

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka pada dasarnya membahas teori-teori, konsep dan generalisasi hasil penelitian yang dapat dijadikan sebagai landasana teoritis untuk pelaksanaan penelitian. Seperti dinyatakan oleh Sugiono (2017:52) bahwa teori “Teori adalah seperangkat konstruk (konsep), definisi, dan proposisi yang berfungsi untuk melihat fenomena secara sistematis melalui spesifikasi hubungan antar variabel, sehingga dapat berguna untuk menjelaskan dan meramalkan fenomena.

2.1.1 Pengertian Manajemen

Seiring berkembangnya jaman manajemen sangatlah penting bagi perusahaan karena manajemen dapat mempermudah pekerjaan dengan spesialisasi pekerjaan serta berkembangnya skala operasi yang ada di era sekarang ini. Ada tiga alasan utama diperlukannya manajemen, yaitu untuk mencapai tujuan, untuk menjaga keseimbangan diantara tujuan-tujuan yang saling bertentangan, dan untuk mencapai efisiensi dan efektifitas. Keberhasilan suatu kegiatan atau pekerjaan tergantung dari manajemennya. Pekerjaan itu akan berhasil apabila manajemennya baik dan teratur, dimana manajemen itu sendiri merupakan suatu perangkat dengan melakukan proses tertentu dalam fungsi yang terkait. Maksudnya adalah serangkaian tahap kegiatan mulai awal melakukan kegiatan atau pekerjaan sampai akhir tercapainya tujuan kegiatan atau pekerjaan.

Pendapat lain disampaikan M. Manullang (2018:2): “Manajemen yaitu; seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu”.

Menurut Firmansyah (2018:4) mengemukakan bahwa ”Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan daripada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu”.

R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:1) menyebutkan bahwa:

Manajemen merupakan alat atau wadah untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan dengan manajemen yang baik, tujuan organisasi dapat terwujud dengan mudah. Sebuah organisasi yang berkembang membutuhkan manajemen.

Sedangkan pendapat yang disampaikan oleh Kotter (2017:8) yaitu:

Management is a set of processes that can keep a complicated system of people and technology running smoothly. The most important aspects of management include planning, budgeting, organizing, staffing, controlling and problem solving.

Menurut Sarinah (2017:7) menyatakan bahwa: “Manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja bersama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya”.

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah proses mendesain lingkungan dengan cara bekerjasama untuk mencapai tujuan. Proses yang dimaksud adalah perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan penendalian melalui pemanfaatan sumber daya perusahaan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.1.1 Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen adalah elemen-elemen dasar yang akan selalu ada dan melekat dalam proses manajemen yang akan dijadikan acuan oleh manajer dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan. Fungsi manajemen pertama kali diperkenalkan oleh seorang industrialis Prancis bernama Henry Fayol pada awal abad ke-20. Ketika itu, ia menyebutkan lima fungsi manajemen yaitu merancang, mengorganisir, memerintah, mengordinasi dan mengendalikan.

Kelima fungsi tersebut telah diringkas menjadi empat menurut Mohammad Asrori (2018:9), yaitu:

1. Perencanaan (*Planning*), ini adalah memikirkan apa yang akan dikerjakan dengan sumber daya yang dimiliki. Perencanaan dilakukan untuk menentukan tujuan perusahaan secara keseluruhan dan cara terbaik untuk memenuhi tujuan tersebut. Manajer mengevaluasi berbagai rencana alternatif sebelum mengambil tindakan dan kemudian melihat apakah rencana yang dipilih cocok dan dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan. Perencanaan merupakan proses terpenting dari semua fungsi manajemen karena tanpa perencanaan, fungsi-fungsi lainnya tidak dapat berjalan.
2. Pengorganisasian (*Organizing*), ini adalah usaha yang dilakukan dengan tujuan membagi suatu kegiatan besar untuk menjadi kegiatan-kegiatan yang lebih kecil. Pengorganisasian mempermudah manajer dalam melakukan pengawasan dan menentukan orang yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugas yang telah dibagi-bagi tersebut. Pengorganisasian dapat dilakukan dengan cara menentukan tugas apa yang harus dikerjakan, siapa yang harus mengerjakan dan bagaimana tugas-tugas tersebut dikelompokkan, siapa yang bertanggung jawab atas tugas tersebut, pada tingkatan mana keputusan harus diambil.

3. Pengarahan (*Directing*), ini adalah suatu tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha untuk mencapai sasaran sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha-usaha organisasi. Jadi, ini berarti menggerakkan orang-orang agar mau bekerja dengan sendirinya atau penuh kesadaran secara bersama-sama untuk mencapai tujuan yang dikehendaki secara efektif.
4. Pengevaluasian (*Evaluating*), ini adalah proses pengawasan dan pengendalian performa perusahaan untuk memastikan bahwa jalannya perusahaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Seorang manajer dituntut untuk menemukan masalah yang ada dalam operasional perusahaan, kemudian memecahkannya sebelum masalah itu menjadi semakin besar. Hakekatnya fungsi utama dalam manajemen merupakan proses yang harus dilalui untuk mencapai tujuan dan setiap proses yang akan dilakukan dirancang dalam proses perencanaan yang akan dilakukan dirumuskan terlebih dahulu.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam melakukan kegiatan manajemen sumber daya manusia tidak hanya bagaimana seorang pemimpin mengetahui potensi pegawainya. Namun lebih pada bagaimana seorang pemimpin mendesain sebuah formulasi tertentu dalam mengaplikasikan para sumber daya pegawai yang ada sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Melalui skema desain yang tepat diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai secara efektif dan efisien sehingga mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam melakukan kegiatan manajemen sumber daya manusia tidak hanya bagaimana seorang pemimpin mengetahui potensi pegawainya. Namun lebih pada bagaimana seorang pemimpin mendesain sebuah formulasi tertentu dalam mengaplikasikan para sumber daya pegawai yang ada sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Melalui skema desain yang tepat diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai secara efektif dan efisien sehingga mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Mengatur pegawai adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi.

Menurut Hasibuan (2017:10) mengemukakan bahwa: “MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat”.

Menurut Kasmir, (2017:12) menyatakan bahwa: “Lapangan manajemen yang bertalian dengan perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian bermacam-macam fungsi pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemanfaatan tenaga kerja sedemikian rupa”.

