktu biasanya dipengaruhi oleh dorongan diri pribadi. Dorongan tersebut dapat menjadi positif dan negatif jika porsinya sesuai dengan deskripsi kerja. Dorongan tersebut dilatarbelakangi oleh motivasi individu yang kuat. Motivasi merupakan suatu dorongan menciptakan antusiasme pekerjaan seseorang serta memberikan dorongan dan kolaborasi kerja yang efektif dan integrasi untuk mengejar semua kesejahteraan (Caissar et al., 2022).

Beban kerja yang semakin berat, semakin banyaknya kebutuhan yang ingin dipenuhi, tingkat pendapatan yang tak sejalan dengan biaya hidup, persaingan yang semakin ketat dan seterusnya dapat menjadi ancaman untuk dapat tetap bertahan hidup. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan.

Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Bahaya stres

diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional. Proses berlangsung secara bertahap, akumulatif, dan lama kelamaan menjadi semakin memburuk (Ramatulloh et al., 2018).

Dalam suatu Instansi baik yang melayani kepentingan publik seperti Instansi pemerintah maupun organisasi swasta, menginginkan adanya pencapaian maksimal yang terkait dengan peningkatan hasil kerja demi tercapainya tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi salah satu elemen yang penting yang harus diperhatikan yaitu sumber daya manusia (Soebiyantoro, 2019). Hal ini karena sumber daya manusia yang melaksanakan dan mengatur serta menjalankan kegiatan organisasi tersebut.

Seperti saat ini dalam menghadapi arus globalisasi, sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia (pegawai) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan (MalayuHasibuan, 2018). Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku .

Disiplin menunjukkan keadaan atau sikap hormat yang ada dalam diri setiap pegawai untuk aturan dan peraturan organisasi. Disiplin pegawai sangat diperlukan peningkatan kinerja pegawai tanpa disiplin kerja dan aturan serta regulasi yang ada dalam organisasi seringkali diabaikan. Jika disiplin kerja pegawai tidak memadai. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaiannya. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh Instansi. Disiplin seorang pegawai tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga dapat dinilai (Suryawan dan Salsabilla, 2022).

Selain disiplin kerja ada faktor yang menjadi pengaruh dalam kinerja karyawan yaitu stres kerja. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Orang yang mengalami stres bisa menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis, kondisi tersebut meskipun dapat juga terjadi karena penyebab lain, tetapi pada umumnya hal itu merupakan gejala stres (Marendra dan Irianto, 2020)

Penyebab selanjutnya dalam memperhatikan penurunan kinerja karyawan yaitu motivasi. Motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu. Kinerja pegawai memungkinkan pegawai untuk melakukan semua tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas biasanya dibuat menggunakan indikator keberhasilan yang ditentukan dalam lingkungan kerja. Akibatnya, kita dapat melihat bahwa karyawan tersebut termasuk dalam tingkat kinerja tertentu. Kekuatan adalah kombinasi dari kemampuan dan

upaya untuk menghasilkan apa yang dilakukannya (Bina et al., 2022). jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan.

Kepolisian Republik Indonesia (Polri) merupakan organisasi pemerintah yang salah satu fungsinya adalah sebagai pelindung dan penganyom masyarakat Indonesia. Peran polisi sangat berat dalam melaksanakan fungsinya tersebut mengingat pelanggaran-pelanggaran hukum yang ditangani oleh Polri dari waktu ke waktu semakin meningkat. Dalam kondisi tersebut profesionalitas dan figuritas oknum Polri atau polisi harus lebih ditingkatkan demi menjaga baik nama Polisi di mata masyarakat. Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja maksimal, maka produktivitas instansi secara keseluruhan akan meningkat sehingga instansi akan dapat mencapai visinya yaitu menjadi instansi multinasional yang professional dan mandiri. Pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien (Alfian, 2020)

Hubungan masyarakat atau Public Relations adalah suatu usaha yang sengaja dilakukan, direncanakan secara berkesinambungan untuk menciptakan saling pengertian antara sebuah lembaga/institusi dengan masyarakat (Satispi, 2019)

Humas PR adalah sebuah seni sekaligus ilmu sosial dalam menganalisa kecenderungan, meramalkan konsekuensinya, memberikan pengarahan kepada



