

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Saihudin (2019:2), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Pendapat Suryani dan Foeh (2019:2), manajemen sumber daya manusia merupakan proses pencapaian tujuan organisasi melalui penggunaan manusia atau individu yang ada di dalamnya. Peneliti lain Larasati (2018:6), manajemen sumber daya adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu dan organisasi.

Berdasarkan dari pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa

manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan sehingga tercapai tujuan bersama.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hilman Firmansyah et.al (2016:15), menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

a. Fungsi manajemen terbagi atas :

1) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah untuk menentukan program kerja yang akan membantu tercapainya sasaran yang telah disusun oleh perusahaan dan juga menjadi langkah awal yang bisa berpengaruh secara total dalam perusahaan untuk kedepannya.

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Hal ini dibentuk untuk menyesuaikan tindakan yang akan dilaksanakan berdasarkan rencana yang sudah ditentukan.

Dengan penyusunan organisasi, seorang manajer dapat merencanakan struktur hubungan kerja, kepegawaian dan faktor fisik.

3) Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah fungsi manajemen yang berhubungan dengan pengaturan kegiatan agar sesuai dengan rencana personalia yang sebelumnya telah dirumuskan berdasarkan analisis terhadap sasaran dasar organisasi.

b. Fungsi operasional terdiri atas :

1) Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*)

Pengadaan tenaga kerja adalah suatu proses untuk mendapatkan tenaga yang berkualitas dan memberikan harapan yang baik pada calon tenaga kerja tersebut untuk membuat lamaran kerja guna bekerja pada instansi atau perusahaan.

2) Pengembangan (*Development*)

Melalui sarana diklat, peningkatan kecakapan pegawai sehingga dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan untuk meningkatkan prestasi.

3) Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi yaitu fungsi pemberian penghargaan atau balas jasa yang memadai dan layak kepada personalia untuk sumbangan mereka kepada tujuan organisasi.

4) Integrasi (*Integration*)

Integrasi merupakan usaha untuk menghasilkan suatu rekonsiliasi (kecocokan) yang layak atas kepentingan-kepentingan perorangan (individu), masyarakat, dan organisasi.

5) Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan merupakan usaha untuk mempertahankan dan menjaga karyawan yang telah ada, serta memperbaiki kondisi kerja untuk meningkatkan prestasi yang lebih baik, yang

menekankan kepada program pelayanan karyawan, keselamatan dan kesehatan serta kesejahteraan karyawan.

6) Kedisiplinan (*Discipline*)

Kedisiplinan adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

7) Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*)

Pemutusan hubungan kerja adalah untuk memutuskan hubungan kerja dan mengembalikan orang-orang tersebut kepada masyarakat dan organisasi bertanggung jawab, sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan dan menjamin bahwa warga masyarakat itu berada dalam keadaan sebaik mungkin.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Larasati (2018:10) didalam tujuan manajemen sumber daya manusia dibedakan menjadi 4 tujuan, yaitu tujuan sosial, organisasional, fungsional dan individual:

a. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggungjawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

b. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

c. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkatan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

d. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

2.1.2 Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Menurut Hannani dkk (2016:4), beban kerja adalah sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai teman kerja, ketrampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. Pendapat Ellyzar (2017:38), beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit seorganisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi. Sedangkan menurut Tarwaka (2017:128) pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh

suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja adalah sesuatu yang muncul yang dikarenakan jumlah kegiatan atau tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan secara sistematis.

2. Dimensi dan Indikator Beban Kerja

Dalam penelitian ini dimensi indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi dari dimensi indikator beban kerja yang dikemukakan oleh Koesomowidjojo (2017:33), dimana terdapat bebrapa indikator yang mampu mengetahui besarnya beban kerja pada suatu perusahaan yang harus diterima oleh karyawan, diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Seperti contoh, karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi yang telah

ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan mensosialisasikan SOP (*Standard Operating Procedure*) kepada semua unsur di dalam Lembaga sehingga karyawan yang bekerja didalamnya dapat:

