

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Afandi (2018:3) “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Sedangkan menurut Ajabar (2020:4) “Sumber daya manusia merupakan kunci pokok bagi organisasi dalam menjalankan tujuannya”. Pendapat lain dikemukakan oleh Sulistyowati (2021) SDM merupakan manusia yang dipekerjakan di sebuah instansi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi”.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses kegiatan yang terjadi dalam suatu organisasi atau perusahaan dimulai dari perencanaan hingga pemberhentian guna mencapai tujuan bersama antara karyawan dengan perusahaan.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Ajabar (2020:6) kegiatan dalam manajemen sumber daya manusia berdasarkan fungsi-fungsinya pada beberapa organisasi dapat di kelompokkan dalam beberapa macam kegiatan, yaitu:

1. Perencanaan, kegiatan merencanakan kebutuhan tenaga kerja sehingga sesuai dengan kebutuhan organisasi.
2. Pengorganisasian, kegiatan mengorganisasi kegiatan tenaga kerja dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi yang tertuang dalam analisis dan deskripsi pekerjaan.
3. Pengarahan, kegiatan mengarahkan semua tenaga kerja agar mau bekerja dengan baik dan mampu bekerja sama.
4. Pengendalian, kegiatan mengendalikan semua tenaga kerja agar menaati semua aturan kerja yang diterapkan dalam organisasi.
5. Pengadaan, kegiatan penarikan, seleksi dan penempatan tenaga kerja sesuai kebutuhan dan kemampuan perusahaan.
6. Mengkompensasikan kegiatan pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung kepada pekerja sebagai imbalan jasa yang diberikan perusahaan.
7. Pengembangan, kegiatan meningkatkan keterampilan teknis, teoretis, konseptual dan moral pekerja melalui pendidikan

atau pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini dan masa depan.

8. Pengintegrasian, kegiatan menyatukan keinginan organisasi dan kebutuhan pekerja sehingga terciptanya kerja sama yang saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan, kegiatan memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas pekerja agar mereka mau bekerja dengan baik sesuai dengan kebutuhan organisasi.
10. Pendisiplinan, kegiatan menyadarkan pekerja untuk menaati peraturan-peraturan organisasi dengan norma-norma organisasi.
11. Pemberhentian, kegiatan putusan hubungan kerja baik atas keinginan perusahaan maupun atas keinginan pekerja itu sendiri atau karena telah berakhirnya kontrak kerja, memasuki masa pensiun dan lain sebagainya.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Tujuan sumber daya manusia menurut Sunarton (2018:1) antara lain:

- a. Memperoleh dan mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan memiliki motivasi tinggi dan dapat dipercaya oleh organisasi.

- b. Meningkatkan dan memperbaiki kualitas tenaga kerja dalam organisasi yang diukur dari kontribusi kemampuan dan kecakapan dalam melaksanakan operasional pekerjaan.
- c. Mengembangkan sistem kerja yang baik secara prosedur dalam rekrutmen dan seleksi calon karyawan, prosedur perekrutan dan seleksi dilakukan secara teliti dengan sistem kompensasi dan insentif yang tergantung pada kinerja setiap karyawannya. Hal tersebut juga ditunjang pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang terkait dengan kebutuhan organisasi.
- d. Memiliki komitmen tinggi akan karyawan dan menjadikan karyawan sebagai *stakeholder* dalam organisasi yang bernilai dan berperan dalam pengembangan iklim kerjasama membentuk kepercayaan bersama.
- e. Menciptakan lingkungan kerjasama tim yang fleksibel dan terus berkembang.
- f. Menyeimbangkan dan menyelaraskan keperluan masing-masing stakeholder.
- g. Menghargai elemen sumber daya manusia berdasarkan prestasi yang telah dicapai.
- h. Meningkatkan kesejahteraan para karyawan baik secara fisik maupun mental.

- i. Menciptakan iklim yang harmonis dan produktif yang terbentuk antara manajemen dan karyawan.
- j. Menyediakan kesempatan yang merata bagi seluruh elemen sumber daya manusi.
- k. Melakukan pendekatan yang harmonis dalam proses pengelolaan karyawan yang berlandaskan keadilan, perhatian, dan transparansi.
- l. Mengelola tenaga kerja dan mempertimbangkan perbedaan kebutuhan, keinginan individu dan kelompok yang difasilitasi dalam penyampaian aspirasi.

2.1.2 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan produktivitas kerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam meningkatkan kualitas kerja suatu organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, aman, dan nyaman. Sehingga dengan adanya rasa nyaman dan aman dalam bekerja karyawan dapat mengoptimalkan kerjanya, sehingga hasil yang didapatkan lebih baik dan dapat menguntungkan organisasi.