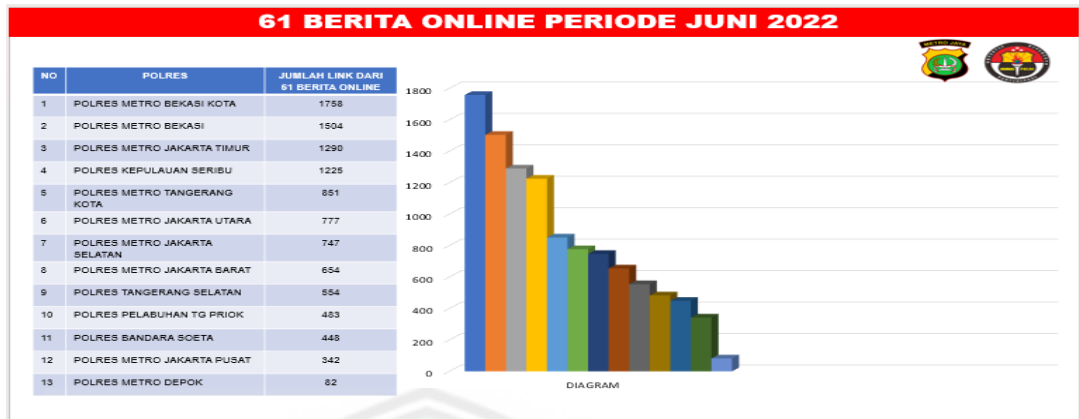
pimpinan institusi/lembaga dan melaksanakan program-program terencana yang dapat memenuhi kepentingan baik institusi maupun lembaga tersebut maupun masyarakat yang terkait. Humas atau Public Relations (PR) merupakan fungsi manajemen untuk mencapai target tertentu yang sebelumnya harus mempunyai program kerja yang jelas dan rinci, mencari fakta, merencanakan, mengkomunikasikan, hingga mengevaluasi hasil-hasil apa yang telah dicapainya (Adhitya et al., 2018)

Jumlah personel yang berada di Humas Polres Metro Bekasi Kota adalah 40 personel dengan dibagi menjadi 7 tim kerja dalam bekerja 1 tim berisikan 5 personel berjenis kelamin laki-laki dan perempuan. Proses bekerja para personel menggunakan beberapa shift yaitu LD (Lepas Dinas), D (Dinas), P (Piket) para personel menggunakan jenis kamera, beberapa jenis laptop dan komputer para personel bekerja keras dikarenakan tekanan dari pimpinan yang diharuskan membuat konten 1 video dan 2 meme dalam sehari, memviralkan berita-berita yang positif setiap harinya sehingga disiplin kerja menurun. Jadi disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Permasalahan yang kedua yaitu stres kerja para personel yang kurang diperhatikan. Membuat kinerja personel kurang maksimal, sehingga ditakutkan akan berdampak buruk bagi Instansi. Permasalahan yang ketiga yaitu motivasi yang rendah personel tidak mempunyai semangat bekerja, dan akan mendapatkan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berikut adalah rekap data bagian Multimedia Humas Polda Metro Bekasi Kota selama akhir tahun terakhir.

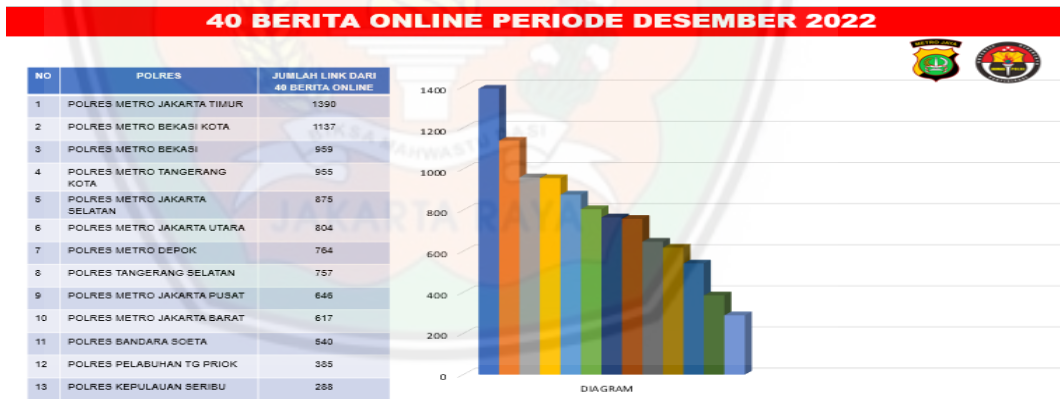
**Gambar 1.1 Data Berita Online**



Sumber: Rekapitulasi Power Poin Polda Metro Jaya

Berikut adalah rekapan data bagian Multimedia Humas Polda Metro Bekasi Kota selama akhir tahun terakhir. Diperoleh dari Presentasi Power Point Polres Metro Bekasi Kota untuk lebih jelasnya dapat dilihat