- 1) Mudah mengoperasikan pekerjaan yang telah didelegasikan;
- 2) Meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan;
- 3) Meminimalisir kecelakaan kerja;
- 4) Mudah evaluasi setiap proses kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan;
- 5) Memudahkan karyawan dalam mengambil keputusan apabila terdapat perubahan dalam prosedur kerja sehingga kualitas kerja yang ditetapkan akan jauh lebih mudah dicapai.
- 6) Memudahkan karyawan untuk memiliki komunikasi yang baik dengan atasan maupun rekan kerja.

b. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, banyak organisasi yang tidak

memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit. Misalnya, suatu perusahaan konveksi memberikan target kepada karyawan untuk menyelesaikan 40 potong pakaian dalam sehari, sedang kemampuan karyawan rata-rata saat itu hanya 20 potong per hari.

c. Target yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Untuk itu, dibuthkan penetapan waktu baku atau dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Suci Koesmowidjojo (2017:24), faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah:

a. Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh, status Kesehatan dan motivasi, kepuasan, keinginan atau persepsi.

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti:

1) Lingkungan kerja

Lingkungan yang berhubungan dengan kimiawi, psikologis, biologis dan lingkungan kerja secara fisik. Lingkungan yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi, apabila lingkungan kerja dalam hal seperti penerangan cahaya yang kurang optimal, suhu ruang yang panas, debu, asap, paparan

zat kimia selama bekerja, kondisi sirkulasi udara dalam ruang kerja karyawan/ruang produksi membuat ketidaknyamanan bagi karyawan.

2) Tugas-tugas fisik

Hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, bahkan hingga tingkat kesulitan yang dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaan.

3) Organisasi kerja

Seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, shift kerja, istirahat, perencanaan karier hingga penggajian atau pengupahan akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan oleh masing-masing karyawan.

2.1.3 Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Menurut Handoko (2017:200), stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya. Sedangkan Menurut Saam dan Wahyuni (2017:126), stress kerja adalah ketidakmampuan individu dalam memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaannya sehingga merasa tidak nyaman dan tidak senang. Perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Lain halnya menurut Mangkunegara (2017:157), stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Salah satu penyebab timbulnya stres kerja pada karyawan adalah waktu kerja yang mendesak. Hal tersebut tentunya menyebabkan karyawan membutuhkan jam kerja yang lebih lama untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang serta perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Hal tersebut tentunya menyebabkan karyawan membutuhkan jam kerja yang lebih lama untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

2. Dimensi dan Indikator Stres Kerja

Dimensi merupakan himpunan dari pratikular-pratikular yang disebut indikator. Indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Menurut Robbins dan Judge (2017:597) menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi dan indikator yaitu sebagai berikut:

a. Stres lingkungan

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain organisasi, sehingga ketidakpastian menjadi beban tersendiri bagi

karyawan, terutama saat perubahan organisasi berlangsung. Dimensi lingkungan adalah ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian teknologi dan ketidakpastian politik menyebabkan stres kerja karena karyawan merasa tenaganya tidak lagi dibutuhkan.

b. Stres Organisasi

Dimensi organisasi berkaitan dengan situasi dimana karyawan mengalami tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan pribadi. Tuntutan tugas berkaitan dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan membuat karyawan merasa kelelahan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan-tekanan yang dialami karyawan ketika menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan pribadi berkaitan kelompok kerja tidak memberikan bantuan teknis jika diperlukan.

c. Stres Individu

Dimensi ini mengenai kehidupan pribadi masing-masing karyawan, seperti masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi dan kepribadian karyawan.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Rivai (2017:314) faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja,yaitu:

a. Kondisi pekerjaan

Hal-hal yang mempengaruhi kondisi pekerjaan meliputi kondisi pekerjaan, beban kerja yang berlebihan secara kualitatif dan kuantitatif, keputusan yang dibuat oleh seseorang, bahaya fisik dan jadwal bekerja.

b. Stres karena peran

Stres karena ketidakjelasan peran dalam bekerja dan tidak tahu yang diharapkan oleh manajemen. Akibatnya sering muncul ketidakpuasan bekerja. Ketegangan, menurunnya prestasi hingga akhirnya timbul untuk meninggalkan pekerjaan.

c. Faktor interpersonal

Faktor interpersonal hubungan kerja sama antar teman, hubungan dengan pimpinan. Hasil kerja dan sistem dukungan sosial yang buruk karena kurangnya perhatian manajemen terhadap karyawan.

d. Pengembangan karir

Setiap orang pasti punya harapan ketika mulai bekerja di suatu perusahaan atau organisasi. Pengembangan karir meliputi: penurunan jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya, keamanan pekerjaannya, ambisi yang berlebihan sehingga menimbulkan frustrasi.

e. Struktur organisasi

Gambaran perusahaan yang diwarnai dengan struktur organisasi yang kaku dan tidak bersahabat, pengawan dan pelatihan yang tidak seimbang, keterlibatan karyawan dalam membuat keputusan.

f. Tampilan rumah pekerjaan

Mencampurkan masalah pekerjaan dengan masalah pribadi, kurangnya dukungan dari pasangan hidup, konflik pernikahan, stres karena memiliki dua pekerjaan.

4. Jenis-Jenis Stres Kerja

Menurut Rivai (2017:310) mengemukakan bahwa jenis-jenis stres kerja terbagi menjadi dua, yaitu:

a. *Eustress* (stres positif)

Eustress merupakan hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif dan konstruktif (bersifat membangun).

Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan fleksibilitas, kemampuan adaptasi dan tingkat *performance* yang tinggi.

b. *Distress* (stress negatif)

Distress merupakan hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif dan *destruktif* (bersifat merusak).

Distress sering menghasilkan emosi yang intens, seperti kemarahan, rasa takut dan kecemasan atau panik.

2.1.4 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2017:170), kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Sedangkan menurut Sutrisno (2016:75), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Pemahaman serupa juga dikemukakan oleh Gayang (2018:299), kepuasan kerja merupakan perasaan yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, baik berupa perasaan yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, baik berupa perasaan yang menyenangkan maupun tidak tidak menyenangkan.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

2. Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Sinambela (2016:324) menyatakan bahwa ada empat dimensi kepuasan kerja, diuraikan sebagai berikut :

a. Pekerjaan yang Menantang Secara Mental

Pegawai cenderung memiliki pekerjaan yang memberikan kesempatan mereka menggunakan keahlian dan kemampuan, serta menawarkan variasi tugas, kebebasan, dan umpan balik seputar sebaik mana pekerjaan yang mereka lakukan. Pekerjaan yang kurang menantang cenderung membosankan, sementara pekerjaan yang terlalu menantang cenderung membuat frustrasi dan rasa gagal. Dibawah kondisi moderat menantang, Sebagian besar pekerja akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

b. *Reward* yang Memadai

Kecenderungan pekerja dalam menginginkan sistem penghasilan dan kebijakan promosi yang diyakini adil, tidak mendua, dan sejalan dengan harapannya. Saat pekerja menganggap bahwa penghasilan yang diterima setimpal dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keahlian, dan sama berlaku bagi pekerja lainnya, kepuasan akan muncul. Tidak semua pekerja mencari uang, dan sebab itu promosi merupakan alternatif lain kepuasan kerja. Banyak pula pekerja yang mencari kewenangan, promosi, perkembangan pribadi, dan status sosial.

c. Kondisi kerja yang Mendukung

Perhatian pekerja pada lingkungan kerja, baik kenyamanan ataupun fasilitas yang memungkinkan mereka melakukan pekerjaan secara baik. Studi-studi membuktikan bahwa pekerja cenderung tidak memiliki lingkungan kerja berbahaya atau tidak nyaman. Temperatur, cahaya, dan faktor-faktor lingkungan lain tidaklah terlampau ekstrim. Mereka juga cenderung bekerja

dilokasi yang dekat rumah, menggunakan fasilitas modern, serta peralatan kerja yang mencukupi.

