

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Sesuai dengan variabel yang diteliti, maka perlu dilakukan pengembangan lebih lanjut mengenai Pengaruh Aktualisasi Diri dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja. Maka dari itu perlu terlebih dahulu mengetahui mengenai Aktualisasi Diri, Beban Kerja, dan Prestasi Kerja.

2.1.1 Aktualisasi Diri

2.1.1.1 Definisi Aktualisasi Diri

Ada beberapa ahli yang berpendapat serta mengeluarkan definisi dari Aktualisasi Diri, Arianto dan Erlita (2021) berpendapat bahwa kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan seseorang untuk mampu menjadi apa yang diinginkan sesuai dengan potensi yang dimiliki. Misalnya seorang musician harus mampu bermain musik, seorang profesor harus mengajar dan sebagainya. Selanjutnya didukung oleh Gopinath (2020) Aktualisasi diri berkaitan dengan perolehan pengalaman secara langsung daripada melalui sistem struktur yang dikonseptualisasikan dan aktualisasi diri memberikan penekanan pada proses membuka diri dimana individu memahami potensi bawaan.

Demikian juga Hafiidh et al (2023), berpendapat bahwa Aktualisasi adalah proses menjadi diri sendiri namun tetap mengembangkan potensi ataupun bakat sesuai yang ada dalam diri untuk menjadi kepribadian yang utuh. Selanjutnya oleh Manengal et al (2023), menyatakan bahwa Aktualisasi diri merupakan cara manusia untuk mengembangkan dirinya dengan sebaik mungkin untuk mencapai

pertumbuhan dalam dirinya. Demikian juga oleh Saptarini et al (2016), menyatakan bahwa Aktualisasi diri adalah suatu kebutuhan untuk mengungkapkan diri. Kebutuhan ini akan muncul apabila kebutuhan- kebutuhan yang ada di bawahnya telah terpuaskan dengan baik. Kebutuhan aktualisasi ditandai sebagai hasrat individu untuk menjadi orang yang sesuai dengan keinginan dan potensi yang dimilikinya, atau hasrat dari individu untuk menyempurnakan dirinya melalui pengungkapan segenap potensi yang dimilikinya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disusun bahwa definisi atau kesimpulan Kualitas Kerja pada tabel dibawah ini :

Tabel 2. 1
Definisi Aktualisasi Diri

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Aktualisasi Diri
1	2020	Maslow dalam Gopinath	Aktualisasi Diri dikenal sebagai milik individu kecenderungan untuk mencapai apa yang sebenarnya dia inginkan
2	2020	Gopinath	Aktualisasi diri berkaitan dengan perolehan pengalaman secara langsung daripada melalui sistem struktur yang dikonseptualisasikan dan aktualisasi diri memberikan penekanan pada proses membuka diri dimana individu memahami potensi bawaan.
3	2021	Arianto dan Erlita	Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan seseorang untuk mampu menjadi apa yang diinginkan sesuai dengan potensi yang dimiliki.
4	2023	Hafiidh et al	Aktualisasi adalah proses menjadi diri sendiri namun tetap mengembangkan potensi ataupun bakat sesuai yang ada dalam diri untuk menjadi kepribadian yang utuh.
5	2023	Manengal et al	Aktualisasi diri merupakan cara manusia untuk mengembangkan dirinya dengan sebaik mungkin untuk mencapai pertumbuhan dalam dirinya.

Sumber : Diolah oleh Peneliti 2024

Dari beberapa yang telah dijelaskan pada tabel 2.1 di atas, dapat disimpulkan Aktualisasi Diri adalah puncak kematangan dan kedewasaan seorang manusia saat bisa memanfaatkan potensi sekaligus mengetahui batasan dan kekurangan yang dimiliki.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Aktualisasi Diri

Menurut Setarini et al (2016), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi aktualisasi diri, yaitu :

1. Berasal dari dalam Diri Individu

Berupa ketidaktahuan, keraguan, dan bahkan juga rasa takut dari individu untuk mengungkapkan potensi-potensi yang dimilikinya, sehingga potensi itu tetap laten.

2. Berasal dari Luar atau Masyarakat

Berupa kecenderungan mendepersonalisasi individu, perpresesian sifat, bakat, atau potensi- potensi.

3. Berasal dari Pengaruh Negatif

Hambatan ini berupa pengaruh negatif yang dihasilkan oleh kebutuhan yang kuat akan rasa aman.