Menurut Edwin B. Flipppo yang dikutip oleh Hasibuan. (2017:11):

MSDM adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dan pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian pegawai, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, pegawai, dan masyarakat.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hingga pemutusan hubungan kerja agar dapat memperoleh, mengembangkan, memelihara dan mengembalikannya kepada masyarakat secara utuh agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Memahami fungsi manajemen akan lebih memudahkan pula untuk memahami fungsi manajemen sumber daya manusia, yang selanjutnya akan memudahkan dalam mengidentifikasi tujuan manajemen sumber daya manusia. Berikut ini fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (2017:21), yaitu:

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian pegawai. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang

integrasi dan koordinasi dalam bagian organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua pegawai, mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua pegawai agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan penyempurnaan rencana. Pengendalian pegawai meliputi kehadiran, kedisiplinan perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerja masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada pegawai sebagai individu jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat mematuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusanya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh Undang-undang No. 12 Tahun 1964.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tiap organisasi, termasuk instansi, menetapkan tujuan tertentu yang ingin mereka capai, dalam manajemen setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan manajemen sumber daya manusia secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing masing organisasi serta tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengoptimalkan kegunaan dari seluruh pekerja dalam sebuah perusahaan atau organisasi.

Menurut Sutrisno (2018:7), tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.

4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer ini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Dari pengertian diatas dapat pula disimpulkan bahwa tanggung jawab manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam rangka mendukung pencapaian tujuan organisasi. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung kepada manusia-manusia yang mengelola organisasi itu.

Oleh karena itu pegawai tersebut harus dikelola baik sehingga dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan dan organisasi yang telah ditentukan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan tujuan utama sumber daya manusia untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia atau pegawai terhadap organisasi yang bersangkutan. Sumber daya manusia di organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi, keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif.

2.1.2.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam Hasibuan (2017:14) Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti

bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen.

Menurut Hasibuan (2017:14) MSDM mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut :

1. Mencakup jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job requirement*, dan *job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan pegawai berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi pegawai.
9. Mengatur mutasi pegawai baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

Peranan MSDM diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, tetapi untuk memimpin unsur manusia ini sangat sulit dan rumit. Tenaga kerja manusia selain mampu, cakap, dan terampil, juga tidak kalah pentingnya kemauan dan kesungguhan mereka untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan kurang berarti jika tidak diikuti moral kerja dan kedisiplinan pegawai.

2.1.3 Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting bagi semua perusahaan maupun instansi, Motivasi kerja adalah dorongan yang membuat seseorang mampu untuk melakukan sesuatu. Daya dorong bersifat psikologis membuat bertambahnya kekuatan fisik, sehingga akan mempermudah dalam aktivitas kerja yang menambah tingkat kompetensi seseorang.

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen pada umumnya hanya diperuntukan pada sumber daya manusia dan khususnya untuk para bawahan. Motivasi itu sendiri merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang pegawai dalam bekerja.

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) pegawai dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Berikut pengertian Motivasi Kerja menurut beberapa ahli diantaranya:

Menurut Robbins (2019:249) mengemukakan bahwa: “Motivasi mengacu pada proses dimana usaha seseorang yang bersemangat, diarahkan, dan berkelanjutan menuju pencapaian tujuan. Definisi ini memiliki tiga elemen kunci, energi, arah, dan ketekunan”.

Menurut Widodo (2018:187) mengemukakan bahwa:

Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam diri seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan suatu tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasi tersebut.

Menurut Afandi (2018:23) mengemukakan bahwa:

Motivasi merupakan suatu keinginan yang muncul pada setiap orang maupun setiap individu karena adanya terinspirasi, tersemangati dan dapat mendorong untuk mengerjakan pekerjaan dengan penuh keikhlasan, rasa senang hati dan bersungguh-sungguh supaya hasil dari pekerjaan yang dilakukan memperoleh hasil yang berkualitas dan baik.

Menurut Sedarmayanti (2017:154) mengemukakan bahwa:

Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.

Menurut Abraham Maslow yang di alih bahasakan oleh Achmad Fawaid dan Maufur (2017:32) menyatakan bahwa: “motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan perwujudan diri”.

Manajer dapat memotivasi pegawainya dengan cara berbeda-beda sesuai dengan pola yang paling menonjol. Pegawai perlu dimotivasi karena ada pegawai mau bekerja setelah dimotivasi atasannya.

2.1.3.2 Teori Motivasi Kerja

Berikut ini adalah Teori-teori motivasi menurut para ahli diantaranya dikutip oleh Malayu S.P Hasibuan (2017) yaitu:

1. Teori Maslow

Hierarki kebutuhan Maslow mengikuti teori jamak yaitu seorang berperilaku atau bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan manusia berjenjang. Maslow mengemukakan lima tingkat kebutuhan, sebagai berikut:

a. **Kebutuhan Fisiologis**

Kebutuhan yang harus dipenuhi untuk dapat tetap hidup, termasuk makanan, perumahan, pakaian, udara untuk bernafas dan sebagainya.

b. **Kebutuhan Rasa Aman**

Kebutuhan akan keselamatan dan keamanan adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan pekerjaan.

c. **Kebutuhan Sosial**

Kebutuhan sosial adalah kebutuhan teman, interaksi antara pegawai yang baik, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.

d. **Kebutuhan Akan Penghargaan**

Kebutuhan akan adanya penghargaan diri dan penghargaan prestise (posisi) diri dari lingkungan.

e. **Aktualisasi diri**

Aktualisasi diri adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja.

2. **Teori Herzberg**

Menurut Herzberg, orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan, yaitu:

- a. **Kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan (*maintenance factors*).** Faktor kesehatan merupakan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Faktor-faktor pemeliharaan meliputi balas jasa, kondisi kerja fisik, supervise, macam-macam tunjangan.

- b. Faktor pemeliharaan yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang.
 - c. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi yang lebih baik lagi kedepannya.
3. Teori X dan Teori Y Mc. Gregor

Menurut teori X untuk memotivasi pegawai harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa, dan diarahkan supaya mau bekerja sungguh-sungguh. Jenis motivasi yang diterapkan cenderung motivasi negative yakni dengan menerapkan hukuman yang tegas. Sedangkan menurut teori Y, untuk memotivasi pegawai dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi, kerjasama, dan keterikatan pada keputusan.