**Gambar 1.2 Data Penurunan Berita Online**



Sumber : Rekapitulasi Power Poin Polda Metro Jaya

Berdasarkan data pada gambar 1.2 di atas diambil akhir tahun 2022 terlihat data target dan realisasi target viralisasi sosial media yang belum terealisasi secara tepat bahwa realisasi target mengalami Penurunan dari target yang telah ditentukan oleh Humas Polres Metro Bekasi Kota. Hal ini mengindikasikan



kinerja karyawan yang kurang maksimal sehingga dalam penelitian ini variabel dependen (Y) adalah kinerja

Penurunan kinerja karyawan tersebut disebabkan oleh beberapa sebab diantaranya adalah penguasaan tugas secara kualitas, karyawan yang bersangkutan dalam menyelesaikan tugasnya belum sesuai dengan standar/prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh instansi. Penguasaan tugas secara kuantitas yang artinya personel yang bersangkutan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya belum sesuai dengan target yang telah ditentukan (target dalam bentuk nominal dan waktu), Jam kerja yang sangat padat dan banyaknya kegiatan dapat menghambat proses pekerjaan sebelumnya yang belum terselesaikan. Selain itu juga penurunan kinerja ini disebabkan oleh kurangnya kedisiplinan, tanggung jawab, dan inisiatif dalam diri personel itu sendiri.

Stres kerja juga dipengaruhi oleh motivasi kerja dan disiplin kerja karena apabila sumberdaya manusia sebuah perusahaan memiliki motivasi kerja yang tinggi, upaya penyelesaian suatu masalah dapat lebih mudah dipecahkan dan lebih mudah beradaptasi dalam suatu kondisi. Motivasi kerja merupakan suatu modal dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan atau pekerja agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab. Perusahaan harus memahami terkait motivasi kerja yang pengaruhnya terhadap kinerja sangat besar (Zahira, 2018).

Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Bahaya stres diakibatkan karena

kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional. Proses berlangsung secara bertahap, akumulatif, dan lama kelamaan menjadi semakin memburuk. (Ramatulloh et al., 2018)

Berbagai hal yang dapat menjadi sumber stres bagi para pegawai Humas Polres Metro Bekasi yang berasal dari dalam pekerjaan seperti beban tugas yang terlalu berat, desakan waktu penyelesaian tugas yang kurang baik, desakan untuk memenuhi target dari pimpinan. Stres kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat berdampak terhadap peningkatan kemampuan dan kinerja pegawai. Stres kerja juga salah satu masalah yang akan dihadapi bagi setiap orang dalam kehidupan berkarya yang ada dalam Instansi itu sendiri maupun di perusahaan atau Organisasi lainnya. Keberhasilan para personel dapat diukur melalui kepuasan masyarakat, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Keberhasilan para personel dapat diukur melalui kepuasan masyarakat, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas pengalaman, dan kesungguhan. Kinerja karyawan yang belum optimal dan mengalami penurunan tiap bulannya. Tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi dua faktor yaitu disiplin dan motivasi

Kinerja pegawai merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu Instansi. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang pegawai yang ditampilkan dalam sebagai prestasi kerja sesuai peranannya di suatu Instansi dalam jangka waktu tertentu (Sherlie dan Hikmah, 2020). Hal ini dikarenakan kinerja pegawai sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup Instansi. Dalam setiap Instansi sumber daya manusia merupakan suatu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan Instansi tersebut. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik pula, tanpa kinerja yang baik Instansi.

Dalam rangka mencapai kinerja, Humas Polres Metro Bekasi Kota mengedepankan pegawai sebagai sumber daya manusia yang menjadi inti dari proses operasional yang akan memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat ,bertanggungjawab untuk menyusun rencana komunikasi khusus dengan berbagai media dalam upaya membangun dan mempertahankan reputasi, citra, komunikasi, serta hubungan yang baik dan bermanfaat antara organisasi dengan publik. Secara sederhana dan pelayanan kepada pemberi kerja (perusahaan) memberikan pelayanan yang maksimal kepada para seluruh lapisan masyarakat untuk mendapatkan hak-haknya serta memberikan informasi yang berguna bagi para

masyarakat awam tentang pemanfaatan penyampai informasi atau menjadi sumber informasi resmi pemerintah.