2.1.1.3 Indikator Aktualisasi Diri

Berdasarkan pendapat beberapa ahli mengenai indikator Aktualisasi Diri, berikut penulis uraikan dalam bentuk tabel, diantaranya:

Tabel 2. 2
Indikator Aktualisasi Diri

Maslow dalam Gopinath (2020)	Gopinath (2020)	Arianto dan Erlita (2021)	Hafidh et al (2023)	Manengal et al (2023)
1. Kepuasan Fisiologis	1. Proses menjadi diri sendiri	1. Kebutuhan Pertumbuhan	2. Kebutuhan fisiologis	1. Penerimaan diri
2. Keamanan	2. Mengembangkan Potensi Diri	2. Kebutuhan Pencapaian Potensi	3. Kebutuhan Kemanan dan Keselamatan	2. Mandiri
3. Cinta	3. Mencapai kesadaran akan identitas diri	3. Kebutuhan Pemenuhan Diri	4. Kebutuhan Rasa Memiliki	3. Kreativitas
4. Harga Diri	4. Pemenuhan diri	4. Kebutuhan dorongan		4. Peningkatan Kapasitas Diri

Sumber : Diolah Oleh Peneliti 2024

Dari indikator-indikator Aktualisasi Diri yang telah di uraikan pada tabel 2.2, maka berdasarkan indikator menurut Arianto dan Erlita (2021), yaitu Kebutuhan Pertumbuhan, Kebutuhan Pencapaian Potensi, Kebutuhan Pemenuhan Diri, dan Kebutuhan Dorongan. Karena selaras dengan fenomena yang penulis amati di perusahaan. Berikut penjelasan mengenai indikator -indikator tersebut.

1. Kebutuhan pertumbuhan (growth need)

Kebutuhan pertumbuhan adalah kebutuhan untuk mengetahui dan memahami sesuatu, untuk tumbuh dan berkembang dengan dihargai orang lain.

2. Kebutuhan pencapaian potensi seseorang (achieving one's potential)

Yaitu kebutuhan seseorang untuk mengembangkan potensi, kemampuan, dan bakat yang ada dalam dirinya secara maksimal.

3. Kebutuhan pemenuhan diri (self-fulfillment)

Yaitu kebutuhan untuk memenuhi keberadaan diri dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan dan potensi yang ada dalam dirinya.

4. Kebutuhan dorongan

Yaitu dorongan dalam diri individu untuk mempertahankan keberadaan dirinya sesuai dengan potensi yang dimilikinya.

2.1.2 Beban Kerja

2.1.2.1 Definisi Beban Kerja

Menurut Rohman & Ichsan (2021) Beban kerja adalah jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya.

Beban kerja menurut Koesoemowidjojo (2017) menjelaskan bahwa beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu.

Beban kerja menurut Budiasa (2021) Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Menurut Jayanti & Paryanti (2022) Beban kerja adalah kegiatan dengan terlalu banyak yang harus diselesaikan oleh karyawan atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas dengan kewaspadaan yang tinggi.

Sedangkan menurut Husin *et al* (2021) tanggung jawab yang diberikan atasan dan harus diselesaikan sesuai waktu yang ditentukan demi tercapainya tujuan. Setiap orang yang bekerja pasti mengharapkan imbalan yang sesuai dengan apa yang sudah dikerjakannya

Tabel 2. 3
Definisi Beban Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Penghargaan
1	2021	Rohman & Ichsan	Beban kerja adalah jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya
2	2021	Budiasa	Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.
3	2017	Koesoemowidjojo	Beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu.
4	2022	Jayanti & Paryanti	Beban kerja adalah kegiatan dengan terlalu banyak yang harus diselesaikan oleh karyawan atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas dengan kewaspadaan yang tinggi.
5	2021	Husin <i>et al</i>	Tanggung jawab yang diberikan atasan dan harus diselesaikan sesuai waktu yang ditentukan demi tercapainya tujuan. Setiap orang yang bekerja pasti mengharapkan imbalan yang sesuai dengan apa yang sudah dikerjakannya

Sumber : Diolah Oleh Peneliti 2024

Berdasarkan kelima uraian-uraian dari definisi Beban Kerja yang diungkapkan menurut para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan pekerjaan yang telah diberikan kepada pegawai agar dapat diselesaikan dalam waktu tertentu dengan keterampilan pegawai. Penulis menggunakan definisi

Koesoemowidjojo (2017) yang menjelaskan bahwa beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Penjelasan tersebut sesuai dengan fenomena yang terjadi di PT. Bank BJB Kantor Cabang Kabupaten Subang.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Beban Kerja

Faktor yang mempengaruhi beban kerja Menurut Koesoemowidjojo (2017) yaitu faktor internal dan faktor eksternal:

1. Faktor Internal. Merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti jenis kelamin, postur tubuh, status kesehatan, dan motivasi, kepuasan maupun persepsi.
2. Faktor Eksternal. Merupakan faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti:
 - a. Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Akan tetapi apabila kerja dalam hal penerangan cahaya yang kurang optimal, suhu ruangan yg panas, debu, asap, dan kebisingan tentunya akan membuat ketidaknyamanan bagi karyawan.
 - b. Tugas-Tugas Fisik. Hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan (sarana dan prasarana dalam bekerja).
 - c. Organisasi Kerja. Karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu

bekerja, shift kerja, istirahat. Perencanaan karier hingga penggajian akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan masing-masing karyawan.