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Sutrisno (2018:116) menyatakan factor-faktor motivasi dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari pegawai. Adapun penjelasan dari kedua faktor yang mempengaruhi motivasi adalah:

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- a. Keinginan untuk dapat hidup Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.

- b. Keinginan untuk dapat memiliki Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan. Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal: Adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
- e. Keinginan untuk berkuasa Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan caracara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

- a. Kondisi lingkungan kerja lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
- b. Kompensasi yang memadai kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para pegawai untuk menghidupi diri beserta keluarganya.

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para pegawai bekerja dengan baik

- c. Supervisi yang baik fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para pegawai, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.
- d. Adanya jaminan kerja setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.
- e. Status dan tanggung jawab status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap pegawai dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.
- f. Peraturan yang fleksibel bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh pegawai. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para pegawai.

2.1.3.4 Indikator Motivasi

Menurut Abraham Maslow yang dialih bahasakan oleh Achmad Fawaid dan Maufur (2017:56), menyatakan bahwa motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman dan keselamatan (Afiliasi), kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Kemudian dari

faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada pegawai, yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis:
 - a. Pemberian gaji.
 - b. Pemberian insentif.
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan (Afiliasi):
 - a. Jaminan kesehatan pegawai.
 - b. Jaminan hari tua.
 - c. Jaminan kecelakaan pegawai.
3. Kebutuhan Sosial:
 - a. Komunikasi seluruh pegawai.
 - b. Kerjasama pegawai.
4. Kebutuhan akan penghargaan:
 - a. Penghargaan atas kinerja yang dicapai.
5. Kebutuhan aktualisasi diri indikatornya adalah kemampuan keterampilan potensial optimal.
 - a. Dorongan untuk kinerja dicapai.

Menurut Rivai dan Sagala (2016:837) indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan untuk mengembangkan kreativitas.
2. kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan.
3. kebutuhan untuk bekerja secara efektif dan efisien.
4. kebutuhan untuk menjalin hubungan baik dengan pegawai.
5. kebutuhan untuk ikut serta dan bekerja sama.

6. keinginan bekerja lebih baik dari orang lain.
7. kebutuhan untuk memberikan pengaruh.
8. kebutuhan untuk mengembangkan kekuasaan dan tanggung jawab.
9. kebutuhan untuk memimpin dan bersaing.

Sedangkan menurut Mangkunegara, (2017:94) indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Kerja Keras

Keras adalah suatu usaha melakukan sesuatu dengan sungguh-sungguh demi tercapainya tujuan

2. Orientasi Masa Depan

Orientasi masa depan adalah gambaran tentang masa depan.

3. Tingkat Cita-cita yang tinggi

Tingkat cita-cita yang tinggi adalah suatu gambar mengenai pencapaian

4. Orientasi tugas/sasaran

Orientasi tugas atau sasaran adalah gambaran tentang tugas

5. Usaha untuk maju

Usaha untuk maju adalah usaha yang dilakukan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.

6. Ketekunan

Ketekunan adalah kemampuan bertahan ditengah tekanan ataupun kesulitan.

2.1.3.5 Manfaat Dan Tujuan Motivasi

Manfaat motivasi adalah suatu dorongan diri seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

menurut Malayu (2015:146) manfaat motivasi kerja antara lain:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
2. Meningkatkan produktifitas kerja pegawai.
3. Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan, meningkatkan kedisiplinan pegawai.
4. Mengefektifkan pengadaan pegawai.
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
6. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi pegawai.
7. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.
8. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.
9. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Pemberian motivasi kerja kepada pegawai pastinya mempunyai tujuan. Tujuan tersebut antara lain untuk meningkatkan semangat kerja pegawai dan produktifitas serta efesiensi dengan begitu kinerja pegawai akan semakin meningkat. Menurut Kadarisman, (2018:128) tujuan motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengubah prilaku pegawai sesuai dengan keinginan perusahaan.
2. Meningkatkan gairah dan semangat kerja. Meningkatkan gairah dan semangat kerja dapat di lakukan dengan perlakuan yang baik dan wajar kepada pegawai, karena hal itu sangat berpengaruh terhadap produktivitas dibandingkan dengan pemberian uang atau gaji yang tinggi.
3. Meningkatkan disiplin kerja. Hal ini dimaksudkan bahwa disiplin kerja pegawai dapat ditimbulkan karena motivasi yang diberikan oleh organisasi atau pimpinan pada diri pegawai tersebut.

2.1.4 Beban Kerja

Secara umum beban kerja merupakan sesuatu yang dirasakan yang berada di luar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaan. Pekerjaan manusia bersifat mental dan fisik, maka masing masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda beda. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan dan stress. Namun sebaliknya jika pekerjaan lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan maka akan muncul kelelahan yang lebih.

2.1.4.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah tugas – tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada seorang pegawai yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menganalisis beban kerja merupakan suatu proses dalam menentukan jumlah kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu, tidak hanya beban yang berkaitan dengan kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan oleh masing-masing pegawai. Berikut beberapa pengertian beban kerja dari beberapa ahli:

Menurut Menpan yang dikutip oleh Martini (2018:41) menyatakan bahwa: “Beban kerja adalah seperangkat atau sejumlah kegiatan yang harus dilakukan diisi oleh pegawai atau pemegang organisasi posisi dalam jangka waktu tertentu”.

Pendapat dari Koesomowidjojo (2017:22) menyatakan bahwa:

Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Apabila sebagian besar pegawai bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah. Sebaliknya, jika pegawai bekerja di bawah standar maka beban kerja yang di emban berlebih.

Menurut Vanchapo (2020:1):

Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban.

Menurut Hart dan Staveland dalam Tarwaka (2018:106) mengemukakan, bahwa: “beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja”.

Berdasarkan beberapa definisi menurut ahli yang telah disebutkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Organisasi ataupun perusahaan tentunya memiliki harapan agar beban kerja yang dilampai para pegawainya tidak memberatkan dan sesuai keahlian atau kemampuan seorang pegawai pada umumnya. Menurut Koesomowidjojo (2017:24) yaitu:

1. Faktor Internal

Faktor internal 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 somatis) dan motivasi, kepuasan, keinginan atau persepsi (faktor psikis).