Afandi (2018:65) mengemukakan bahwa “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat

mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang emban kan kepada karyawan tersebut, misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai, dan sebagainya”. Pendapat lain dikemukakan oleh Nitisemito dalam (Yuliantari & Widayati, 2018:1) menjelaskan tentang “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain”. Sedangkan menurut Sukanto & Indryo (2018:151) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja, dan pengaturan keamanan tempat kerja.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:66) secara umum lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis:

1. Faktor Lingkungan Fisik. Afandi (2018:66) menyatakan bahwa faktor lingkungan fisik adalah yang berada di sekitar pekerja itu sendiri. Kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas pegawai yang meliputi:

- a. Rancangan ruang kerja, meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.
 - b. Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja, dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai.
 - c. Kondisi lingkungan kerja, penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.
 - d. Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*, dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi pegawainya. Adapun privasi yang dimaksud adalah “keleluasaan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya.
2. Faktor Lingkungan Psikis. Afandi (2018:67) menyatakan bahwa faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi produktivitas pegawai ialah:
- a. Pekerjaan yang berlebihan, pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam

penyelesaian pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap pegawai, sehingga hasil yang didapatkan kurang maksimal.

- b. Sistem pengawasan yang buruk, sistem pengawas yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya.
- c. Frustrasi, frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan.
- d. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk, perubahan yang terjadi dalam suatu pekerjaan akan mempengaruhi cara orang dalam bekerja.
- e. Perselisihan antara pribadi dan kelompok, hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut.

3. Aspek-Aspek Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:69) Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentukan lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut:

- a. Pelayanan kerja, merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap organisasi terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari organisasi akan membuat pegawai lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa

tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik organisasi melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan pegawai meliputi beberapa hal yakni:

- 1) Pelayanan makan dan minum
- 2) Pelayanan kesehatan
- 3) Pelayanan kecil/kamar mandi di tempat kerja, dan sebagainya.

b. Kondisi kerja, kondisi kerja pegawai sebaiknya diusahakan oleh manajemen organisasi sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk pegawainya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja pegawai.

c. Hubungan pegawai, hubungan pegawai akan sangat menentukan dalam menghasilkan prestasi kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antara sesama pegawai dalam bekerja.

4. Dimensi Lingkungan Kerja

Menurut para ahli dimensi lingkungan kerja terdiri dari dua dimensi yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik:

Menurut Sedarmayanti (2017:97) menyatakan bahwa dimensi lingkungan kerja diukur melalui:

a. Lingkungan kerja fisik

1) Lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan seperti alat tulis kantor, meja, kursi, dan fasilitas pendukung lainnya.

2) Lingkungan perantara atau bisa disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusianya seperti berikut:

a) Penerangan, sebagai penerangan rumah atau bangunan, kita bisa merasakan kenyamanan baik dalam aktivitas *indoor* maupun *outdoor*.

b) Suhu udara, derajat panas dan dingin di dalam ruangan maupun di luar ruangan.

c) Suara bising, udara yang tidak diinginkan atau suara yang mengganggu pendengaran dapat mengurangi kekuatan pendengaran orang yang terpapar.

d) Penggunaan warna, tindakan mengubah warna bangunan atau ruang kerja.

e) Keamanan Kerja, keamanan kerja merupakan rasa aman atau keinginan setiap karyawan dalam bekerja.

f) Ruang gerak yang diperlukan, ruangan gerak yang dibutuhkan mengacu pada kondisi ruangan atau lingkungan yang luas agar karyawan dapat bergerak leluasa selama bekerja.

b. Lingkungan kerja non fisik.

1) Hubungan kerja antara pemimpin dan bawahan.

Terciptanya komunikasi yang baik, sikap menghormati dan patuh pada hubungan kerja antara pemimpin dan bawahan, maka tujuan perusahaan akan mudah dicapai.

2) Hubungan kerja antar rekan kerja.

Terciptanya hubungan antara rekan kerja yang baik, maka kerja sama dalam tim dapat berjalan dengan mudah.

2.1.3 Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja menurut Yusuf dalam Leonardo Hendy & Ida Martini Alriani (2018:25) menyatakan bahwa, beban kerja merupakan salah satu faktor yang menjadi pertimbangan dalam menentukan kinerja karyawan. Hal yang harus dihindari adalah beban kerja karyawan yang terlalu berlebihan sebagai akibat tidak seimbang nya pekerjaan dengan jumlah karyawan, atau beban kerja karyawan yang terlalu rendah diakibatkan oleh jumlah karyawan

yang terlalu banyak. Pendapat lain dikemukakan oleh Rohman & Ichsan (2021:2) beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Lain halnya dengan menurut Affandi (2018, hlm. 183) beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja berpengaruh terhadap karyawan dalam meningkatkan produktivitas dan merasakan kenyamanan dalam bekerja.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa beban kerja merupakan suatu kegiatan yang meliputi aktivitas fisik, mental, dan sosial yang harus diselesaikan oleh suatu unit dalam perusahaan dalam jangka waktu tertentu.