2.1.2.3 Indikator Beban Kerja

Indikator beban kerja menurut Koesoemowidjojo (2017) yaitu:

1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Oleh karena itu, Perusahaan hendaknya telah memiliki dan memberikan sosialisasi SOP (standard operating procedure) kepada semua unsur di dalam perusahaan.

2. Penggunaan Waktu

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan.

3. Target Yang Harus Dicapai

Dibutuhkan penetapan waktu dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing karyawan yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

Menurut Rohman & Ichsan (2021) dimensi beban kerja terbagi menjadi tiga, yaitu:

1. Beban kerja fisik
2. Beban kerja psikis
3. Aspek pemanfaatan waktu

Indikator beban kerja menurut Budiasa (2021) yaitu:

1. Beban mental (mental effort load)

2. Beban waktu (time load)
3. Beban fisik (physical load)

Indikator beban kerja menurut Jayanti & Paryanti (2022) yaitu:

1. Fisik fisiologis
2. Fisik biomekanika
3. Konsentrasi
4. Kewaspadaan
5. Kecepatan

Sedangkan menurut Husin et al (2021) indikator beban kerja yaitu:

1. Banyaknya pekerjaan yang diberikan
2. Tingkat kesulitan pekerjaan yang diberikan
3. Ketercukupan waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan
4. Pengetahuan dan keterampilan pegawai

Berdasarkan pendapat beberapa ahli mengenai indikator Beban Kerja, berikut penulis uraikan dalam bentuk tabel, diantaranya:

Tabel 2. 4
Indikator Beban Kerja

Koesoemowidjojo (2017)	Rohman & Ichsan (2021)	Budiasa (2021)	Jayanti & Paryanti (2021)	Husin <i>et al</i> (2021)
1. Kondisi pekerjaan 2. Penggunaan waktu 3. Target yang harus dicapai	1. Beban kerja fisik 2. Beban Kerja psikis 3. Aspek pemanfaatan waktu	1. Beban mental <i>(mental effort load)</i> 2. Beban Waktu <i>(time load)</i> 3. Beban fisik <i>(physical load)</i>	1. Fisik fisiologis 2. Fisik biomekanika 3. Konsentrasi 4. Kewaspadaan 5. Kecepatan	1. Banyaknya pekerjaan yang diberikan 2. Tingkat kesulitan pekerjaan yang diberikan 3. Ketercukupan waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan 4. Pengetahuan dan keterampilan pegawai

Sumber : Diolah Oleh Peneliti 2024

Dari indikator-indikator Penghargaan yang telah di uraikan pada tabel 2.4, maka berdasarkan indikator Menurut Koesoemowidjojo (2017) kondisi pekerjaan, penggunaan waktu, dan target yang harus dicapai.

2.1.3 Prestasi Kerja

2.1.3.1 Defenisi Prestasi Kerja

Putra et al, (2022) berpendapat bahwa Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seseorang tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang disebut dengan istilah performance appraisal. Selanjutnya didukung oleh Apriyanti et al (2021) menyatakan bahwa Prestasi didefinisikan sebagai nilai serangkaian perilaku karyawan yang memberikan kontribusi, baik positif maupun negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi

Demikian juga Alfaizon dan Purwantoro, (2021) berpendapat bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sejalan dengan pendapat Putra dan Damayanti (2020) Prestasi adalah cerminan keterampilan dan keterampilannya dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada imbalannya perusahaan. Didukung pendapat Wulandari, (2023) yang menyatakan bahwa prestasi kerja yaitu suatu penilaian periodik atas nilai seorang karyawan bagi organisasinya. Penilaian ini

dilakukan oleh atasannya atau seseorang yang mempunyai posisi untuk mengamati atau menilai prestasi karyawan.

Tabel 2. 5
Definisi Prestasi Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Prestasi Kerja
1	2020	Putra dan Damayanti	Prestasi adalah cerminan keterampilan dan keterampilannya dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada imbalannya perusahaan
2	2021	Apriyanti et al	Prestasi didefinisikan sebagai nilai serangkaian perilaku karyawan yang memberikan kontribusi, baik positif maupun negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi
3	2021	Alfaizon dan Purwantoro	Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.
4	2022	Putra et al	Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja
5	2023	Wulandari	Prestasi kerja yaitu suatu penilaian periodik atas nilai seorang karyawan bagi organisasinya. Penilaian ini dilakukan oleh atasannya atau seseorang yang mempunyai posisi untuk mengamati atau menilai prestasi karyawan

Sumber : Diolah Oleh Peneliti 2024

Dari beberapa yang telah dijelaskan pada tabel 2.5 di atas, dapat disimpulkan Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dilihat dari karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu, ataupun bentuk penilaian tersendiri dalam menjalankan dan meningkatkan program-program kerjanya .