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan memengaruhi beban kerja pegawai. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh pegawai seperti:

- a. Lingkungan Kerja Lingkungan yang berhubungan dengan kimiawi, psikologis, biologis, dan lingkungan kerja secara fisik.
- b. Tugas-tugas Fisik Tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, dan tingkat kesulitan.
- c. Organisasi Kerja Seorang pegawai tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas mengenai faktor yang mempengaruhi beban kerja dapat dikatakan bahwa variabel tersebut mempunyai dua jenis yaitu faktor internal mencirikan seseorang memiliki keyakinan yang berasal dari diri sendiri bahwa mereka harus bertanggung jawab atas perilaku kerja sendiri dan faktor eksternal mencirikan individu yang mempercayai bahwa keberhasilan tugas mereka dikarenakan faktor di luar diri yaitu organisasi.

2.1.4.3 Dampak Beban Kerja

Menurut Irawati & Carollina, (2017:51), Beban kerja juga dapat menimbulkan dampak negatif bagi pegawai, dampak negatif tersebut dapat berupa sebagai berikut:

1. Kualitas kerja menurun beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan

menurunnya kualitas kerja akibat dari kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja sehingga kerja tidak sesuai dengan standar.

2. Keluhan pelanggan keluhan pelanggan timbul karena hasil kerja yaitu karena pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan harapan. Seperti harus menunggu lama, hasil layanan yang tidak memuaskan.
3. Kenaikan tingkat absensi beban kerja yang terlalu banyak bias juga mengakibatkan pegawai terlalu lelah atau sakit. Hal ini berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Beban Kerja

Dimensi dan indikator menurut Koesomowidjojo (2017:33) yaitu:

1. Kondisi Pekerjaan Bagaimana seorang pegawai memahami pekerjaan tersebut dengan baik.
2. Penggunaan Waktu Kerja Waktu kerja yang sesuai dengan SOP (Standar Operating Procedure) tentunya akan meminimalisir beban kerja pegawai. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP.
3. Target yang harus dicapai Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh pegawai. 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 pegawai.

Dimensi dan indikator yang digunakan penulis menggunakan teori dari Hart dan Staveland dalam Tarwaka (2018:131) menyatakan bahwa dimensi dan indikator beban kerja adalah sebagai berikut :

1. Beban waktu (*time load*):
 - a. Kewajiban kerja pada hari libur.
 - b. Lamanya bekerja dalam sehari – hari.
2. Beban usaha mental (*mental effort load*):
 - a. Kejenuhan.
 - b. Tekanan mental.
3. Beban tekanan Psikologis (*Psychological stress load*):
 - a. Keahlian
 - b. Kelelahan fisik.

Berdasarkan pengertian diatas dimensi dan indikator pemahaman mengenai beban kerja mempunyai tiga dimensi yang menunjukkan pegawai tentang kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai.

2.1.5 Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seseorang pegawai dilihat dari karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap peranya dalam perkerjaan itu, ataupun bentuk penilain tersendiri dalam menjalankan dan meningkatkan program-program kerjanya.

2.1.5.1 Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja yang baik ditunjukkan oleh setiap pegawai, maka perusahaan akan lebih untuk menghadapi tantangan serta persaingan didunia industri. Memiliki pegawai dengan prestasi kerja yang baik akan memberikan

manfaat bagi perusahaan, sehingga keinginan akan target tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan akan tercapai.

Menurut Mangkunegara, (2017:67) mengemukakan bahwa “Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Hasibuan, (2017:105) menyatakan bahwa:

Prestasi kerja adalah upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan. Prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Sutrisno (2018:38) mengemukakan bahwa:

Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Yang artinya aktivitas kerja yang dilakukan pegawai selama ini menghasilkan sebuah prestasi yang membanggakan. Dengan aspek-aspek hasil kerja, pengetahuan pekerja, inisiatif, kecekatan mental, sikap dan disiplin waktu.

Menurut Arbana (2018:56) mendefinisikan bahwa:

Prestasi kerja sebagai berikut: Prestasi Kerja adalah proses melalui organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka.

Berdasarkan dari beberapa teori di atas maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja keseluruhan yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya selama masa kerja pegawai.

2.1.5.2 Tujuan dan Manfaat Prestasi Kerja

Menurut Mila Badriyah (2015:137) mendefinisikan penilaian prestasi

kerja (*performance appraisal*) merupakan salah satu tugas yang paling penting bagi setiap manager. Manager menilai prestasi seorang pegawai bawahan secara akurat, dan menyampaikan hasil penilaian tersebut tanpa menimbulkan rasa kecewa bagi pegawai yang bersangkutan

Selain itu menurut Sedarmayanti (2017:143) penilaian Prestasi Kerja dapat digunakan untuk:

1. Mengetahui pengembangan, yang meliputi:
 - a. Identifikasi kebutuhan pelatihan,
 - b. Umpan balik Prestasi Kerja,
 - c. Menentukan transfer dan penugasan, dan
 - d. Identifikasi kekuatan dan kelemahan pegawai.
2. Pengambilan keputusan administratif, yang meliputi:
 - a. Keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan pegawai,
 - b. Pengakuan Prestasi Kerja pegawai,
 - c. Pemutusan hubungan kerja dan
 - d. Mengidentifikasi yang buruk.
3. Keperluan perusahaan, yang meliputi:
 - a. Perencanaan SDM,
 - b. Menentukan kebutuhan pelatihan,
 - c. Evaluasi pencapaian tujuan perusahaan,
 - d. Informasi untuk identifikasi tujuan,
 - e. Evaluasi terhadap sistem SDM, dan
 - f. Penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan.

4. Dokumentasi yang meliputi:
 - a. Kriteria untuk validasi penelitian,
 - b. Dokumentasi keputusan-keputusan tentang SDM,
 - c. Membantu untuk memenuhi persyaratan hukum.