Kemajuan dan keberhasilan Instansi sangat tergantung pada kinerja individu dalam dalam hal ini pegawai, dimana pegawai tersebut mampu bekerja keras, proaktif, loyal serta disiplin tinggi dan bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan yang pada akhirnya dapat mencapai kinerja yang optimal, sehingga berdampak positif pada kinerja Instansi proaktif, loyal serta disiplin tinggi dan bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan yang pada akhirnya dapat mencapai kinerja yang optimal, sehingga berdampak positif pada kinerja Instansi (Adhitya et al., 2018).

Namun pada kenyataannya masih ditemukan masalah yang berkaitan dengan kinerja pegawai pada Humas Polres Metro Bekasi Kota. Peneliti menemukan suatu masalah yaitu adanya penurunan target viralisasi sosial media yang belum terealisasi secara tepat bahwa target mengalami penurunan dari target yang telah ditentukan oleh Humas Polres Metro Bekasi Kota. Hal ini mengindikasikan kinerja karyawan yang kurang maksimal, maka upaya peningkatan kinerja sangat penting berpengaruh terhadap kinerja pelayanan publik. Disiplin dan motivasi pegawai sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja para pegawai Humas Polres Metro Bekasi Kota. Adapun jumlah pegawai Humas Polres Metro Bekasi Kota 70 orang.

Berdasarkan uraian tersebut di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan

## **“ Pengaruh Disiplin Kerja,Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Humas Polres Metro Bekasi Kota”**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian pada Humas Polres Metro Bekasi Kota ini adalah data realisasi target yang belum tercapai dan kurang optimal. Sehingga perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai Humas Polres Metro Bekasi Kota agar target tercapai sesuai tujuan Pimpinan.

Oleh karena itu pertanyaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Humas Polres Metro Bekasi Kota?
2. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Humas Polres Metro Bekasi Kota?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Humas Polres Metro Bekasi Kota?
4. Apakah Disiplin kerja, Stres Kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Humas Polres Metro Bekasi Kota?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh disiplin kerja, stress kerja dan

motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Kinerja Pegawai Humas Polres Metro Bekasi Kota ;
2. untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap Kinerja Kinerja Pegawai Humas Polres Metro Bekasi Kota ;
3. untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja Kinerja Kinerja Pegawai Humas Polres Metro Bekasi Kota ;
4. untuk menganalisis apakah disiplin kerja, stress kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Humas Polres Metro Bekasi Kota.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Peneliti mengharapkan penelitian ini bisa memberikan manfaat bagi semua kalangan, bagi pembaca ataupun pihak-pihak yang berkaitan langsung di dalamnya. Maka berikut manfaat yang akan diberikan, yakni :

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan menambah informasi referensi untuk mengembangkan ilmu sumber daya manusia yang dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya, terutama yang berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan.



## 2. Kegunaan Praktis

### a. Bagi Humas Polres Metro Bekasi Kota

Sebagai bahan pertimbangan atau evaluasi kepada pihak Instansi yang bersangkutan agar dapat menggunakan bahan penelitian ini pertimbangan dan masukan bagi perusahaan akan pengaruh disiplin kerja, stres kerja, dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja Pegawai Humas Polres Metro Bekasi Kota.

### b. Bagi Peneliti

Penelitian ini menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya pada masalah yang diteliti sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah.

### c. Bagi Universitas/ Akademisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkan.

## 1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, penulis membatasi masalah dalam penelitian ini agar lebih fokus mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Humas Polres Metro Bekasi Kota”

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut.

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini membahas mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini membahas mengenai literatur yang berhubungan dengan beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, selain itu terdapat penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bab ini membahas mengenai desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, serta metode analisis data.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menguraikan tentang profil objek penelitian, hasil analisis data dan pembahasan hasil dari penelitian yang dilakukan.

### **BAB V PENUTUP**

Bab ini mengemukakan tentang kesimpulan, saran yang bermanfaat dan keterbatasan dari penelitian yang telah dilakukan.