2.1.3.2 Faktor-Faktor Prestasi Kerja

Menurut Menurut Saptarini et al (2016), faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu :

- 1 Posisi jabatan pegawai yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerimagaji/penghargaan lebih besar. Sebaliknya pegawai yang menduduki jabatan lebih rendah akan memperoleh Gaji/penghargaan yang kecil. Pendidikan dan pengalaman kerja Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka penghargaan akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik.
- 2 Kondisi perekonomian nasional Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat penghargaan akan semakin meningkat, karena akan mendekati kondisi full employment.
- 3 Jenis dan sifat pekerjaan Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko yang besar maka tingkat penghargaan akan meningkat karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya.

2.1.3.3 Indikator Prestasi Kerja

Berdasarkan pendapat beberapa ahli mengenai indikator Prestasi Kerja, berikut penulis uraikan dalam bentuk tabel, diantaranya:

Tabel 2. 6
Indikator Prestasi Kerja

Putra dan Damayanti (2020)	Apriyanti Et al (2021)	Alfaizon dan Purwantoro, (2021)	Putra et al (2021)	Wulandari (2023)
1. Gaji 2. Promosi Jabatan 3. Perilaku Karyawan	1. Kuantitas Kerja 2. Kualitas Hasil 3. Kerjasama 4. Tanggung Jawab 5. Inisiatif	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Sikap 4. Efisiensi	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Jangka waktu 4. Efektivitas Biaya	1. Kemampuan 2. Meningkatkan Hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan Diri 5. Mutu 6. Efisiensi

Sumber : Diolah Oleh Peneliti 2024

Dari indikator-indikator Prestasi kerja yang telah di uraikan pada tabel 2.6, maka berdasarkan indikator menurut menurut Putra et al (2021), yaitu :

1. Kualitas Kerja

Yaitu Taraf kesempurnaan proses kerja atau pemenuhan aktivitas kenerja yang ideal dan diharapkan.

2. Kuantitas Kerja

Yaitu jumlah yang dihasilkan dalam konteks nilai uang, jumlah unit, atau jumlah penyelesaian suatu siklus aktivitas.

3. Jangka Waktu

Yaitu tingkat penyesuaian suatu aktivitas yang dikerjakan atau suatu hasil dicapai dengan waktu tersingkat yang diharapkan sehingga dapat memaksimalkan pemanfaatan waktu untuk aktivitas lainnya.

4. Efektivitas Biaya

Yaitu tingkat memaksimalkan sumber daya organisasi untuk memperoleh hasil terbanyak atau menekan kerugian.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Sebelum penulis melakukan penelitian, selanjutnya penulis membaca dan mempelajari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh penelitian terdahulu, guna nya untuk menjaga sebuah keaslian atau keoriginalitasan penelitian. Maka dari itu, dapat dibandingkan penelitian-penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan variable penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2. 7
Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian/Metode & sampel	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	Pengaruh Aktualisasi Diri Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan Dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah <i>E-ISSN : 2797-6238</i> <i>JUMANSI: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi Medan</i> Oleh : Nasution et al (2023)	Penelitian ini membuktikan bahwa semakin tinggi aktualisasi diri maka variabel prestasi kerja pegawai negeri sipil pada badan pengelolaan keuangan, pendapatan dan aset daerah kabupaten tapanuli tengah meningkat signifikan	Menggunakan aktualisasi diri sebagai X1, dan prestasi kerja sebagai Y	Tempat penelitian pada Instansi pemerintahan yang bertujuan untuk melaksanakan tugas Negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak.
No	Judul Penelitian/Metode & sampel	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
2	Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sumatera Barat <i>E-ISSN: 2798-575X;</i> <i>P-ISSN: 2354-6581</i> <i>JURNAL EKONOMIKA45 Vol 9 No. 2</i> Oleh : Utami & Magdalena (2020)	Penelitian ini membuktikan aktualisasi diri dan beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja.	Menggunakan aktualisasi diri sebagai X1, beban kerja sebagai X2, dan prestasi kerja sebagai Y	Tempat penelitian pada Instansi pemerintahan yang bertujuan untuk melaksanakan tugas Negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak.
3	Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Suatu Studi pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Ciamis) <i>E-ISSN : 2684-8740 ;</i> <i>P-ISSN : 2684-8759</i> <i>BUSINESS MANAGEMENT AND ENTREPRENEURSHIP JOURNAL</i> Oleh : Sutarya et al (2021)	Penelitian ini menunjukkan bahwa Secara simultan kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan memiliki hubungan yang sangat kuat dengan prestasi kerja pegawai. Artinya jika aktualisasi diri dan penghargaan sudah baik maka prestasi kerja pegawai akan meningkat.	Menggunakan Aktualisasi Diri sebagai variabel X dan Prestasi Kerja sebagai variabel Y	Menggunakan variable penghargaan sebagai x2 dan tempat penelitian pada Instansi pemerintahan yang bertujuan untuk melaksanakan tugas Negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak.