Berdasarkan uraian di atas, menurut Sedarmayanti (2017:143) tujuan penilaian prestasi kerja pegawai pada dasarnya meliputi:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai selama ini.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
3. Mendorong pertanggung jawaban dari pegawai.
4. Untuk pembeda antar pegawai yang satu dengan yang lain.
5. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam:
 - a. Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan.
 - b. Promosi, kenaikan jabatan.
 - c. Training atau latihan
6. Meningkatkan motivasi kerja
7. Meningkatkan etos kerja
8. Memperkuat hubungan antara pegawai dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
9. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari pegawai untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya.
10. Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan/efektivitas.
11. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karier dan keputusan perencanaan suksesi.

12. Membantu menempatkan pegawai dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh.
13. Sebagai sumber informasi untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan gaji-upah-insentif-kompensasi dan berbagai imbalan lainnya.
14. Sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan.
15. Sebagai alat untuk menjaga tingkat Prestasi Kerja.
16. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong pegawai untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki Prestasi Kerja.
17. Untuk mengetahui efektivitas kebijakan SDM, seperti seleksi, rekrutmen, pelatihan dan analisis pekerjaan sebagai komponen yang saling ketergantungan di antara fungsi-fungsi SDM.
18. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar Prestasi Kerja menjadi baik.
19. Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan.
20. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.

Menurut Sedarmayanti, (2017:144) menyatakan bahwa penilaian kerja meliputi:

- a. Meningkatkan prestasi kerja
- b. Dengan adanya penilaian, baik pimpinan maupun pegawai memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan/prestasinya.
- c. Memberi kesempatan kerja yang adil
- d. Penilaian yang akurat dapat menjamin pegawai dalam memperoleh kesempatan menempati pekerjaan sesuai kemampuannya.

- e. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
- f. Melalui penilaian Prestasi Kerja, terdeteksi pegawai yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
- g. Penyesuaian kompensasi melalui penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan pemberian kompensasi, dan sebagainya.
- h. Keputusan promosi dan demosi
- i. Hasil penilaian Prestasi Kerja dapat dipergunakan sebagai dasar pengambilannya keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan pegawai.
- j. Mendiagnosa kesalahan desain pekerjaan. Prestasi Kerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.

2.1.5.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno, (2018:116) menyatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan, yaitu:

- 1. Faktor Individu
 - a. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas, motivasi, latihan
 - b. Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas, kemampuan, kemauan, minat.
 - c. Role/task perception, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, seperti disiplin kerja

2. Faktor lingkungan

- a. Kondisi fisik suatu yang berada di sekitar pekerja yang meliputi cahaya, warna, udara, suara serta musik yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.
- b. Peralatan benda yang di gunakan untuk mengerjakan sesuatu yang fungsinya adalah untuk mempermudah pekerjaan.
- c. Waktu pengaturan waktu kerja diperlukan untuk menjamin: keselamatan dan kesehatan di tempat kerja, waktu istirahat yang cukup antara pergantian waktu kerja, dan keseimbangan tanggung jawab pekerja untuk keluarga dan pekerjaan.
- d. Material, material adalah bahan konsumen yang belum selesai
- e. Pendidikan pembelajaran pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan sekelompok orang yang diturunkan dari satu generasi ke generasi berikutnya melalui pengajaran, pelatihan, atau penelitian
- f. Supervisi sebagai jabatan yang berada di atas pegawai biasa, namun masih lebih rendah daripada jabatan “bos”
- g. Desain organisasi Bagaimana pekerjaan dibagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan secara formal
- h. Pelatihan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir
- i. Keberuntungan sesuatu yang terjadi ketika kesempatan bertemu dengan kesiapan.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017:67) Faktor faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah :

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan Prestasi Kerja reality (*knowledge + skill*). Artinya, Pegawai yang memiliki IQ diatas rata rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari hari, maka ia akan lebih mudah mencapai Prestasi Kerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*). Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Berdasarkan pendapat di atas dapat diketahui bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah: kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervisi, desain organisasi, pelatihan, keberuntungan faktor motivasi kerja. Faktor-faktor lingkungan ini tidak langsung menentukan prestasi kerja seseorang, tetapi mempengaruhi faktor-faktor individu.

2.1.5.4 Indikator Prestasi kerja

Prestasi kerja dari pegawai dapat dilihat dari hasil akhirnya, untuk dapat mengevaluasi pegawai secara objektif dan akurat, seseorang harus mampu mengukur tingkat kerja mereka. Menurut Mangkunegara (2014;85) indikator dari prestasi kerja yaitu:

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja dilihat dari pemahaman tentang lingkup pekerjaan, uraian pekerjaan, tanggung jawab serta wewenang yang diemban.

b. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja ditunjukkan melalui hasil dan kecepatan dalam melaksanakan pekerjaan.

c. Konsistensi pegawai

Konsistensi dilihat dari usaha untuk selalu mengembangkan kemampuan dan aktualisasi diri, memahami dan mengikuti instruktur yang diberikan, mempunyai inisiatif, kejujuran, kecerdasan dan kehati hatian dalam bekerja.

d. Kerjasama

Kemampuan bekerja sama yang ditunjukkan untuk meningkatkan kualitas.

e. Sikap Pegawai

Perilaku terhadap organisasi Lembaga atau atasan dan juga rekan kerja.

Dari uraian diatas penulis menyimpulkan bahwa para pegawai diharapkan harus bisa meningkatkan kualitas dan kuantitas kerjanya, dapat tidaknya diandalkan, serta sikap terhadap organisasi maupun sesama pegawai lain serta kerjasama diantara keduanya dapat terjalin. Pimpinan dalam hal ini harus bisa berkomunikasi dalam hal untuk memotivasi semangat kerja pegawai untuk meraih prestasi kerja pegawai.