2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi beban kerja

Perusahaan atau instansi tentunya memiliki harapan agar beban kerja yang dilampai oleh pekerja tidak memberatkan dan sesuai dengan kemampuan atau kompetensi seorang karyawan pada umumnya. Menurut Koesoemowidjojo (2017:24) yaitu:

a. Faktor Internal

Faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh seseorang akibat dari reaksi beban kerja seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatik), dan motivasi, kepuasan, keinginan atau persepsi (faktor psikis).

b. Faktor Eksternal

Faktor yang berasal dari dalam dunia kerja juga mempengaruhi beban kerja karyawan, faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan, seperti:

- 1) Lingkungan Kerja, lingkungan yang berhubungan dengan kimiawi, psikologis, biologis, dan lingkungan kerja secara fisik.
- 2) Tugas-tugas fisik, hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, tingkat kesulitan.
- 3) Organisasi kerja, seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya.

3. Analisis Beban Kerja

Menurut Azan (2021:94-95) langkah-langkah pelaksanaan analisis beban kerja dapat dilakukan melalui tahapan berikut ini:

1. Mengumpulkan data, yang dilaksanakan dengan pengisian instrumen formulir isian, formulir inventarisasi jumlah pemangku jabatan, panduan wawancara, dan pengamatan langsung serta referensi.
2. Pengolahan data, yang dilaksanakan dengan merekapitulasi jumlah beban kerja jabatan, penghitungan kebutuhan pejabat/pegawai, tingkat efisiensi unit, dan prestasi kerja unit.

3. Menelaah hasil olahan data, yakni menganalisis serta mengaplikasikan hitungan kuantitatif tertentu untuk menentukan pengaruh atau efisiensi dari beban kerja dan tingkat produktivitas maupun variabel lain yang ingin diketahui.
4. Menetapkan hasil analisis beban kerja, yaitu proses menetapkan evaluasi serta penilaian berdasarkan data yang telah diolah dan ditelaah sebelumnya.

4. Dimensi Beban Kerja

Dimensi memiliki pengertian di mana suatu batas yang mengisolir keberadaan suatu eksistensi. Sementara itu menurut Munandar (2016:381) dimensi terkait beban kerja ialah:

- a. Tuntutan Fisik

Kondisi kerja tertentu yang dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal di samping dampaknya terhadap kinerja karyawan, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja.

- b. Tuntutan Tugas

Tuntutan tugas seperti bagaimana jadwal kerja atau *shift* malam yang sering menyebabkan kelelahan bagi para karyawan akibat dari beban kerja yang berlebihan.

2.1.4 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, disemangati dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas. Menurut Hamali (2018:131) mendefinisikan bahwa motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan.

Dari beberapa pengertian motivasi menurut para ahli di atas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan atau alasan untuk seseorang melakukan suatu tindakan yang dilakukan secara sadar dengan tujuan untuk mencapai sesuatu.

2. Teknik Motivasi Kerja Karyawan

Menurut Hamali (2018:145) mengemukakan teknik-teknik memotivasi kerja karyawan antara lain:

a. Teknik pemenuhan kebutuhan karyawan

Pemenuhan kebutuhan karyawan merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja.

b. Teknik komunikasi persuasif

Teknik komunikasi persuasif merupakan salah satu teknik memotivasi kerja karyawan yang dilakukan dengan cara mempengaruhi karyawan secara ekstralogis. Teknik ini dirumuskan:

A = *ATTENTION* (Perhatian)

I = *INTEREST* (Minat)

D = *DESIRE* (Hasrat)

D = *DECISION* (Keputusan)

A = *ACTION* (Aksi/Tindakan)

S = *SATISFACTION* (Kepuasan)

Penggunaannya, pertama perhatian kepada karyawan tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan kali pemimpin harus memberikan timbul minat karyawan terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin. Karyawan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

3. Prinsip Motivasi Kerja

Menurut Hamali (2018:140) prinsip-prinsip dalam memotivasi kerja karyawan, yaitu:

- a. Prinsip partisipasi, dalam memotivasi kerja karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
- b. Prinsip komunikasi, pemimpin mengkomunikasi segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas dengan informasi yang jelas karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- c. Prinsip mengakui andil bawahan, pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai adil di dalam usaha mencapai tujuan. Karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya dengan pengakuan tersebut.
- d. Prinsip pendelegasian wewenang, pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukan, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
- e. Prinsip memberi perhatian, pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan bawahan akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

4. Dimensi Motivasi Kerja

Dimensi pada motivasi kerja ini terbagi menjadi tiga, yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan. Tiga kebutuhan ini diperkuat oleh Hasibuan (2017:162) sebagai berikut :

- a. Kebutuhan akan prestasi (*Need for Achievement*) seseorang termotivasi bila pekerjaan dapat memberikan prestasi kepadanya.
- b. Kebutuhan akan afiliasi (*Need for Affiliation*) mencerminkan pada keinginan seseorang untuk menciptakan, memelihara dan menghubungkan dengan suasana kebatinan dan perasaan yang saling menyenangkan antar sesama manusia dalam organisasi.
- c. Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power*) seseorang akan termotivasi bila pekerjaannya dapat memberikan kuasa atau mempengaruhi orang lain.

2.1.5 Prestasi Kerja

1. Pengertian Prestasi Kerja

Suatu organisasi atau instansi tentunya menginginkan keuntungan, maka dari itu diperlukan adanya karyawan-karyawan yang memiliki prestasi kerja yang tinggi. Prestasi dapat diartikan sebagai sesuatu yang dihasilkan dari apa yang telah dikerjakan. Kecenderungan bahwa tingkat prestasi yang tinggi merupakan hasil dari orang yang produktif, namun sebaliknya

jika prestasi kerjanya rendah cenderung dianggap sebagai orang yang tidak produktif dan tidak memenuhi kriteria yang perusahaan inginkan.

Dharma (2018:1) mengungkapkan bahwa prestasi kerja adalah proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Sementara itu menurut Sutrisno (2019:150) prestasi kerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Dengan demikian prestasi kerja seseorang dapat dinilai dari kemampuan, karakteristik, atau sikap dari karyawan tersebut, hingga adanya kesesuaian peran dalam pekerjaan atau jabatan yang ia miliki.

Adanya beberapa pengertian di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa prestasi kerja adalah suatu yang dihasilkan dan telah dicapai oleh seseorang setelah melaksanakan tugas yang dibebankan kepada karyawan melalui keterampilan, kualitas, dan kuantitas yang baik serta tujuan, porsi, dan peranan yang dilakukan dalam pekerjaan tersebut.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Untuk memastikan prestasi kerja dapat dicapai oleh para karyawan atau tidak, maka dapat diketahui beberapa faktor yang

memicunya. Menurut Mangkunegara (2017:13) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja diantaranya:

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi atau IQ dan kemampuan *reality* (*knowladge + skill*).

b. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk sikap atau *attitude* seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja, motivasi merupakan kondisi di mana menggerakkan diri pegawai secara terarah guna mencapai tujuan organisasi.

3. Penilaian Prestasi Kerja

Untuk mengetahui tinggi rendahnya prestasi seorang karyawan maka dapat dilakukan dengan cara penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja merupakan suatu proses mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan, karyawan dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik apabila dapat memberikan hasil yang memuaskan atau melebihi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Adapun pendapat dari Rivai dalam Hartatik (2019:126) menyebutkan dua metode penilaian prestasi kerja karyawan yang dapat digunakan untuk menilai prestasi dan kinerja karyawan, di antaranya:

a. Metode Penilaian Berorientasi Masa Lalu

Metode ini menggunakan perbandingan prestasi kerja seseorang dengan karyawan lain yang menyelenggarakan kegiatan serupa, dan dapat dilakukan dengan beberapa cara berikut: skala peringkat, daftar pertanyaan, metode dengan pemilihan terarah, metode peristiwa kritis, metode catatan prestasi, skala peringkat dikaitkan dengan tingkah laku, metode peninjauan lapangan, dan tes observasi prestasi kerja.

b. Metode Penilaian Berorientasi Pada Masa Depan

Penilaian ini dilakukan dengan asumsi sebagai seorang pegawai yang dapat menentukan secara realistis bagaimana kariernya serta memilih teknik pengembangan yang cocok, di antaranya sebagai berikut: Penilaian diri sendiri, manajemen berdasarkan sasaran, penilaian secara psikologis, pusat penilaian.

4. Unsur - Unsur Prestasi Kerja

Ada beberapa unsur penting dalam penilaian prestasi kerja, unsur tersebut membantu instansi atau perusahaan dalam menilai prestasi kerja seluruh karyawannya. Berikut merupakan unsur-unsur dalam penilaian prestasi kerja menurut Hartatik (2019:130):

a. Kesetiaan

b. Prestasi

- c. Kejujuran
- d. Kedisiplinan
- e. Kreativitas
- f. Kerja sama
- g. Kepemimpinan
- h. Prakarsa
- i. Tanggung jawab

5. Dimensi Prestasi Kerja

Adapun dimensi prestasi kerja menurut Sutrisni (2016:152) yaitu 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. Kecekatan Mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyelesaikan dengan cara serta situasi kerja yang ada.

e. Disiplin Waktu dan Absensi

Tingkat ketepatan waktu dan kehadiran.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam penulisan penelitian ini, peneliti mencari berbagai sumber informasi terlebih dahulu baik dari jurnal maupun skripsi yang sudah ada sebelumnya. Hal ini dilakukan untuk mengetahui serta membandingkan hasil yang diperoleh sebagai bahan pertimbangan dan landasan teori-teori yang akan digunakan dalam penulisan penelitian ini, adapun penelitian yang diambil:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti Dan Dimensinya	Metode Dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Dewi Prafitaningrum/2021/Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kementerian Agama	<p>Beban Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Beban waktu 2. Beban usaha mental 3. Beban tekanan psikologis <p>Stres Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kondisi pekerjaan 2. Stres karena peran 3. Faktor interpersonal 	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, Beban kerja, stres kerja, dan kepuasan

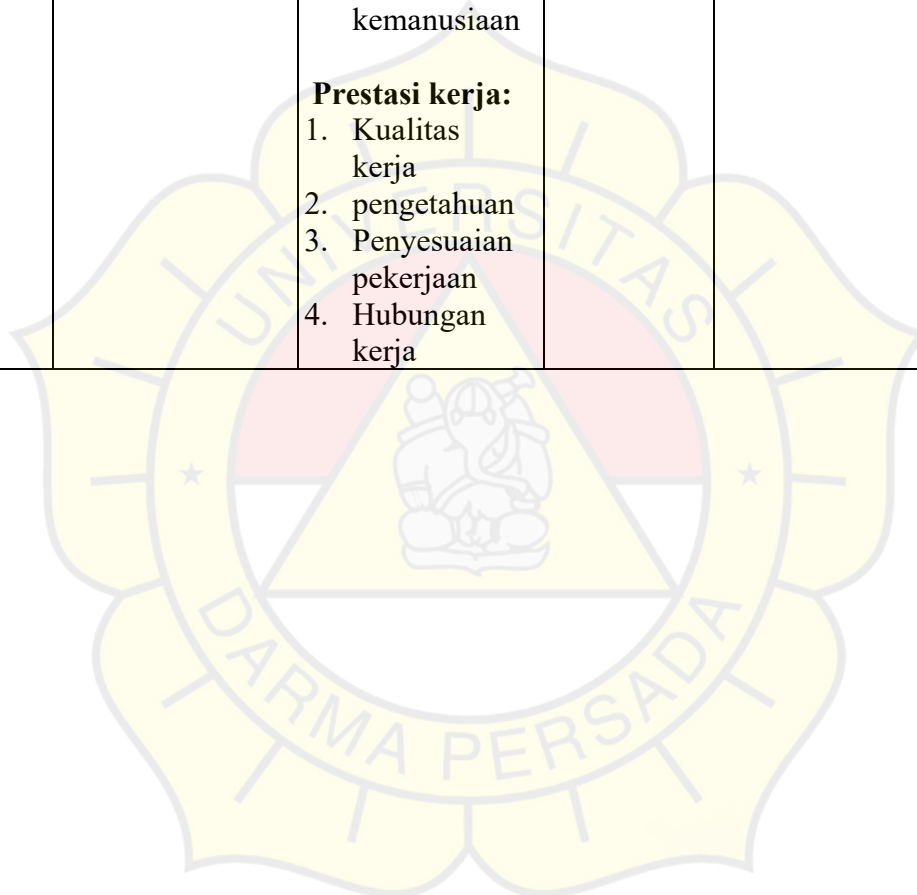
No	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti Dan Dimensinya	Metode Dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
		4. Perkembangan karier 5. Struktur organisasi Kepuasan Kerja: 1. Pekerjaan yang menantang secara mental 2. <i>Reward</i> yang memadai 3. Kondisi kerja yang mendukung 4. Kolega yang mendukung Prestasi Kerja: 1. Hasil kerja 2. Pengetahuan pekerjaan 3. Inisiatif 4. Kecekatan mental 5. Disiplin waktu dan absensi		kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
2.	Agnes Tivani Eka Putri/2021/Pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Citra Wahana Tirta Indonesia	Kompensasi: 1. Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas Motivasi kerja: 1. Kebutuhan fisik 2. Kebutuhan rasa aman	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, dan disiplin

No	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti Dan Dimensinya	Metode Dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
		<p>dan keselamatan</p> <p>3. Kebutuhan sosial</p> <p>4. Kebutuhan akan penghargaan</p> <p>5. Kebutuhan perwujudan diri</p> <p>Disiplin kerja:</p> <p>1. Frekuensi kehadiran</p> <p>2. Tingkat kewaspadaan</p> <p>3. Ketaatan pada standar kerja</p> <p>4. Ketaatan pada peraturan kerja</p> <p>5. Etika</p> <p>Prestasi kerja:</p> <p>2. Kualitas kerja</p> <p>3. Kuantitas kerja</p> <p>4. Tanggung jawab</p> <p>5. Kerja sama</p> <p>6. Inisiatif</p>		<p>kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.</p>
3.	Yeni Hartati/2019/Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja	<p>Beban kerja:</p> <p>1. Jam kerja efektif</p> <p>2. Latar belakang pendidikan</p>	Regresi Linier Berganda	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan dan beban kerja mempunyai hubungan positif dengan motivasi kerja dan</p>

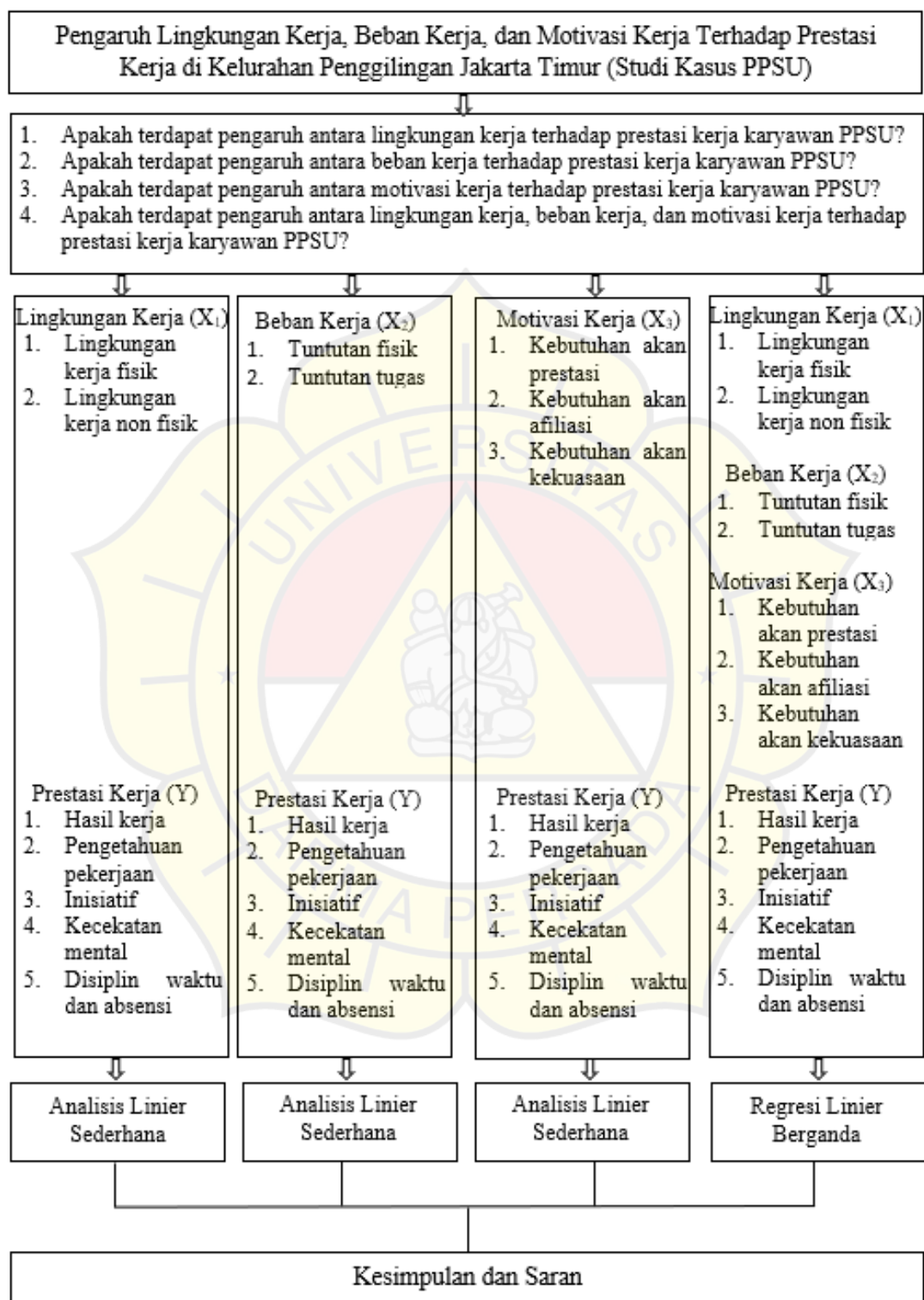
No	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti Dan Dimensinya	Metode Dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
	dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai.	3. Jenis pekerjaan yang diberikan Motivasi kerja: 1. Motif 2. Harapan 3. Insentif Prestasi kerja: 1. Kemampuan kerja 2. Penggunaan waktu kerja 3. Hasil yang diharapkan 4. Sikap ingin meningkatkan kemampuan		peningkatan prestasi kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Batam, sedangkan penempatan dan beban kerja tidak hanya dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai, akan tetapi juga dapat meningkatkan prestasi kerja melalui motivasi kerja. Secara parsial maupun simultan menunjukkan bahwa penempatan, beban kerja, dan motivasi kerja secara nyata dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Batam.
4.	Anisa Fitri Yulianti/2021/Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT Dayamitra Telekomunikasi	Beban kerja: 1. Kondisi pekerjaan 2. Penggunaan waktu kerja 3. Target yang harus dicapai Stres kerja: 1. Stres lingkungan 2. Stres Organisasi 3. Stres individu Kepuasan kerja: 1. Pekerjaan yang	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja, di samping itu beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT Dayamitra Telekomunikasi.

No	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti Dan Dimensinya	Metode Dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
		menantang secara mental 2. <i>Reward</i> yang memadai 3. Kondisi kerja yang mendukung Prestasi Kerja: 1. Hasil kerja 2. Pengetahuan pekerjaan 3. Inisiatif 4. Kecekatan mental 5. Sikap 6. Disiplin waktu dan absensi		
5.	Farhan Apriyanto/2021/ Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Pos Indonesia	Stres Kerja: 1. Lingkungan 2. Organisasi 3. Individu 4. Motivasi Kerja 5. Kebutuhan fisiologis 6. Kebutuhan rasa aman 7. Kebutuhan aktualisasi diri 8. Kebutuhan penghargaan Disiplin kerja: 1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Balas jasa	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

No	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti Dan Dimensinya	Metode Dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
		4. Keadilan 5. Waskat 6. Sanksi human 7. Ketegasan 8. Hubungan kemanusiaan Prestasi kerja: 1. Kualitas kerja 2. pengetahuan 3. Penyesuaian pekerjaan 4. Hubungan kerja		



2.3 Kerangka Pemikiran



Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Prestasi Kerja (Y) PPSU Kantor Kelurahan Penggilingan Jakarta Timur.

H_0 : Tidak ada pengaruh antara Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) terhadap Prestasi Kerja (Y) PPSU Kantor Kelurahan Penggilingan Jakarta Timur.

H_a : Adanya pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Prestasi Kerja (Y) PPSU Kantor Kelurahan Penggilingan Jakarta Timur.

2. Pengaruh Beban Kerja (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y) PPSU Kantor Kelurahan Penggilingan Jakarta Timur.

H_0 : Tidak ada pengaruh antara Pengaruh Beban Kerja (X_2), terhadap Prestasi Kerja (Y) PPSU Kantor Kelurahan Penggilingan Jakarta Timur.

H_a : Adanya pengaruh Beban Kerja (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y) PPSU Kantor Kelurahan Penggilingan Jakarta Timur.

3. Pengaruh Motivasi Kerja (X_3) terhadap Prestasi Kerja (Y) PPSU Kantor Kelurahan Penggilingan Jakarta Timur.

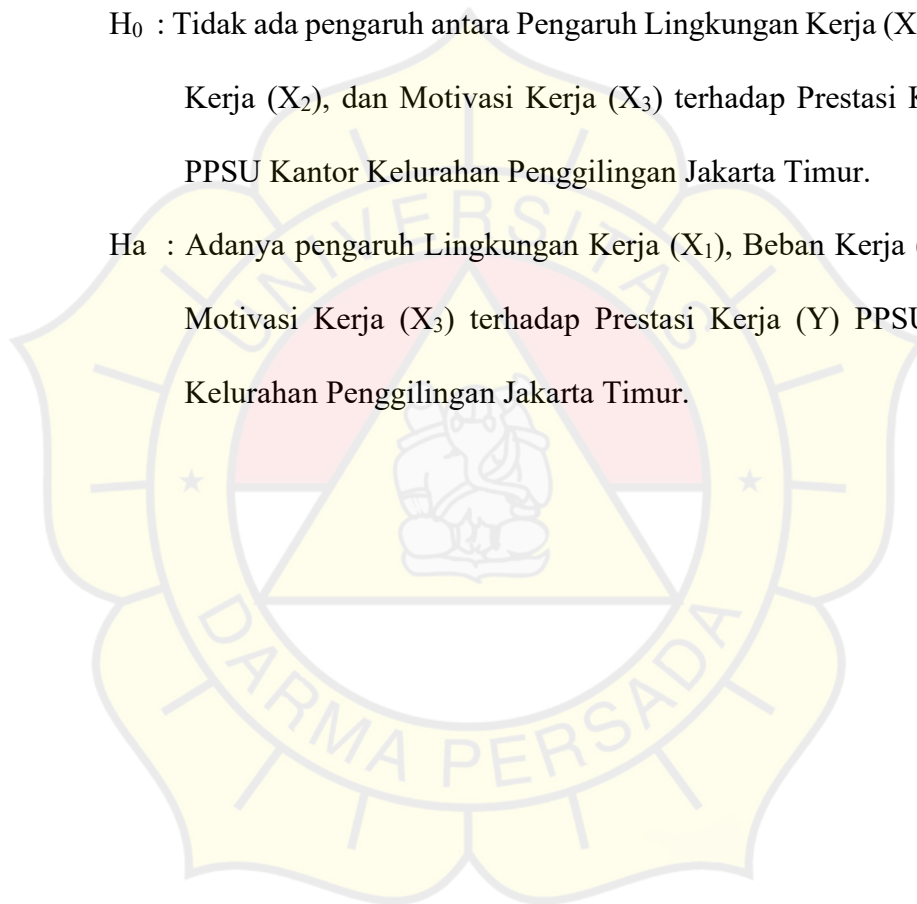
H_0 : Tidak ada pengaruh antara Pengaruh Motivasi Kerja (X_3), terhadap Prestasi Kerja (Y) PPSU Kantor Kelurahan Penggilingan Jakarta Timur.

H_a : Adanya pengaruh Motivasi Kerja (X_3) terhadap Prestasi Kerja (Y) PPSU Kantor Kelurahan Penggilingan Jakarta Timur.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) terhadap Prestasi Kerja (Y) PPSU Kantor Kelurahan Penggilingan Jakarta Timur.

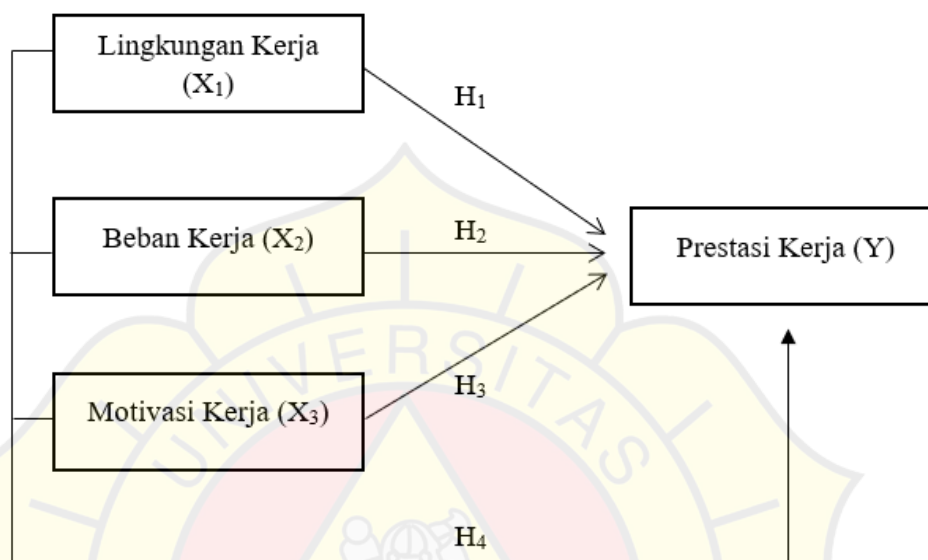
H_0 : Tidak ada pengaruh antara Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) terhadap Prestasi Kerja (Y) PPSU Kantor Kelurahan Penggilingan Jakarta Timur.

H_a : Adanya pengaruh Lingkungan Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) terhadap Prestasi Kerja (Y) PPSU Kantor Kelurahan Penggilingan Jakarta Timur.



2.5 Paradigma Penelitian

Lingkungan Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) terhadap Prestasi Kerja (Y).



Gambar 2. 2 Paradigma Penelitian

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Gambar di atas menjelaskan hubungan antara variabel di mana terdapat tiga variabel independen yaitu Lingkungan kerja (X_1), Beban kerja (X_2), dan Motivasi kerja (X_3) serta satu variabel dependen yaitu Prestasi kerja (Y), di mana Lingkungan kerja (X_1), Beban kerja (X_2), dan Motivasi kerja (X_3) mempengaruhi Prestasi kerja (Y) secara parsial atau individu dengan rumusan persamaan regresi :

$$Y = a + bx$$

Berikutnya yaitu Lingkungan kerja (X_1), Beban kerja (X_2), dan Motivasi kerja (X_3) mempengaruhi Prestasi kerja (Y) secara bersama-sama dengan perumusan regresi :

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + a + bX_3$$