4	Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Beban Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Balai Wilayah Sungai Kalimantan III Dinas PU Prov. Kaltim. <i>E-ISSN : 2528-1127 ;</i> <i>P-ISSN : 1907-3301</i> <i>JER : JURNAL EKONOMI Dan BISNIS UNIVERSITAS MULAWARMAN</i> <i>Vol 15 No 2 (2018)</i> Oleh : Sheila dan Maria (2018)	Penelitian ini menunjukkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri, beban kerja dan kemampuan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap prestasi kerja	Menggunakan aktualisasi diri sebagai X1, beban kerja sebagai X2, dan prestasi kerja sebagai Y	Menggunakan variabel kemampuan kerja sebagai variabel X
No	Judul Penelitian/Metode & sampel	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
5	<i>Role Of Demographic Characteristics Influence On Self-Actualization Of Academic Leaders In Tamil Nadu University</i> <i>ISSN : 1567-214X</i> <i>Vol. 17 No. 6 (2020): Palarch's Journal Of Archaeology Of Egypt/Egyptology</i> Oleh : Gopinath (2020)	Penelitian menunjukkan bahwa dampak tersendiri terhadap perilaku organisasi pegawai dan sivitas akademika. Penelitian ini merupakan upaya untuk memprediksi peran karakteristik demografi terhadap aktualisasi diri para pemimpin akademis di Universitas Tamil Nadu.	Menggunakan metode deskriptif variabel aktualisasi diri sebagai variabel X dan Variabel Prestasi kerja sebagai Y	Menggunakan variabel Aktualisasi Diri sebagai variabel Y, dan Tempat penelitian pada lembaga pendidikan
6	<i>The Effect Of Compensation and Workload on Emloyee Performance at PT.X Pada City With Job Satisfaction As a Mediating Variable.</i> e-ISSN: 2828-335x Oleh : Nabila Hendrasti, Laura Syahrul, Rahmi Fahmy (2022)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi, beban kerja dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja memediasi pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan namun kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.	Penulis dan peneliti terdahulu sama-sama menggunakan variable beban kerja.	Menggunakan variable kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja.

7	<i>The Influence of Workload and Compensation on Employee Satisfaction</i> e-ISSN: 2540-7899 Oleh : Rizky Cahyadi, Rafly Adithio, Anton Budi Santoso (2023)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Beban kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja.	Penulis dan peneliti terdahulu sama-sama meneliti beban kerja,	Menggunakan metode penelitian yang berbeda
8	<i>An Investigation Of The Relationship Between Self-Actualization And Job Satisfaction Of Academic Leaders</i> ISSN Cetak: 0976-6502 e-ISSN 0976-6510 <i>International Journal of Management (IJM)</i> Volume 11, Oleh : Gopinath	Penelitian ini menunjukkan signifikan dan menonjol hubungan antara berbagai dimensi Aktualisasi Diri dan Kepuasan Kerja. Dia disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja pimpinan akademik dapat ditingkatkan dengan memberikan pelatihan Aktualisasi Diri.	Menggunakan metode penelitian deskriptif	Tempat penelitian dilakukan di sektor pendidikan
No	Judul Penelitian/Metode & sampel	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
9	<i>The Effect of Reward and Punishment to Performance of Driver Grabcar in Depok</i> E-ISSN: 2349-9788; P-ISSN: 2454-2237 <i>International Journal of Research and Review</i> Vol.7 Putra dan Damayanti	Variabel Reward, Punishment dan motivasi mempunyai nilai positif dan secara signifikan mempengaruhi kinerja Pengemudi GrabCar di wilayah Depok Jawa Barat. Dan Bebasnya (X1, X2) secara bersamaan mempengaruhi variabel terikat (Y) Perusahaan.	Menggunakan Variabel Prestasi Kerja sebagai Variabel Y	Menggunakan variabel penghargaan sebagai variabel X1, Hukuman X2 dan penelitian dilakukan di sektor jasa Grabcar

10	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Kabelino Murni, Tbk <i>p-ISSN : 2716-3911</i> <i>e-ISSN : 2721-0472</i> <i>Vol. 02, No.1</i> <i>Jurnal Manajemen, dan Akuntansi</i> Oleh : Haura et al (2021)	Penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.	Menggunakan variable beban kerja sebagai X dan prestasi kerja sebagai variabel Y	Menggunakan variabel disiplin kerja dan variabel kompensasi sebagai X, dan Tempat penelitian dilakukan di sektor manufaktur.
11	Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Sosial Dan Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pd. Bpr Rokan Hulu <i>ISSN: 2301-9506</i> <i>Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos</i> Oleh : Alfaizon dan Purwantoro	Penelitian ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan sosial dan kebutuhan penghargaan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap prestasi kerja	Menggunakan variabel aktualisasi diri sebagai variabel X1 dan prestasi kerja sebagai variabel Y	Menggunakan variabel sosial dan penghargaan sebagai variabel X
No	Judul Penelitian/Metode & sampel	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
12	Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan Pt. Telkom Akses Padang <i>ISSN-P : 2355-0376</i> <i>ISSN-E : 2656-8322</i> <i>JM, VOL. 4, NO. 1,</i> Oleh : Putra et all	Penelitian ini menunjukkan bahwa diketahui kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.	Menggunakan variabel prestasi kerja sebagai variabel Y	Menggunakan variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja sebagai variabel X.

13	<i>The Effect Of Reward And Punishment To The Performance Of PT. Telesindo Shop Tanjungpinang Employees</i> ISSN: 2723-1097 <i>Journal of Business management review</i> Dian Pratama Saputra Sembiring	Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel penghargaan dan hukuman secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Karyawan Telesindo Shop Tanjungpinang	Menggunakan Variabel Prestasi Kerja sebagai variabel Y	Menggunakan Variabel Penghargaan sebagai X1, Hukuman X2 dan penelitian di sektor industri shop
14	Analisis Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan, Dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Dosen Fakultas Pertanian Universitas Sam Ratulangi Manado E-ISSN :2303-1174 <i>Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi</i> Oleh : Sutrisno et al	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan sosial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja dosen Fakultas Pertanian Universitas Sam Ratulangi Manado.	Menggunakan variabel kebutuhan aktualisasi diri sebagai X1 dan variabel Prestasi Kerja sebagai Y	Menggunakan variabel penghargaan dan kebutuhan sosial sebagai variabel X3, dan melaksanakan penelitian di sektor pendidikan
15	Pengaruh Kompensasi Dan Kebutuhan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Guru Di Maal-Khairiyah Pontang Kabupaten Serang P-ISSN : 2774-6437 E-ISSN : 2774-6429 <i>JURNAL VALUASI : JURNAL ILMIAH ILMU MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN</i> Oleh : Haki (2021)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi (x1), dan aktualisasi diri (x2) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja (y) Guru Di Maal-Khairiyah Pontang Kabupaten Serang	Menggunakan variabel Aktualisasi diri sebagai variabel X, dan variabel prestasi kerja sebagai variabel Y	Menggunakan variabel kompensasi sebagai variabel X, dan melakukan penelitian di sektor pendidikan.
No	Judul Penelitian/Metode & sampel	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian

16	<i>Effect Of Reward And Work Environment On Employee Performance Through Work Satisfaction As A Mediation (Study On Employees Of Pt. International Chemical Industry)</i> <i>E-ISSN : 2721-303X, P-ISSN : 2721-3021 DINASTI INTERNATIONAL JOURNAL OF ECONOMICS FINANCE & ACCOUNTING Volume.1</i> Apriyanti et al	Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan reward terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, pengaruh positif dan signifikan reward terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	Menggunakan Metode Kuantitatif	Menggunakan variabel penghargaan sebagai X1, dan penelitian di laksanakan di bidang sektor industri kimia
----	---	--	---------------------------------------	--

Sumber : Diolah Oleh Peneliti 2024

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini berdasarkan hasil pada telaah teoritis seperti yang telah diuraikan sebelumnya. Kerangka pemikiran, akan lebih memudahkan pemahaman dalam mencermati arah atau jalur pembahasan dalam penelitian ini, yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran secara lebih rinci dan jelas mengenai keterkaitan antar variabel penelitian yang digunakan.

Prestasi kerja merupakan motivasi terhadap karyawan agar karyawan lebih bersemangat dalam bekerja. adanya prestasi kerja juga bisa meningkatkan prestasi setiap perusahaan karena karyawan akan lebih berlomba-lomba untuk bisa meningkatkan prestasi setiap kemampuan kerjanya. Prestasi kerja yang baik menunjukkan bahwa seorang karyawan telah memenuhi atau melebihi harapan, menghasilkan hasil yang positif, dan berkontribusi secara signifikan terhadap kesuksesan organisasi. Hal ini dapat memenuhi Kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, jangka waktu pekerjaan, dan Efektivitas penggunaan sumber daya dalam bekerja.

Beban kerja merupakan merupakan pekerjaan yang telah diberikan kepada pegawai agar dapat diselesaikan dalam waktu tertentu dengan keterampilan pegawai. Indikator beban kerja dalam penelitian ini adalah kondisi pekerjaan, penggunaan waktu, target yang harus dicapai.

Beban kerja merupakan komponen penting pada setiap Perusahaan/instansi termasuk pada PT. Bank BJB Kantor Cabang Subang, dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat

diberikan beban kerja yang maksimal. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pata tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Oleh karena itu, pembagian beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan karyawan sangat diperlukan dan diperhatikan.

Aktualisasi Diri sangat berpengaruh terhadap suatu perusahaan, karena dengan adanya aktualisasi diri mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras, lebih fokus, dan lebih berdedikasi dalam mencapai target dan tujuan kerja. Aktualisasi diri merupakan keinginan untuk memperoleh kepuasan dengan dirinya sendiri, untuk menyadari semua potensi dirinya, untuk menjadi apa saja yang dia dapat melakukannya, dan untuk menjadi kreatif dan bebas mencapai puncak prestasi potensinya. Sehingga aktualisasi diri adalah proses pengembangan diri yang melibatkan pemahaman, pengembangan potensi, dan pengejaran tujuan pribadi. Hal ini dapat memenuhi kebutuhan pertumbuhan (*growth need*), Kebutuhan pencapaian potensi (*achieving one's potential*), kebutuhan pemenuhan diri (*self-fulfillment*), dan kebutuhan dorongan.

PT.Bank BJB Kantor Cabang Kabupaten Subang adalah sebuah lembaga keuangan yang beroperasi dengan menggunakan prinsip *good corporate governance* (GCG), sebagai sebuah lembaga keuangan perlu meningkatkan prestasi kerja melalui aktualisasi diri. Aktualisasi diri sebagai komitmen untuk pemberian penghargaan kepada karyawan, supaya dapat menciptakan karyawan yang termotivasi, berprestasi, dan berkembang secara pribadi dan profesional. Pemberian penghargaan kepada karyawan sebagai bentuk pengakuan terhadap kontribusi mereka dalam mencapai tujuan PT.Bank BJB Kantor Cabang Kabupaten Subang

serta untuk mendorong mereka untuk terus meningkatkan diri, sehingga dapat diambil keputusan bahwa variabel yang diangkat untuk penelitian ini adalah aktualisasi diri sebagai X1.

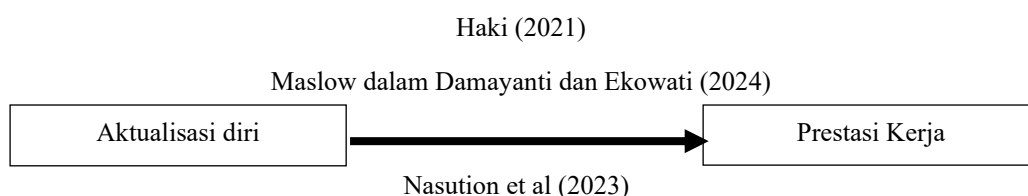
Pemberian beban kerja yang dilakukan oleh PT.Bank BJB Kantor Cabang Kabupaten Subang harus sesuai dengan kemampuan karyawan agar karyawan tidak merasa kelebihan beban kerja dan merupakan suatu upaya agar untuk melakukan kinerja secara maksimal, hal yang ditekankan di PT.Bank BJB Kantor Cabang Kabupaten Subang adalah pemberian beban kerja yang efektif, tepat dan sesuai kemampuan karyawan oleh karena itu variabel ini diangkat untuk penelitian ini adalah beban kerja sebagai X2.

2.2.1 Pengaruh Variabel Aktualisasi Diri terhadap Prestasi Kerja

Nasution et al, (2023) dalam penelitian nya yang berjudul “Pengaruh Aktualisasi Diri Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan Dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah”, menunjukkan semakin tinggi aktualisasi diri maka variabel prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah meningkat signifikan. Sedangkan menurut Maslow dalam Damayanti dan Ekowati (2024) yang berjudul “Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Bengkulu” menunjukan bahwa variabel aktualisasi diri terdapat pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Bengkulu. Demikian Juga oleh Haki, 2021 dalam penelitian nya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan

Kebutuhan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Guru Di Maal-Khairiyah Pontang Kabupaten Serang”, menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa variabel kompensasi (x1), dan aktualisasi diri (x2) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja (y) Guru Di Maal-Khairiyah Pontang Kabupaten Serang.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh dari Aktualisasi Diri digambarkan sebagai berikut:



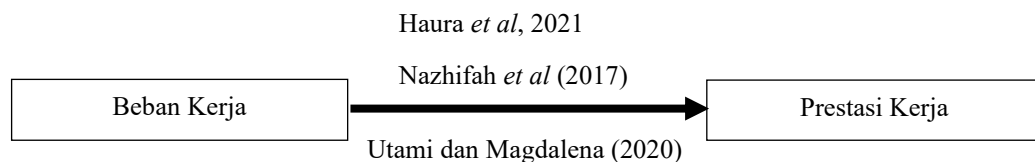
Gambar 2. 1
Pengaruh Aktualisasi Diri terhadap Prestasi Kerja

2.2.2 Pengaruh Variabel Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja

Menurut Bachmid *et al* (2017) variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Cabang Manado. Haura *et al*, (2021), dalam penelitian nya yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Kabelindo Murni, Tbk”. Dengan Beban Kerja sebagai Variabel X berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, yang berarti bahwa pemberian beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Demikian Juga dalam penelitian Utami, R. S., & Magdalena, (2020) yang berjudul “Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sumatera Barat”, menunjukkan bahwa dengan adanya pengaruh positif antara beban kerja dan prestasi kerja, beban kerja yang terlalu berlebihan

akan menimbulkan kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional, Sedangkan pada beban kerja yang sedikit Dimana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja dan akan menurunkan prestasi kerja seseorang, yang akan membahayakan suatu organisasi.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh dari Penghargaan

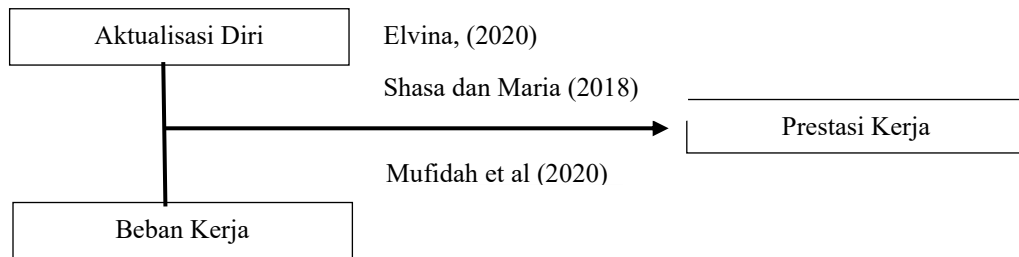


Gambar 2. 2
Pengaruh Penghargaan terhadap Prestasi Kerja

2.2.4 Pengaruh variabel Aktualisasi Diri, Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja

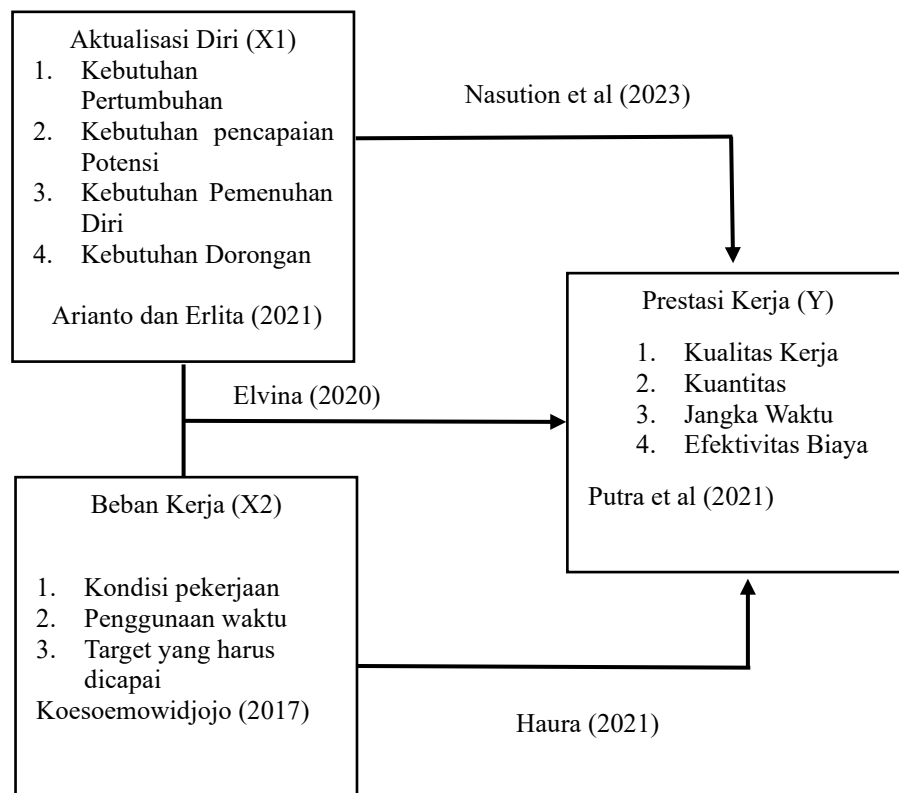
Menurut Elvina, (2020) dalam penelitian nya yang berjudul ” Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Suatu Studi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu Utara)”, yang menunjukkan bahwa Secara simultan kebutuhan aktualisasi diri dan beban kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dengan prestasi kerja pegawai. Artinya jika aktualisasi diri dan beban kerja sudah baik maka prestasi kerja pegawai akan meningkat. Sedangkan berdasarkan penelitian terdahulu Shasa dan Maria (2018). Menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara aktualisasi diri, kemampuan kerja dan beban kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Balai Wilayah Sungai Kalimantan III Dinas PU Prov.Kaltim. Demikian juga dalam penelitian Mufidah et al,(2020) dengan judul ” Pengaruh Kebutuhan

Aktualisasi Diri, Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT Arofahmina Kecamatan Tegalsari, Kota Surabaya, Jawa Timur)”, menunjukkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri, beban kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Arofahmina.



Gambar 2. 3
Pengaruh Aktualisasi Diri dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja
 Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh dari Aktualisasi

Diri dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2. 4
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2019), hipotesis adalah pernyataan atau dugaan sementara yang berisi prediksi mengenai hubungan antar variabel dalam penelitian.

Berdasarkan kesimpulan dari kajian pustaka dan kerangka pemikiran di atas, maka berikut ini merupakan hipotesis atau jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian.

H1 : Aktualisasi Diri berpengaruh terhadap Prestasi Kerja di PT. Bank BJB Kantor Cabang Kabupaten Subang.

H2 : Beban Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja di PT. Bank BJB Kantor Cabang Kabupaten Subang.

H3 : Aktualisasi Diri dan Beban Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Prestasi Kerja di PT. Bank BJB Kantor Cabang Kabupaten Subang.