2.2 Peneliti Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi salah satu rujukan penulis dalam melakukan penelitian guna memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang

akan dilakukan oleh penulis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai Motivasi Kerja dan Beban kerja terhadap Prestasi Pegawai. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang didapat dari jurnal dan internet sebagai perbandingan agar mengetahui persamaan dan perbedaannya, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1
Ringkasan Peneliti Terdahulu

No.	Peneliti Tahun dan Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1	Anisa Galih Raspati 2021 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Pt. Panjunan Kota Sukabumi, Jurnal Mahasiswa Manajemen, Volume 2 No.2 Hal 19-41	Hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa secara parsial Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap Prestasi Kerja dan Produktivitas Kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja Secara simultan berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja dan Produktivitas Kerja.	Peneliti terdahulu melakukan penelitian PADA PT. PANJUNAN KOTA SUKABUMI, sedangkan peneliti ini di Bank Nagari Cabang Utama Padang	Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama menggunakan variabel beban kerja sebagai variabel independen
2	Christy S. G. Paat, dkk 2017 Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga (Dispora) Manado, Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 16 No. 04 Hal 752-762	Hasil penelitian, dapat diketahui variabel penempatan (X1) dan beban kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja (Y). Hal ini berdasarkan Variabel penempatan (X1) secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja (Y), yang ditunjukkan.	Peneliti terdahulu melakukan penelitian PADA DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA (DISPORA) MANADO, sedangkan peneliti ini di Bank Nagari Cabang Utama Padang	Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama menggunakan variabel beban kerja sebagai variabel independen
3	Edian Fahmy, dkk 2020 Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi	Hasil penelitian ini motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Lingkungan kerja	Peneliti terdahulu melakukan penelitian PADA PT. SCREENPLAY PRODUCTIONS DI JAKARTA	Persamaan penelitian ini dan penelitian terdahulu yaitu sama-sama menggunakan

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Peneliti Tahun dan Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
	Kerja Pegawai Pada Pt. Screenplay Productions Di Jakarta Pusat, Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 3, No. 4 Hal 535-545	berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai	PUSAT, sedangkan peneliti ini di Bank Nagari Cabang Utama Padang	variabel motivasi kerja sebagai variabel X1 dan prestasi kerja sebagai variabel Y
4	Ghifari akhsan prasetyo 2020 Pengaruh Motivasi Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening, Jurnal Manajemen Volume 5 Nomor 7 Hal 53-58	variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, variabel penempatan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja, penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap prestasi kerja melalui disiplin kerja. Penempatan kerja berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap prestasi kerja melalui disiplin kerja.	Peneliti terdahulu melakukan penelitian PADA PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar, sedangkan peneliti ini di Bank Nagari Cabang Utama Padang	Persamaan penelitian terdahulu dan penelitian ini sama-sama melakukan penelitian di BANK
5	Indra Hardono 2019 Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai, Jurnal Dimensi VOL. 8, NO. 1, Hal 28-43	Hasil pengujian statistik baik 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.	Peneliti terdahulu melakukan penelitian pada Dinas Tenaga Kerja Kota Batam, sedangkan peneliti ini di Bank Nagari Cabang Utama Padang	Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama menggunakan variabel beban kerja sebagai variabel independen

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Peneliti Tahun dan Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
6	Lasma Ria Tampubol, Mas Intan Purba (2021) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai, Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (JMBEP) Vol. 7, No. 1, Hal. 27-36	Motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada PT Bank Mandiri Cabang Pematang Siantar Sudirman. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada PT Bank Mandiri Cabang Pematang Siantar Sudirman.	Peneliti terdahulu melakukan penelitian PT. Bank Mandiri Cabang Pematang Siantar Sudirman, sedangkan peneliti ini di Bank Nagari Cabang Utama Padang	Persamaan penelitian terdahulu dan penelitian ini sama-sama melakukan penelitian di BANK
7	M. Afuan, dkk 2020 Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Melalui Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Bina Pratama Sakato Jaya Ss1, Jurnal ilmu manajemen Volume 2, No 1, Hal 96-112	(a) Terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial antara pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai, (b) Terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial antara beban kerja terhadap prestasi kerja pegawai, (c) Terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial antara pengalaman kerja terhadap organization citizenship behavior. (d) Terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial antara beban kerja terhadap organization citizenship behavior. (e) Terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial antara organization citizenship behavior terhadap prestasi kerja pegawai. (f) Tidak terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial	Peneliti terdahulu melakukan penelitian PADA PERUSAHAAN BINA PRATAMA SAKATO JAYA SS1, sedangkan peneliti ini di Bank Nagari Cabang Utama Padang	Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu sama-sama menjadikan variabel beban kerja sebagai variabel X2

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Peneliti Tahun dan Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
		antara pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai. (g) Tidak terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial antara beban kerja terhadap prestasi kerja pegawai melalui organization citizenship behavior		
8	Nadila Aini Laima,dkk 2019 Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Perawat Di Rsud Talaud, Jurnal EMBA Vol.7 No.3, Hal 3728-3737	(1) Penempatan Kerja berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja perawat di RSUD Talaud (2) Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja perawat di RSUD Talaud (3) Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja perawat di RSUD Talaud	Peneliti terdahulu melakukan penelitian Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan, sedangkan peneliti ini di Bank Nagari Cabang Utama Padang	Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama menggunakan variabel beban kerja sebagai variabel independen
9	Nazhifah A. Bachmid, dkk 2017 Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Cabang Manado, Jurnal EMBA Vol.5 No.2, Hal. 2133 – 2142	Hasil penelitian, dapat diketahui variabel stres kerja (X1) dan beban kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y). Secara parsial variabel stres kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y). Variabel beban kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y) dilihat dari tingkat.	Peneliti terdahulu melakukan penelitian PADA PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) TBK, CABANG MANADO, sedangkan peneliti ini di Bank Nagari Cabang Utama Padang	Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama menggunakan variabel beban kerja sebagai variabel independen
10	Progresif Bu'ulolo, dkk 2018	Beban Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai,	Peneliti terdahulu melakukan penelitian Pada	Persamaan penelitian ini dengan penelitian

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Peneliti Tahun dan Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
	Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan, Jurnal Ekonomi dan Bisnis Nias Selatan Volume 2, nomor 2, Hal 9-15	dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai.	Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan, sedangkan peneliti ini di Bank Nagari Cabang Utama Padang	terdahulu adalah sama-sama menggunakan variabel beban kerja sebagai variabel independen
11	Rejil Seri Utami, Maria Magdalena, 2017 Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sumatera Barat, Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 1 Nomor 4 Hal 1223-1233	Beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap keputusan prestasi kerja. Dan kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai	Peneliti terdahulu melakukan penelitian Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sumatera Barat, sedangkan peneliti ini di Bank Nagari Cabang Utama Padang	Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu sama-sama menjadikan variabel beban kerja sebagai variabel X2
12	Sirlin S. Taalipu, dkk 2021 Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Gorontalo, Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis Vol 4.	Hasil penelitian variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai dan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai	Peneliti terdahulu melakukan penelitian PADA Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Gorontalo, sedangkan peneliti ini di Bank Nagari Cabang Utama Padang	Persamaan penelitian ini dan penelitian terdahulu yaitu sama-sama menggunakan variabel motivasi kerja sebagai variabel X1 dan prestasi kerja sebagai variabel Y