d. Kolega yang Mendukung

Pekerja selain bekerja juga mencari kehidupan sosial. Tidak mengejutkan bahwa dukungan rekan kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja seseorang. Studi membuktikan bahwa kepuasan kerja meningkat ketika supervisor dianggap bersahabat dan mau memahami, melontarkan pujian untuk kinerja bagus, mendengarkan pendapat kerja, dan menunjukkan minat personal terhadap mereka.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2016:77), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

a. Kesempatan untuk maju

Karyawan akan diberi kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja. Apabila karyawan mampu meningkatkan kerjanya dengan baik akan diberikan gaji tambahan sesuai dengan hasil kerjanya.

b. Keamanan kerja

Faktor ini merupakan keyakinan bahwa posisi seseorang karyawan relatif aman. Jika karyawan aman dalam bekerja tentunya karyawan merasa puas dan terus bekerja dalam organisasi tersebut.

c. Gaji

Gaji merupakan sebagai penentu dari kepuasan kerja, karena bagi setiap karyawan yang bekerja tentunya mengharapkan balas jasa dari perusahaan tersebut.

d. Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen mampu berikan situasi dan kondisi situasi stabil akan menentukan karyawan merasa puas melakukan aktivitasnya dalam bekerja.

e. Pengawasan

Jika atasan bersifat acuh tak acuh dan supervise yang buruk terhadap bawahannya, itu dapat berakibat karyawan bisa *turn over* dan sering absen waktu kerja.

f. Faktor intrinsik dan pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan masyarakat ketrampilan tertentu sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

g. Kondisi kerja

Sejauh mana lingkungan kerja fisik memberikan kenyamanan dan lingkungan kerja yang menyenangkan akan membuat karyawan mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya.

h. Aspek sosial

Aspek sosial dalam pekerjaan merupakan faktor yang penting karena faktor ini bisa menentukan karyawan puas atau tidak puasnya karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

i. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pihak manajemen merupakan bagian penting karena melalui komunikasi karyawan berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerjanya.

j. Fasilitas

Didalam suatu perusahaan apabila fasilitas yang ada di organisasi tersebut terpenuhi akan menimbulkan karyawan merasa puas.

2.1.5 Prestasi Kerja

1. Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2016:94) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Sutrisno (2016:150), prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Pemahaman serupa juga dikemukakan Sikula (2015:57) prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah evaluasi dan untuk mengukur seberapa besar pengaruh karyawan terhadap tugas-tugas pekerjaan yang telah dicapai.

2. Dimensi dan Indikator Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2015:152) menyatakan bahwa ada lima indikator prestasi kerja, diuraikan sebagai berikut :

a. Hasil Kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

b. Pengetahuan Pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

c. Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

d. Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

e. Disiplin

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2015:152) terdapat dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu:

a. Faktor Individu

- 1) Usaha, yaitu menunjukkan sejumlah sinergi dan mental yang digunakan dalam menyelesaikan tugas
- 2) *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- 3) *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

b. Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan juga dapat mempengaruhi prestasi kerja maka setiap perusahaan dituntut untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman.

2.2 Landasan Empiris

Dalam penelitian ini penulis mencari sumber-sumber lain dari berbagai sumber informasi penelitian yang berkaitan dengan judul. Baik jurnal maupun skripsi yang sudah ada sebelumnya. Adapun hasil penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan acuan dan perbandingan peneliti yaitu sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/tahun/judul peneliti	Variabel penelitian dan Dimensinya	Metode dan alat analisis	Hasil penelitian
1.	Nadila Aini Laima, Victor P.K Lengkong, Greis M. Sendow/2019/Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja	Penempatan Kerja 1. Pendidikan 2. Pengetahuan Kerja 3. Ketrampilan Kerja 4. Pengalaman Kerja	Metode penelitian: Kuantitatif Alat analisis: Regresi Linier Berganda	Beban Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja

No	Nama Peneliti/tahun/ judul peneliti	Variabel penelitian dan Dimensinya	Metode dan alat analisis	Hasil penelitian
	<p>Terhadap Prestasi Kerja Perawat Di RSUD Talaud.</p> <p>Jurnal EMBA Vol.7 No.3</p>	<p>Beban Kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kondisi Pekerjaan 2. Penggunaan Waktu Kerja 3. Target yang Harus Dicapai <p>Kepuasan Kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan terhadap Pekerjaan 2. Kepuasan terhadap Imbalan 3. Kepuasan terhadap Supervisi Atasan 4. Kepuasan terhadap Rekan Kerja 5. Kesempatan Promosi. <p>Prestasi Kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil Kerja 2. Pengetahuan Pekerjaan 3. Inisiatif 		perawat di RSUD Talaud.
2.	Wahyu Erianto , Estu Mahanani/2022/Pengaruh	<p>Kompensasi</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi finansial 	<p>Metode penelitian :</p> <p>Kuantitatif</p>	<p>variabel Kompensasi ,Kepuasan Kerja dan</p>

No	Nama Peneliti/tahun/judul peneliti	Variabel penelitian dan Dimensinya	Metode dan alat analisis	Hasil penelitian
	Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai RSUD Suradadi Kabupaten Tegal. Jurnal Pendidikan Ekonomi (JUPE) Vol. 10 No. 2	2. Kompensasi non finansial Kepuasan Kerja 1. bayaran/imbala n 2. promosi 3. pengawasan, rekan kerja dan keseluruhan Stres Kerja 1. Stres Lingkungan 2. Stres Organisasi 3. Stres Individu Prestasi Kerja 1. Pengukuran kuantitas 2. Pengukuran kualitas 3. Pengukuran ketepatan waktu	Alat analisis: Regresi Linier Berganda	Stress Kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja.
3.	Akbar Rizky Adhani/2013/Pen	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Metode penelitian:	aktualisasi diri

No	Nama Peneliti/tahun/ judul peneliti	Variabel penelitian dan Dimensinya	Metode dan alat analisis	Hasil penelitian
	<p>garuh Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.</p> <p>Jurnal Ilmu Manajemen Volume 1 Nomor 4</p>	<p>1. Kebutuhan pertumbuhan</p> <p>2. Kebutuhan pencapaian potensi seseorang</p> <p>3. Kebutuhan pemenuhan diri</p> <p>4. Kebutuhan dorongan</p> <p>Beban Kerja</p> <p>1. Kondisi Pekerjaan</p> <p>2. Penggunaan Waktu Kerja</p> <p>3. Target yang Harus Dicapai</p> <p>Prestasi Kerja</p> <p>1. lingkungan</p> <p>2.karakteristik organisasi</p> <p>2. karakteristik kerja</p> <p>3. karakteristik individu.</p>	<p>Kuantitatif</p> <p>Alat analisis: Regresi Berganda</p>	<p>membutuhk an pengaruh yang signifikan terhadap pekerjaan kinerja dan beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pekerjaan kinerja, sedangkan aktualisasi diri dan beban kerja bersama-sama memiliki tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pekerjaan.</p>
4.	Nirma Andini , Ali	Kepuasan Kerja	Metode penelitian:	kepuasaan Kerja, dan

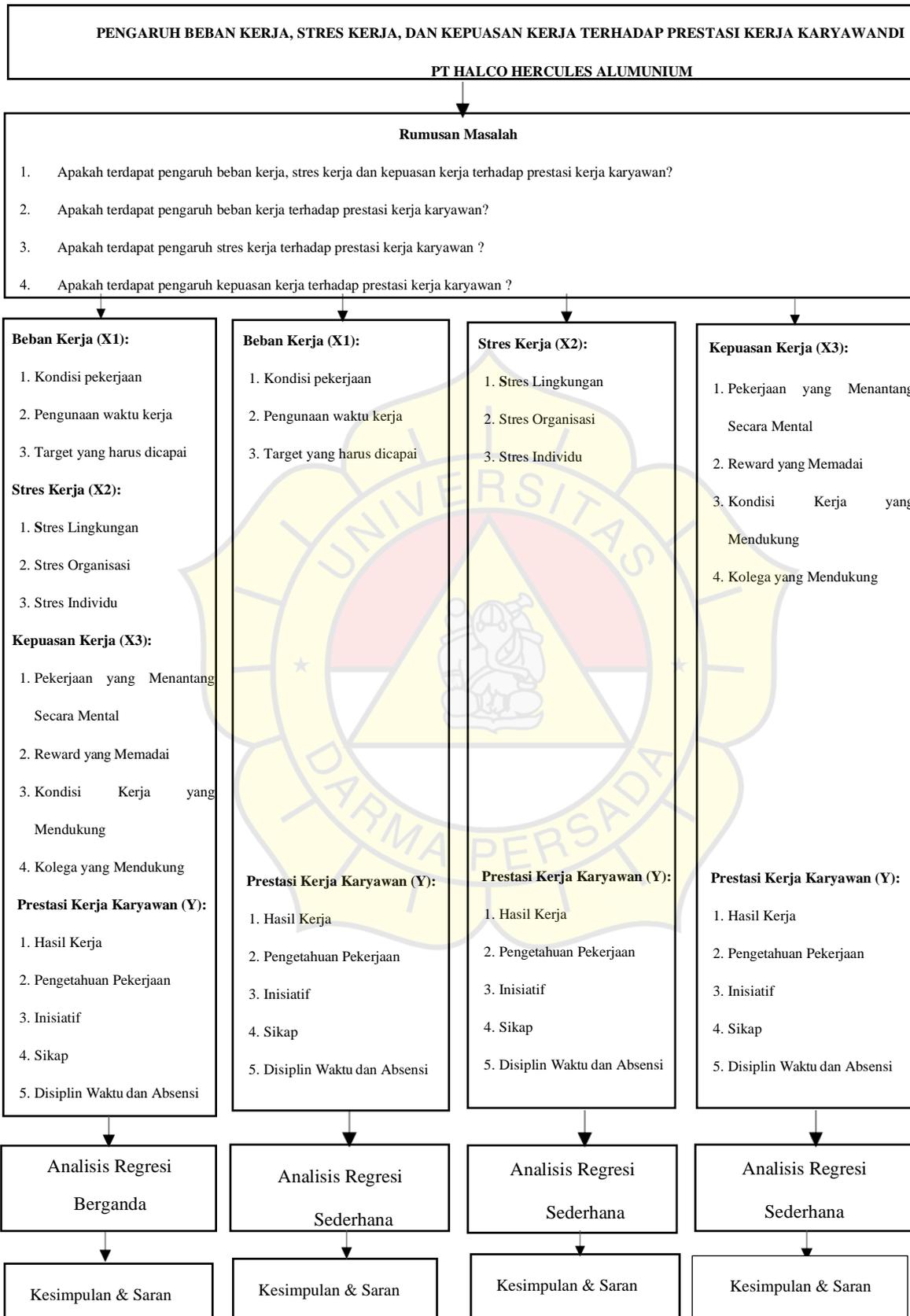
No	Nama Peneliti/tahun/ judul peneliti	Variabel penelitian dan Dimensinya	Metode dan alat analisis	Hasil penelitian
	<p>Sahputra/2016/Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Hotel Sudi Mampir Blok Songo Labuhanbatu Selatan.</p> <p>JURNAL ECOBISMA Vol. 3 No. 2 Juni 2016</p>	<p>1. Kepuasan terhadap Pekerjaan</p> <p>2. Kepuasan terhadap Imbalan</p> <p>3. Kepuasan terhadap Supervisi Atasan</p> <p>4. Kepuasan terhadap Rekan Kerja</p> <p>5. Kesempatan Promosi.</p> <p>Beban Kerja</p> <p>1. .Kondisi Pekerjaan</p> <p>2. Penggunaan Waktu Kerja</p> <p>3. Target yang Harus Dicapai</p> <p>Prestasi Kerja</p> <p>1. Hasil Kerja</p> <p>2. Pengetahuan Pekerjaan</p> <p>3. Inisiatif</p> <p>4. Sikap</p> <p>5. Disiplin</p>	<p>Kuantitatif</p> <p>Alat analisis: Regresi Linier Berganda</p>	<p>Beban Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja Hotel Sudi Mampir Blok Songo Labuhanbatu Selatan.</p>

No	Nama Peneliti/tahun/ judul peneliti	Variabel penelitian dan Dimensinya	Metode dan alat analisis	Hasil penelitian
5.	Bagus Mardyanto/2017/ Analisis Hubungan Antara Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Dengan Prestasi Kerja Prajurit Di Markas Komando Resor Militer 151/Binaiya. Jurnal Strategi Pertahanan Darat Vol 3 No 1	Stres Kerja 1. Stres Lingkungan 2. Stres Organisasi 3. Stres Individu Kepuasan Kerja 1. Kepuasan terhadap Pekerjaan 2. Kepuasan terhadap Imbalan 3. Kepuasan terhadap Supervisi Atasan 4. Kepuasan terhadap Rekan Kerja 5. Kesempatan Promosi. Prestasi Kerja 1. Lingkungan 2. karakteristik organisasi 3. karakteristik kerja 4. karakteristik individu.	Metode penelitian: Kuantitatif Alat analisis: Regresi Linier Berganda	Stres Kerja, Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja Di Markas Komando Resor Militer 151/Binaiya .

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2017:60) kerangka berpikir mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Dalam penelitian yang dilakukan tentang pengaruh beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT Halco Hercules Aluminium, maka disusun suatu kerangka pemikiran dengan tujuan untuk memudahkan pembaca dalam memahami isi dari apa yang ingin dibahas oleh peneliti. Pembuatan kerangka pemikiran berdasarkan rumusan masalah yang akan dibahas. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini dijelaskan melalui gambar 2.1 sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:63), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Berdasarkan rumusan masalah, maka hipotesis penelitian ini adalah :

1. Apakah beban kerja, stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT Halco Hercules Alumunium?

Ho : Tidak terdapat pengaruh beban kerja (X1), stres kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3), terhadap prestasi kerja (Y).

Ha : Terdapat pengaruh beban kerja (X1), stres kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3), terhadap prestasi kerja (Y).

2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT Halco Hercules Alumunium?

Ho : Tidak terdapat pengaruh beban kerja (X1), terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

Ha : Terdapat pengaruh beban kerja (X1), terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT

Dayamitra Halco Hercules Alumunium?

Ho : Tidak terdapat pengaruh stres kerja (X2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

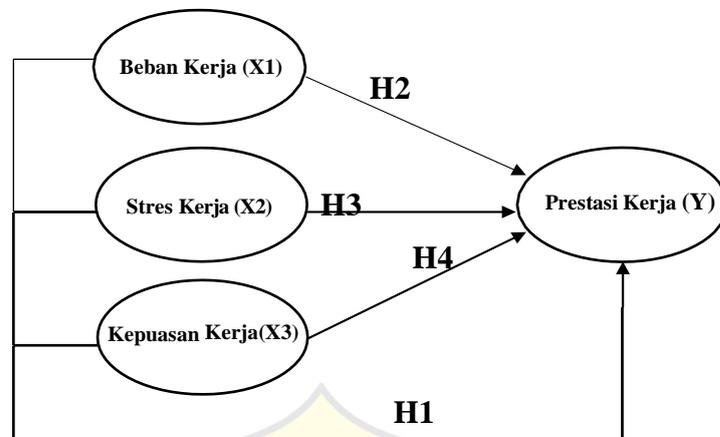
Ha : Terdapat pengaruh stres kerja (X2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT Halco Hercules Alumunium?

Ho : Tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja (X3) terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

Ha : Terdapat pengaruh kepuasan kerja (X3) terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

Berikut ini gambar 2.2 menjelaskan keterkaitan antara variabel independen terhadap variabel dependen :



Sumber : Data diolah penulis 2022

Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

Keterangan :

H1 : X1,X2,X3 Terhadap Y (Simultan)

H2 : X1 Terhadap Y (Parsial)

H3 : X2 Terhadap Y (Parsial)

H4 : X3 Terhadap Y (Parsial)

Paradigma penelitian menurut Sugiyono (2016:42) dapat diartikan sebagai “pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang akan digunakan”. Pada gambar di atas menjelaskan mengenai hubungan antara variabel, terdiri dari tiga variabel independent yaitu beban kerja (X1), stres kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3), dan satu variabel dependen yaitu prestasi kerja sebagai (Y).