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Peneliti Tahun dan Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
	No 2 Hal 149-154			
13	Maartje Paais (2019) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Pt. Bank Sinarmas Ambon Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi) Volume 3 No. 2 Mei - Agustus 2019	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja (X1) signifikan terhadap prestasi pegawai (Y), secara parsial Beban Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap prestasi pegawai, dan secara simultan Motivasi Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Y) PT. Bank Sinarmas Ambon 2)	Penelitian terdahulu melakukan penelitian pada Pt. Bank Sinarmas Ambon sedangkan penelitian ini di Bank Nagari Cabang Utama Padang	Persamaan penelitian ini dan penelitian terdahulu yaitu sama-sama menggunakan variabel motivasi kerja sebagai variabel X1 dan beban kerja sebagai X2 dan prestasi kerja sebagai variabel Y
14	Tiur Rajagukguk 2017 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Bank Indonesia Medan, Jurnal Manajemen Volume 3 Nomor 2 Hal 63-68	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja internal dan eksternal berpengaruh terhadap prestasi kerja. Perusahaan harus terus memotivasi pegawainya agar pegawai menunjukkan prestasi kerja yang menunjang pencapaian tujuan organisasi..	Peneliti terdahulu melakukan penelitian pada Bank Indonesia Medan, sedangkan peneliti ini di Bank Nagari Cabang Utama Padang	Persamaan penelitian terdahulu dan penelitian ini sama-sama melakukan penelitian di BANK
15	Wandy Zulkarnaen, dkk 2018 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pt. Alva Karya Perkasa Bandung, Jurnal Ilmiah MANajemen Ekonomi dan Akuntansi Hal 42-62 LPPM STIE Muhammadiyah Bandung	Berdasarkan hasil analisis deskriptif data penelitian untuk variabel Motivasi Kerja, maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Motivasi Kerja termasuk dalam kategori "Rendah". Begitu juga untuk variabel Prestasi Kerja, maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Prestasi Kerja termasuk dalam kategori "Rendah".	Peneliti terdahulu melakukan penelitian PADA PT. ALVA KARYA PERKASA BANDUNG, sedangkan peneliti ini di Bank Nagari Cabang Utama Padang	Persamaan penelitian ini dan penelitian terdahulu yaitu tanggapan responden variabel prestasi kerja berada pada kategori rendah

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Peneliti Tahun dan Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
16	Nazhifah A. Bachmid1 Imelda Ogi, Jacky Sumarauw (2017) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Cabang Manado Jurnal EMBA Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 2133 - 2142	Dari hasil penelitian, dapat diketahui variabel motivasi kerja (X1) dan beban kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y). Secara parsial variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y) dengan tingkat signifikansi p-value $0,000 < 0,05$	Penelitian terdahulu melakukan penelitian pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Cabang Manado sedangkan penelitian ini di Bank Nagari Cabang Utama Padang	Persamaan penelitian ini dan penelitian terdahulu yaitu sama-sama menggunakan variabel motivasi kerja sebagai variabel X1 dan beban kerja sebagai X2 dan prestasi kerja sebagai variabel Y

Sumber: Diolah peneliti, 2022

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang sudah di jelaskan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa penelitian terdahulu tersebut terdapat persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis dari beberapa sisi variabel yaitu Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Prestasi Kerja Pegawai. Selain itu, pada penelitian terdahulu juga terdapat persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu sama sama mengevaluasi penerapan Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Prestasi Kerja Pegawai pada suatu perusahaan/instansi pemerintahan. Dengan mengacu pada penelitian terdahulu diatas maka penulis akan melakukan evaluasi pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Prestasi Kerja Pegawai Pada Bank Nagari Cabang Utama Padang.

2.3 Kerangka Penelitian

Suatu perusahaan atau instansi pemerintahan tidak akan berjalan tanpa adanya faktor sumber daya manusia yang merupakan aspek paling penting suatu

perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, tanpa adanya sumber daya manusia suatu perusahaan/instansi pemerintahan akan sulit untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pencapaian tujuan ini dapat diraih dengan mengembangkan dan memperbaharui kemampuan dan keahlian pegawai demi tercapainya Prestasi Kerja Pegawai dalam perusahaan/Instansi tersebut.

Kerangka pikiran ini berisi tentang penjelasan hubungan antara variabel independen penerapan Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap variabel dependen yaitu Prestasi Kerja Pegawai. Pengaruh tersebut akan dijelaskan mengacu pada teori dan penelitian terdahulu.

2.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang di arahkan kepada tujuan spesifik tertentu. Motivasi yang baik dari pegawai akan mempengaruhi prestasi kerja pegawai menjadi lebih baik. (M. Manullang, 2018:2).

Perusahaan perlu memahami adanya faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja untuk dapat membantu meningkatkan prestasi kerja pegawainya. Adapun yang mendorong manusia bekerja adalah harapan untuk dapat imbalan yang pantas dengan tenaga maupun pikiran yang telah dikeluarkan. Hampir bisa dipastikan setiap perbuatan manusia didasarkan atas keinginan untuk mendapatkan balasan yang setimpal dengan demikian setiap pimpinan berkewajiban memperhatikan dan memahami para pegawainya terutama yang berhubungan dengan daya dorongan pada setiap pegawainya tersebut (Hasibuan (2017:46).

Penelitian yang dilakukan oleh Edian Fahmi, dkk (2020) dengan judul Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Screenplay Production di Jakarta pusat. Hasil penelitian ini menunjukkan variable motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Screenplay Productions di Jakarta Pusat. Penelitian yang dilakukan Lasma Ria Tampubol, Mas Intan Purba (2021) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada PT Bank Mandiri Cabang Pematang Siantar Sudirman. Selanjutnya penelitian menurut Sirlin S. Taalipu, dkk (2021) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi kerja pegawai pada dinas koperasi, UKM, perindustrian dan perdagangan propinsi Gorontalo. hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

2.3.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Menurut Vanchapo (2020:1) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Cristy S. G Paat dkk., (2017) yang melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Penempatan dan Beban kerja terhadap Prestasi kerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Manado. Berpendapat bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan

terhadap prestasi kerja berarti bisa disimpulkan bahwa beban kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kompetensi dan jumlah jam kerja, sehingga para pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Manado dapat menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan tepat pada waktu yang telah ditetapkan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rejil Seri Utami, Maria Magdalena (2017) melakukan penelitian berjudul Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi diri dan Beban Kerja terhadap Prestasi kerja pegawai. Berpendapat bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Anisa Galih, (2021) melakukan penelitian berjudul Pengaruh Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja dan Produktivitas Kerja Pegawai pada Pt. Panjunan Kota Sukabumi. Berpendapat bahwa beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Panjunan Kota Sukabumi.

Beban kerja pegawai berkaitan dengan tugas atau bobot kerja yang telah ditentukan dan harus di selesaikan pada waktu yang telah ditugaskan. Bukan dengan apakah para pegawai menampung tugas yang telah ditentukan pimpinan dengan waktu yang dibuat oleh pegawai tersebut.

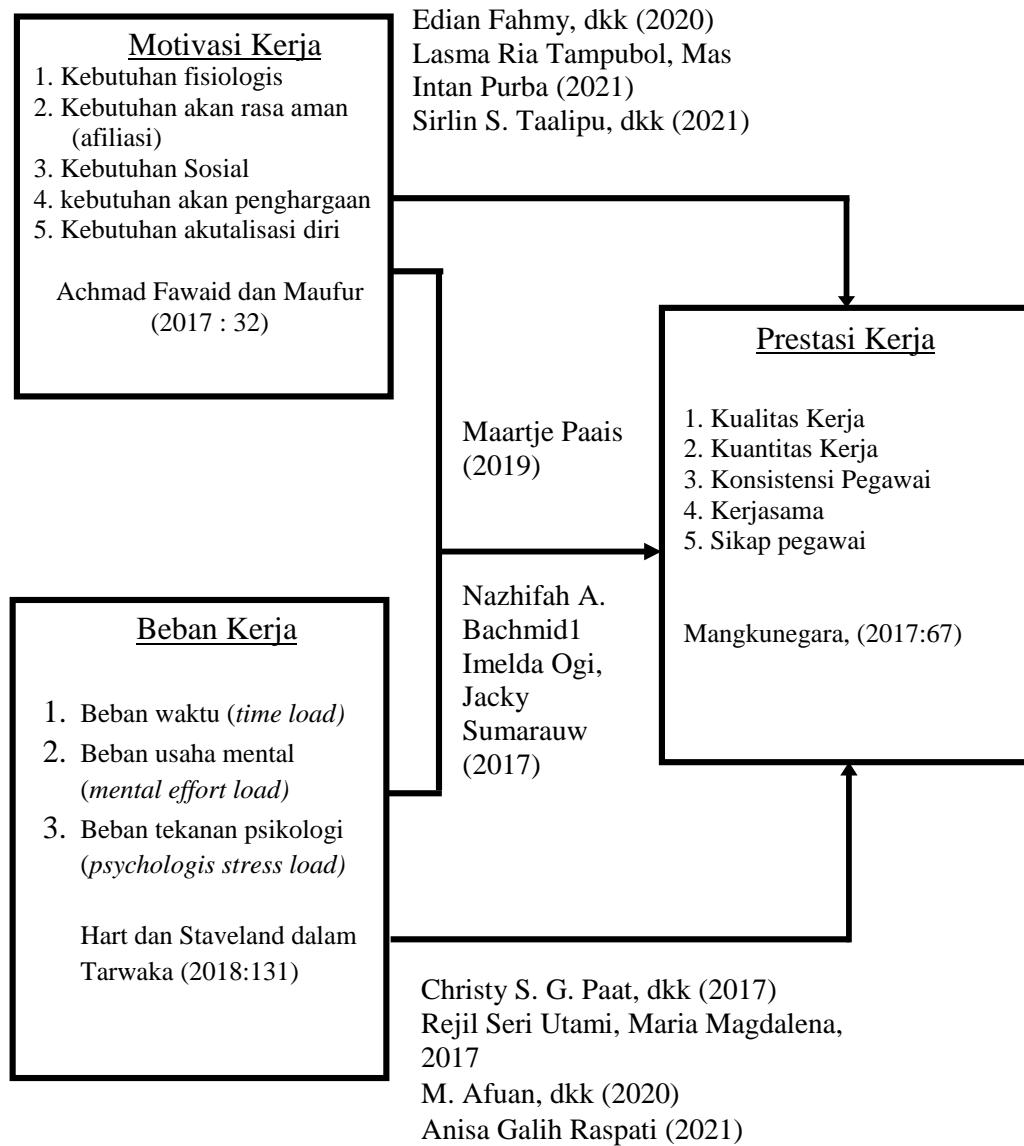
2.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Menurut Sedarmayanti (2017:154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Maaetje Paais (2019) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada PT Bank Sinarmas Ambon menunjukkan bahwa motivasi kerja dan beban kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada pegawai. Begitu juga dengan hasil penelitian Nazhifah A. Bachmi Imelda Ogi, Jacky Sumarauw (2017) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi kerja pegawai pada PT Bank Tabungan Negara. yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Secara teoritik penelitian ini dilandasi beberapa teori tentang beban kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.

2.4 Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian merupakan pola pikir yang menunjukkan hubungan antar variabel yang akan diteliti. Mengacu pada definisi paradigma tersebut, terungkap bahwa paradigma ilmu itu amat beragam, hal ini didasarkan pada pandangan dan pemikiran filsafat yang dianut oleh masing-masing ilmuan berbedabeda. Baik menyangkut tentang hakikat apa yang harus dipelajari, obyek yang diamati, atau metode yang digunakan, 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 dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2017) berpendapat bahwa yang dimaksud dengan hipotesis adalah Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka perlunya dilakukan pengujian hipotesis untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel independent terhadap variabel dependent. Penulis mengasumsikan jawaban sementara (hipotesis) dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Hipotesis Simultan

Terdapat pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap prestasi kerja

2. Hipotesis Parsial

- a. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja

- b. Terdapat pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja