

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Aktualisasi Diri

2.1.1.1 Definisi Aktualisasi Diri

Menurut Robbins dan Coulter dalam Arianto dan Erlita (2021) menyebutkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan seseorang untuk mampu menjadi apa yang diinginkan sesuai dengan potensi yang dimiliki. Misalnya seorang musisi harus bermain musik, seorang profesor harus mengajar, dan sebagainya. Maslow mengatakan bahwa “What a man can be, he must be”.

Pendapat Ubay Haki (2021) mendefinisikan bahwa aktualisasi diri adalah salah satu kebutuhan yang diharapkan dapat terpenuhi oleh setiap orang, aktualisasi dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya adalah kepercayaan diri sendiri, memiliki kebebasan dan kemampuan untuk memilih bidang pekerjaan dan keahlian yang mereka sukai dan mereka mendapat kepuasan atas pekerjaan dan keahliannya. Sedangkan Adhani (2013) berpendapat bahwa aktualisasi diri adalah proses menjadi diri sendiri dalam mengerjakan sesuatu yang disukai. Pengerjaan itu dilakukan dengan gairah sesuai dengan potensi yang ada didalam dirinya. Hal ini merupakan kebutuhan pencapaian tertinggi manusia.

Tabel 2.1
Definisi Aktualisasi Diri

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Aktualisasi Diri
1.	2021	Robbins dan Coulter dalam Arianto dan Erlita	aktualisasi diri adalah kebutuhan seseorang untuk mampu menjadi apa yang diinginkan sesuai dengan potensi yang dimiliki.
2.	2021	Ubay Haki	Aktualisasi diri adalah salah satu kebutuhan yang diharapkan dapat terpenuhi oleh setiap orang,
3.	2013	Adhani	aktualisasi diri adalah proses menjadi diri sendiri dalam mengerjakan sesuatu yang disukai.

Sumber: Hasil Olah Peneliti

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas dalam tabel 2.1 maka pendapat Robbins dan Coulter dalam Arianto dan Erlita (2021) yang digunakan dalam penelitian ini karena sesuai dengan permasalahan yang terjadi di PT. Bandung Eco Sinergi Teknologi (BEST).

2.1.1.2 Indikator Aktualisasi Diri

Menurut Robbins dan Coulter dalam Arianto dan Erlita (2021) menyebutkan bahwa indikator-indikator aktualisasi diri sebagai berikut:

1. Kebutuhan Pertumbuhan

Kebutuhan pertumbuhan merupakan kebutuhan untuk mengetahui dan memahami segala sesuatu, untuk tumbuh dan berkembang dengan dihargai orang lain. Pada tahap pertumbuhan, seorang karyawan akan berusaha mengetahui atau memahami tugas serta wewenang yang telah diberikan kepadanya sekalipun itu merupakan hal baru serta seorang karyawan selalu berusaha memperbaiki diri ketika melakukan kesalahan disaat melaksanakan tugas dan wewenangnya.

1. Kebutuhan Pencapaian Potensi

Kebutuhan pencapaian potensi merupakan salah satu kebutuhan seseorang untuk mengembangkan potensi, kemampuan serta bakat yang ada didalam dirinya secara maksimal. Untuk mencapai potensi seorang karyawan harus didukung oleh perusahaan contohnya berupa tersedianya fasilitas dan setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk dapat berkembang serta dapat mencapai potensi diri.

2. Kebutuhan Pemenuhan Diri

kebutuhan pemenuhan diri merupakan suatu kebutuhan untuk memenuhi keberadaan diri dengan cara memaksimalkan penggunaan kemampuan serta potensi yang ada dalam dirinya, seorang karyawan akan berusaha menerapkan keahlian yang dia miliki pada suatu tugas serta pekerjaan yang dimilikinya yang berguna untuk membantu meringankan pekerjaan-pekerjaannya dan selalu ingin dapat terlibat dalam penentuan pencapaian tujuan yang diinginkan.

3. Kebutuhan dorongan

Kebutuhan dorongan merupakan adanya dorongan dalam diri individu untuk mempertahankan keberadaan dirinya sesuai dengan potensi yang dimilikinya. Hal ini berhubungan dengan dorongan untuk memotivasi diri ketika akan melakukan tugas bahkan selalu ingin berkreaitivitas dalam mengerjakan tugasnya.

Menurut Nawawi dalam Adhani (2013) menyebutkan bahwa terdapat beberapa indikator dalam mencapai aktualisasi diri yang optimal, yaitu:

1. Persepsi yang tepat terhadap realita
2. Menerima diri sendiri, orang lain dan lingkungan dengan baik
3. Spontanitas
4. Fokus terhadap target pencapaian
5. Otonomi
6. Kedekatan dengan individu yang lain
7. Mendalami hubungan interpersonal
8. Nyaman dan solid
9. Memiliki selera humor dan bisa bergurau

Tabel 2.2
Indikator Aktualisasi Diri

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Aktualisasi Diri
1.	2021	Robbins dan Coulter dalam Arianto dan Erlita	Kebutuhan Pertumbuhan, Kebutuhan Pencapaian Potensi, Kebutuhan Pemenuhan Diri, Kebutuhan Dorongan
2	2013	Nawawi dalam Adhani	Persepsi yang tepat terhadap realita Menerima diri sendiri, orang lain dan lingkungan dengan baik Spontanitas Fokus terhadap target pencapaian Otonomi Kedekatan dengan individu yang lain Mendalami hubungan interpersonal Nyaman dan solid,Memiliki selera humor dan bisa bergurau
Kesimpulan Indikator Aktualisasi Diri: Kebutuhan Pertumbuhan, Kebutuhan Pencapaian Potensi, Kebutuhan Pemenuhan Diri dan Kebutuhan Dorongan			

Sumber : Hasil Olah Peneliti

Berdasarkan pendapat ahli mengenai Aktualisasi Diri, penulis menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Robbins dan Coulter dalam Arianto dan Erlita (2021) diantaranya kebutuhan pertumbuhan, kebutuhan pencapaian potensi, kebutuhan pemenuhan diri dan kebutuhan dorongan indikator

peneliti menggunakan indikator ini yang sesuai dengan permasalahan di PT. Bandung Eco Sinergi Teknologi (BEST)

2.1.1.3 Persiapan Aktualisasi Diri

Aktualisasi diri membutuhkan kemampuan dan dorongan untuk menetapkan dan mencapai tujuan. Dalam proses aktualisasi diri dibutuhkan kerja keras, kesabaran, dan komitmen yang tinggi dari individu tersebut. Menurut Adhani (2013) proses yang harus diperhatikan dalam aktualisasi diri adalah siap untuk berubah, di mana terdiri dari empat poin, yakni:

1. Bertanggung jawab
2. Memeriksa dan memiliki motif yang kuat.
3. Menggunakan pengalaman-pengalaman yang positif.
4. Siap terlibat dan melakukan perkembangan

2.1.2 Kemampuan Kerja

2.1.2.1 Definisi Kemampuan Kerja

Setiap orang mempunyai kemampuan yang dimiliki untuk dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan kemampuan yang mereka miliki. Kemampuan juga merujuk pada kapabilitas umum yang dimiliki oleh setiap individu. Menurut Arif *et al* (2020) Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan mental dan fisik yang dimiliki oleh seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang ingin dilakukan. Kemampuan kerja merupakan salah satu unsur dalam kematangan yang

berkaitan dengan keterampilan dan pengetahuan yang dapat diperoleh dari pendidikan, suatu pengalaman dan pelatihan. Dimana kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Imam (2018) kemampuan ialah salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan keterampilan atau pengetahuan yang dapat diperoleh dari pelatihan, pendidikan dan suatu pengalaman. Robbins dalam (Raharjo, *et al*, 2016) mendefinisikan bahwa Kemampuan kerja yaitu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang sebagai kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu atau hasil latihan maupun praktek.

Kemampuan merupakan potensi yang ada pada diri seseorang untuk berbuat sesuatu sehingga memungkinkan seseorang tersebut mampu menjalankan pekerjaan atau tidak mampu menjalankannya.

Tabel 2.3
Definisi Kemampuan Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kemampuan Kerja
1	2020	Arif <i>et al</i>	Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.
2	2018	Imam	Kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan suatu pengalaman.
3.	2016	Robbins dalam Raharjo, <i>et al</i>	Kemampuan kerja yaitu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang sebagai kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu atau hasil latihan maupun praktek

Sumber: Hasil Olah Peneliti

Berdasarkan Tabel 2.3 beberapa pendapat diatas, maka pendapat Robbins dalam (Raharjo,

et al, 2016) yang mengatakan bahwa Kemampuan kerja yaitu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang sebagai kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu atau hasil latihan maupun praktek.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja yang dimiliki pegawai akan sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam upaya meraih sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Bodroastuti *et al* (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja sebagai berikut :

1. Kemampuan intelektual
2. Kemampuan fisik

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

1. Kemampuan intelektual

Kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental, pikiran, mencari dan memecahkan masalah. Individu dalam sebagian besar masyarakat menempatkan kecerdasan, dan untuk alasan yang tepat, pada nilai yang tinggi. Kemampuan intelektual memainkan sebuah peran yang lebih besar dalam pekerjaan kompleks dengan tuntutan kebutuhan pemrosesan informasi.

2. Kemampuan fisik

Kemampuan tertentu bermakna penting bagi keberhasilan pekerjaan yang kurang membutuhkan keterampilan dan lebih terstandar, pekerjaan yang menuntut stamina, ketangkasan fisik, kekuatan kaki, atau bakat-bakat

serupa yang membutuhkan pimpinan untuk mengidentifikasi kemampuan fisik seorang karyawan.

1.1.2.3 Jenis-jenis Kemampuan Kerja

Ada 3 jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki untuk mendukung seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas sehingga dapat tercapai hasil kerja yang maksimal Arif *et al* (2020), yaitu:

1. **Technical Skill (Kemampuan Teknis)** Adalah pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat-alat kerja.
2. **Human Skill (Kemampuan bersifat manusiawi)** Adalah kemampuan untuk bekerja dalam kelompok suasana di mana organisasi merasa aman dan bebas untuk menyampaikan masalah.
3. **Conceptual Skill (Kemampuan Konseptual)** Adalah kemampuan untuk melihat gambar kasar untuk mengenali adanya unsur penting dalam situasi memahami di antara unsur-unsur itu

1.1.2.4 Indikator Kemampuan Kerja

Untuk mengetahui seseorang karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaan dapat dilihat melalui indikator dibawah ini. Menurut Mangkunegara (2013) indikator kemampuan kerja yaitu sebagai berikut:

- a. Hasil Kerja

Hasil kerja adalah kinerja yang dihasilkan seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pada umumnya dipengaruhi oleh kecakapan keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan.

a. Ketepatan waktu kerja

Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu kegiatan. Tidak menunda-nunda pekerjaan, pekerjaan diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan

b. Keahlian dan keterampilan

Tingkat kemampuan teknis yang dimiliki pegawai dalam menjalankan tugasnya yang diberikan kepadanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk Kerjasama, komunikasi, insentif dan lain-lain.

c. Tanggung jawab kerja

Kesanggupan seseorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dengan tepat waktu dan berani memikul resiko atas keputusan yang diambil atau tindakan yang dilakukan.

d. Kemampuan bekerja sama

kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang ditetapkan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.

Dalam penelitian Robbins dalam Raharjo, *et al* (2016) indikator kemampuan kerja diantaranya sebagai berikut:

1. Pengetahuan (Knowledge)

Pengetahuan merupakan fondasi yang mana akan membangun keterampilan dan kemampuan. Pengetahuan terorganisasi dari informasi, fakta, prinsip atau prosedur yang jika diterapkan membuat kinerja yang memadai dari pekerjaan

2. Pelatihan (training)

Proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.

3. Pengalaman (experience)

Tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki

4. Keterampilan (Skill)

Kemampuan seseorang dalam menguasai pekerjaan, penguasaan alat dan menggunakan mesin tanpa kesulitan

5. Kesanggupan kerja

Kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Tabel 2.4
Indikator Kemampuan Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Kemampuan Kerja
1.	2013	Mangkunegara,	Hasil kerja, Ketepatan waktu kerja, Keahlian dan keterampilan, Tanggung jawab kerja, Kemampuan bekerjasama
2	2016	Robbins dalam Raharjo <i>et al</i>	Pengetahuan, pelatihan, pengalaman, keterampilan, dan kesanggupan kerja
Kesimpulan Kemampuan Kerja: Pengetahuan, pelatihan, pengalaman, keterampilan, dan kesanggupan kerja			

Sumber : Hasil Olah Peneliti

Berdasarkan pendapat ahli mengenai Kemampuan kerja, penulis menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Robbins dalam Raharjo *et al* (2016) diantaranya Hasil kerja, Ketepatan waktu kerja, Keahlian dan keterampilan, Tanggung jawab kerja, Kemampuan bekerjasama, indikator peneliti menggunakan indikator ini yang sesuai dengan permasalahan di PT. Bandung Eco Sinergi Teknologi (BEST)

2.1.3 Beban Kerja

2.1.3.1 Definisi Beban Kerja

Beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu Suci R. Mar'ih Koesmowidjojo (2017:22). Adapun beban kerja disini dapat dibedakan pengertiannya menjadi dua, yaitu beban kerja yang berlebihan (overload) dan beban kerja yang di bawah rata-rata (underload). Beban kerja merupakan sebagai suatu perbedaan antara kemampuan atau kapasitas pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi, beban kerja jika yang ditanggung seorang karyawan terlalu berat, serta kemampuan fisik yang lemah tentu akan mengakibatkan suatu hambatan dalam pekerjaan sehingga karyawan akan merasa drop. Sedangkan, menurut

Amalia (2017) beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Dari berbagai pendapat ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah suatu proses yang harus dihadapi oleh seorang karyawan dengan jangka waktu tertentu diluar kapasitas atau pun kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaannya

Tabel .2.5
Definisi Beban Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Beban Kerja
1.	2017	Suci R. Mar'ih Koesmowidjojo	Beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu
2	2017	Amalia	beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu

Sumber: Hasil Olah Peneliti

Berdasarkan Tabel 2.5 beberapa pendapat diatas, maka pendapat Suci R. Mar'ih Koesmowidjojo (2017) yang mengatakan bahwa Beban Kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu

2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Amalia (2017) Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor Eksternal

Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja seperti:

a. Tugas Bersifat Fisik

Seperti kondisi ruang kerja, sikap kerja, kondisi lingkungan kerja, beban angkut dan cara angkut. Sedangkan tugas yang bersifat mental yaitu tanggung jawab, emosi pekerja, kompleksitas pekerjaan dan yang lain sebagainya.

b. Organisasi Kerja

Meliputi waktu istirahat, waktu bekerja, shift kerja, sistem kerja dan lain sebagainya.

c. Lingkungan Kerja

Dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja psikologis, lingkungan kerja biologis.

1. Faktor Internal

Faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat reaksi adanya beban eksternal yang berpotensi sebagai stressor, meliputi faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, kepuasan, keinginan) dan faktor somatic (umur, jenis kelamin, status gizi, ukuran tubuh, kondisi Kesehatan)

2.1.3.3 Indikator Beban Kerja

Untuk mengetahui seberapa besar beban kerja oleh karyawan maka perlu pengidentifikasian Suci R. Mar'ih Koesmowidjojo (2017:33). Oleh hal itu maka dalam dunia kerja dikenal beberapa indikator antara lain:

1. Kondisi kerja.

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik

1. Penggunaan waktu kerja.

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

2. Target yang harus dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan

Menurut Menpan dalam Nazhifah *et al* (2017) mengungkapkan indikator beban kerja yaitu :

1. Waktu kerja
2. Jumlah pekerjaan
3. Faktor internal tubuh dan faktor eksternal tubuh

Tabel 2.6
Indikator Beban Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Beban Kerja
1.	2017	Suci R. Mar'ih Koesmowidjojo,	Kondisi kerja, Penggunaan waktu kerja., Target yang harus dicapai
2.	2017	Menpan dalam Nazhifah <i>et al</i>	Waktu kerja, jumlah pekerjaan, faktor internal tubuh dan faktor eksternal tubuh
Kesimpulan Indikator Beban Kerja Kondisi kerja, Penggunaan waktu kerja., Target yang harus dicapai			

Sumber: Hasil Olah Peneliti

Berdasarkan pendapat ahli mengenai Beban kerja, penulis menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Suci R. Mar'ih Koesmowidjojo (2017) diantaranya Kondisi kerja, Penggunaan waktu kerja., Target yang harus dicapai indikator peneliti menggunakan indikator ini yang sesuai dengan permasalahan di PT. Bandung Eco Sinergi Teknologi (BEST)

2.1.4 Prestasi Kerja

2.1.4.1 Definisi Prestasi Kerja

Prestasi kerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan dengan cara melihat hasil penilaian prestasi kerja. Adapun beberapa ahli mendefinisikan prestasi kerja adalah sebagai berikut:

Menurut Edi Sutrisno (2014) Mendefinisikan Prestasi Kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Yang artinya aktivitas kerja yang dilakukan

karyawan selama ini menghasilkan sebuah prestasi yang membanggakan. Sedangkan menurut Sikula (2015: 57) prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan. Selanjutnya Ubay Haki (2021) bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya secara efektif dan efisien baik kuantitas dan kualitas untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Sementara itu menurut Dewi dan Harjoyo (2019:78) Prestasi Kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disusun konsep/definisi dan kesimpulan Prestasi Kerja pada tabel 2.7 di bawah ini :

Tabel 2.7
Definisi Prestasi Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Prestasi Kerja
1.	2014	Edi Sutrisno	Prestasi Kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.
2	2015	Sikula	Prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan.
3	2019	Dewi & Harjoyo	Prestasi Kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.
4	2021	Ubay Haki	Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya secara efektif dan efisien baik kuantitas dan kualitas untuk mencapai tujuan yang diharapkan

Sumber: Hasil Olah Peneliti

Berdasarkan Tabel 2.7 beberapa pendapat diatas, maka pendapat Dewi & Harjoyo (2019) yang mengatakan bahwa Prestasi Kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

2.1.4.2 Faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013), bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja seorang pegawai meliputi 2 hal yaitu faktor kemampuan (ability) dan motivasi (motivation).

1. Faktor Kemampuan (Ability)

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan quality (knowledge+skill). Yang mempunyai arti, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 100:120) apalagi IQ superior, gifted, dan genius dengan Pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor Motivasi (Motivation)

Motivasi diartikan sebagai sikap (attitude) pimpinan dan karyawan dalam menghadapi situasi (situation) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

2.1.4.3 Indikator Prestasi Kerja

Dewi dan Harjoyo (2019: 80) mengemukakan bahwa pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang bersangkutan. Bidang prestasi kunci tersebut adalah:

1. Hasil Kerja

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

2. Pengetahuan Pekerjaan

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

3. Inisiatif

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

4. Kecakapan Mental

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

5. Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

6. Disiplin Waktu dan Absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Menurut Mangkunegara (2013), juga mengatakan bahwa Dimensi dan indikator prestasi kerja pegawai meliputi dua aspek, yaitu:

1. Kuantitas Kerja.
 - a. Proses kerja dan kondisi pekerjaan.
 - b. Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan.
 - c. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.
 - d. Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.
2. Kualitas Kerja.
 - a. Ketepatan kerja dan kualitas kerja.
 - b. Kemampuan dalam bekerja.
 - c. Kemampuan menganalisa data dan kemampuan menggunakan peralatan.
 - d. Kemampuan mengevaluasi.

Berdasarkan kajian tersebut dapat disusun indikator Prestasi Kerja, sebagaimana nampak dalam tabel 2.8 berikut.

Tabel 2.8
Indikator Prestasi Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Prestasi Kerja
1	2019	Purnama Dewi dan Harjoyo	Hasil Kerja, Pengetahuan Pekerjaan, Inisiatif, Kecakapan Mental, Sikap, Disiplin Waktu Dan Absensi.
2	2013	Mangkunegara	Kuantitas Kerja dan Kualitas Kerja.

Sumber: Hasil Olah Peneliti

Berdasarkan pendapat ahli mengenai Prestasi kerja, penulis menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Dewi dan Harjoyo (2019) diantaranya Hasil Kerja, Pengetahuan Pekerjaan, Inisiatif, Kecakapan Mental, Sikap, Disiplin Waktu

Dan Absensi, indikator peneliti menggunakan indikator ini yang sesuai dengan permasalahan di PT. Bandung Eco Sinergi Teknologi (BEST)

2.1.5 Hasil Penelitian Terdahulu

Sebelum penulis melakukan penelitian, penulis mempelajari dan membaca penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, untuk menjaga keaslian penelitian, maka dapat dibandingkan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

Tabel 2.9
Tabel Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Ini

N0	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode & Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1..	NC Sutrisno <i>et al</i> (2022)	Analisis Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan, Dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Dosen Fakultas Pertanian Universitas Sam Ratulangi Manado Metode : Analisis Regresi Linier Berganda Sampel : 48	Kebutuhan aktualisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dosen Fakultas Pertanian Universitas Sam Ratulangi Manado	Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel Aktualisasi Diri, dan Prestasi Kerja.	Penelitian ini tidak menggunakan variabel Beban Kerja dan Kemampuan Kerja sedangkan penelitian penulis menggunakan variabel tersebut.
2.	Ubay Haki (2021)	Pengaruh Kompensasi Dan Kebutuhan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Guru Di Ma Al-Khairiyah Pontang Kabupaten Serang Metode : Analisis Regresi Sampel : 38	Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama kompensasi dan kebutuhan aktualisasi diri mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap prestasi kerja guru MA Al-	Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel Aktualisasi Diri, dan Prestasi Kerja.	Penelitian ini tidak menggunakan variabel Beban Kerja dan Kemampuan Kerja sedangkan penelitian penulis menggunakan variabel tersebut.

			khairiyah Pontang.		
3.	Perlito D.Jomuad et al (2021)	Teachers' workload in relation to burnout and work performance Metode : In this quantitative study, the descriptive correlational design Sampel : 57	Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja	Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel Beban Kerja dan Prestasi Kerja	Penelitian ini menggunakan variabel Burnout sedangkan penulis tidak menggunakan variabel tersebut.
4.	Ridho Ronaldi Batubara, Emillia Rahmadani Putri Gami (2021)	Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Indomarco Prismatama Kecamatan Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang Metode : Regresi Linier Berganda Sampel : 75	aktualisasi diri (X1) memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.	Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel Aktualisasi Diri dan Prestasi Kerja	Penelitian ini menggunakan variabel Penghargaan sedangkan penulis tidak menggunakan variabel tersebut.
5.	Arif <i>et al</i> (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Metode : Analisis Regresi Berganda Sampel : 66	Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara III Medan.	Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel Kemampuan Kerja dan Prestasi Kerja	Penelitian ini menggunakan variabel Disiplin Kerja sedangkan penulis tidak menggunakan variabel tersebut.
6.	Elvina (2020)	Pengaruh Aktualisasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu Utara Metode : Analisis Regresi Berganda Sampel : 31	Aktualisasi diri dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja	Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel Aktualisasi diri, beban kerja dan Prestasi Kerja	Penelitian ini tidak menggunakan variabel kemampuan kerja sedangkan penulis menggunakan variabel tersebut.

7.	Mufidah <i>et al</i> (2020)	Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Beban	Variabel Kebutuhan Aktualisasi diri dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja	Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel Aktualisasi diri, beban kerja Kerja dan Prestasi Kerja	Penelitian ini tidak menggunakan variabel kemampuan kerja sedangkan penulis menggunakan variabel tersebut.
----	--------------------------------	-----------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p>Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Pt Arofahmina Kecamatan Tegalsari, Kota Surabaya, Jawa Timur</p> <p>Metode : Analisis Regresi Linear Berganda Sampel : 30</p>			
8	Arviana Wulandari, Ramadhani Hamzah (2019)	<p>Dampak Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan</p> <p>Metode: Regresi Linier Berganda Sampel : 76</p>	<p>Dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan kemampuan kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y).</p>	<p>Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel Kemampuan Kerja dan Prestasi Kerja</p>	<p>Penelitian ini menggunakan variabel Disiplin Kerja dan sedangkan penulis tidak menggunakan variabel tersebut.</p>
9.	Sheila Shintya Shasa dan Siti Maria (2018)	<p>Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Beban Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja</p> <p>Metode : Analisis Regresi Linear Berganda Sampel : 61</p>	<p>Kebutuhan aktualisasi diri, Beban kerja, dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Balai Wilayah Sungai Kalimantan III (Dinas PU Prov.Kaltim)</p>	<p>Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel Aktualisasi Diri, kemampuan Kerja, beban Kerja, dan Prestasi Kerja</p>	<p>Penelitian ini dilakukan berbeda lokasi dengan penulis penelitian</p>
10 .	Nazhifah <i>et al</i> (2017)	<p>Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Pt. Bank Tabungan</p>	<p>Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap</p>	<p>Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan</p>	<p>Penelitian ini menggunakan variabel Stres Kerja dan sedangkan</p>

		Negara (Persero) Tbk, Cabang Manado	Prestasi Kerja Pegawai pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Cabang Manado	variabel Beban Kerja dan Prestasi Kerja	penulis tidak menggunakan variabel tersebut.
--	--	----------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------	-------------------------------------------------------

		Metode : Analisis Regresi Linear Berganda Sampel : 58			
--	--	----------------------------------------------------------------	--	--	--

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2022

2.1 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori saling berkaitan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran yang baik adalah kerangka pemikiran yang menjelaskan atau mencakup secara teoritis hubungan antara setiap variabel yang akan diteliti. Yang mana dalam hal ini kerangka pemikiran yaitu sebuah penjelasan sementara mengenai segala petunjuk yang menjadi objek dari suatu permasalahan, kemudian dapat disimpulkan bahwa kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara sebagai konseptual mengenai keterkaitan hubungan pada setiap objek permasalahan berdasar pada teori yang telah dikaji oleh penulis.

Kerangka pemikiran yang diajukan dalam penelitian ini berdasarkan hasil telaah teoritis yang telah duraikan sebelumnya. Kerangka pemikiran, dapat lebih memudahkan pemahaman dalam mencermati arah maupun jalur pembahasan dalam penelitian ini, disertai dengan paradigma penelitian untuk menambah memberikan gambaran agar lebih jelas dan rinci mengenai keterkaitan antar variabel yang digunakan dalam penelitian. Dan disusun berdasarkan dari hasil telaah teoritis dan pemikiran yang telah dilakukan oleh para peneliti yang lainnya.

Berdasarkan pada rumusan masalah dan kajian pustaka yang telah diuraikan penulis mengenai variabel prestasi kerja karyawan yang dipengaruhi oleh variabel Aktualisasi Diri, Kemampuan Kerja dan Beban Kerja.

Aktualisasi diri merupakan proses menemukan atau mencapai potensi diri yang dimiliki oleh seseorang yang ditandai dengan bagaimana seseorang bisa menyadari dan memanfaatkan berbagai potensinya. Keterkaitan antar variabel aktualisasi diri pada PT. Bandung Eco Sinergi Teknologi (BEST) yaitu aktualisasi diri bagi karyawan penting untuk dipenuhi karena didalam pelaksanaan pekerjaan pada karyawan akan menimbulkan keinginan yang tinggi untuk mencapai suatu tujuan dan prestasi kerja yang diinginkan di perusahaan, contohnya pada bagian IT, Karyawan perlu mengandalkan potensi yang ada pada dirinya untuk dapat menjalankan pekerjaannya seperti tugas membuat desain grafis dan membuat ilustrasi yang akan dimuat dalam media cetak perusahaan, dan multimedia yang bertugas membuat foto dan video untuk media promosi produk tentunya perlu keahlian atau ide ide yang harus terus dikembangkan. Indikator Aktualisasi diri adalah kebutuhan pertumbuhan, kebutuhan pencapaian potensi, kebutuhan pemenuhan diri, kebutuhan dorongan. Keterkaitan antar indikator yaitu ketika kebutuhan pertumbuhan ketika karyawan sudah mengetahui kebutuhannya untuk berkembang di perusahaan maka karyawan akan mencapai kebutuhan potensi yang ada dimilikinya, apabila karyawan mengembangkan bakatnya secara maksimal maka akan memenuhi kebutuhan pemenuhan dirinya. ketika karyawan menerapkan keahliannya maka akan mendorong dirinya untuk mempertahankan keberadaan dirinya sesuai dengan potensi yang dimiliki. Dan Aktualisasi diri memiliki

keterkaitan dengan prestasi kerja, karena karyawan yang memiliki keinginan untuk mengembangkan potensi dirinya dapat mendukung dan membantu pekerjaannya serta dapat meningkatkan prestasi kerjanya di perusahaan.

Kemudian kemampuan kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting dan berpengaruh dalam keberhasilan karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan. Kemampuan kerja adalah kapasitas yang dimiliki masing-masing karyawan untuk melakukan beragam tugas maupun kesanggupan dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Keterkaitan variabel kemampuan kerja pada PT. Bandung Eco Sinergi Teknologi (BEST) kemampuan kerja penting bagi semua karyawan karena setiap karyawan perlu diberikan kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan kerja dan keahlian yang mereka miliki untuk meningkatkan kinerja dan prestasi kerjanya pada perusahaan contohnya pada bagian akunting, karyawan perlu memiliki keahlian dan kemampuan kerja yang memadai serta sesuai agar dapat mengelola seluruh aktivitas keuangan dalam perusahaan agar dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Indikator kemampuan kerja yaitu pengetahuan, pelatihan, pengalaman, keterampilan, kesanggupan kerja. Keterkaitan antar indikator yaitu dimana pengetahuan yang merupakan fondasi untuk membangun keteampilan dan kemampuan, pelatihan untuk mempelajari dan mendukung pengetahuan serta keterampilan karyawan, pengalaman tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya, keterampilan atau skill yang dimiliki seseorang dalam pekerjaannya, dan kesanggupan kerja dimana merasa mampu menyelesaikan pekerjaannya. Dan kemampuan kerja memiliki keterkaitan dengan prestasi kerja, setiap karyawan yang memiliki kemampuan yang berbeda-beda dan

didukung pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki dapat membantu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan pekerjaan yang diberikan untuk meningkatkan prestasi kerja.

Kemudian Beban kerja, beban kerja adalah tuntutan tugas yang diberikan pada karyawan atau pegawai dalam perusahaan untuk diselesaikan sesuai waktu yang telah ditentukan. Keterkaitan variabel pada PT. Bandung Eco Sinergi Teknologi (BEST) semua karyawan dengan melalui pemberian beban kerja yang efektif membuat perusahaan dapat mengetahui sejauh mana pengaruhnya terhadap prestasi kerja para karyawan dan seberapa besar kemampuan karyawan dapat menerima beban kerja yang diterima itu sendiri. Indikator beban kerja kondisi kerja, penggunaan waktu kerja, target yang harus dicapai. Keterkaitan antar indikator yaitu dimana karyawan dapat memahami kondisi pekerjaan yang diberikan dengan baik, waktu kerja yang sesuai dengan SOP yang tentunya dapat meminimalisir beban kerja karyawan, serta target kerja yang dicapai sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan. Dan Beban Kerja memiliki keterkaitan dengan prestasi kerja, faktor Beban kerja baik itu berupa beban kerja fisik ataupun dalam bentuk beban kerja mental sangat penting bagi sebuah perusahaan. Keterkaitan variabel pada PT. Bandung Eco Sinergi Teknologi (BEST) apabila karyawan dengan melalui pemberian beban kerja yang lebih efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana pengaruhnya terhadap prestasi kerja para karyawan itu sendiri.

Kemudian prestasi kerja yaitu hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas, yang telah dicapai oleh seseorang ataupun karyawan dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya, dan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan

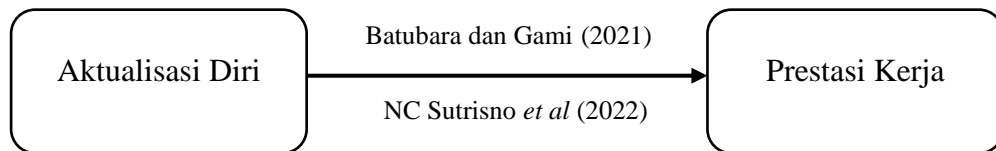
padanya. Keterkaitan anatar variabel prestasi kerja pada PT. Bandung Eco Sinergi Teknologi (BEST) karyawan harus selalu termotivasi untuk prestasi kerjanya karena akan meningkatkan kemampuannya dalam bekerja dan membuat hasil kerja yang memuaskan bagi perusahaan. Indikator prestasi kerja adalah hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecakapan mental, sikap, dan disiplin waktu dan absensi. Keterkaitan antar indikator yaitu hasil kerja yang dihasilkan baik kuantitas maupun kualitas, tingkat pengetahuan terkait tugas yang berpengaruh terhadap hasil kerja, tingkat inisiatif selama menjalankan tugas, kemampuan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikannya, serta sikap positif dan semangat kerja agar seorang karyawan dapat terus meningkatkan prestasi kerjanya dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dikatakan Aktualisasi Diri, Kemampuan Kerja, dan Beban Kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi Prestasi kerja karyawan, uraian kerangka pemikiran diatas didapat dalam keterkaitan antar variabel.

2.2.1 Pengaruh antara Aktualisasi Diri terhadap Prestasi Kerja

Menurut Batubara dan Gami (2021) aktualisasi diri (X1) memiliki berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Pada PT Indomarco Prismaatama Kecamatan Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang. Jika penerapan pemberian kebutuhan aktualisasi diri dilaksanakan baik maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Dan menurut NC Sutrisno *et al* (2022) Aktualisasi diri berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dosen Fakultas Pertanian Universitas Sam Ratulangi Manado. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat

pengaruh dari Aktualisasi Diri terhadap Prestasi Kerja yang digambarkan sebagai berikut:



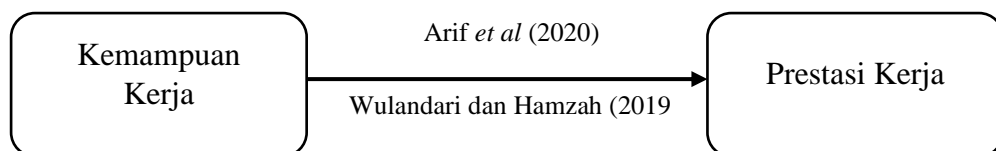
Gambar 2.1

Pengaruh Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja

2.2.2 Pengaruh antara Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Menurut Arif *et al* (2020) variabel kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara III Medan, apabila kemampuan kerja meningkat maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Dan menurut Wulandari dan Hamzah (2019) kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III Persero Surabaya.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh dari Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja yang digambarkan sebagai berikut:



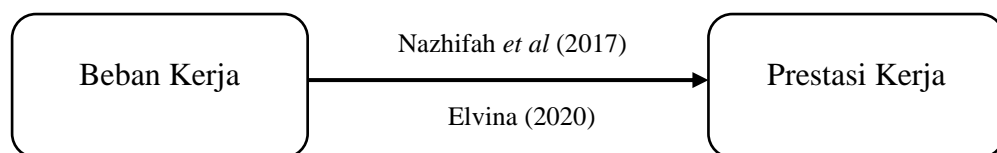
Gambar 2.2

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

2.2.3 Pengaruh antara Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja

Menurut Nazhifah *et al* (2017) variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Cabang Manado. Dan menurut Elvina (2020) beban kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu Utara

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh dari Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja yang digambarkan sebagai berikut:



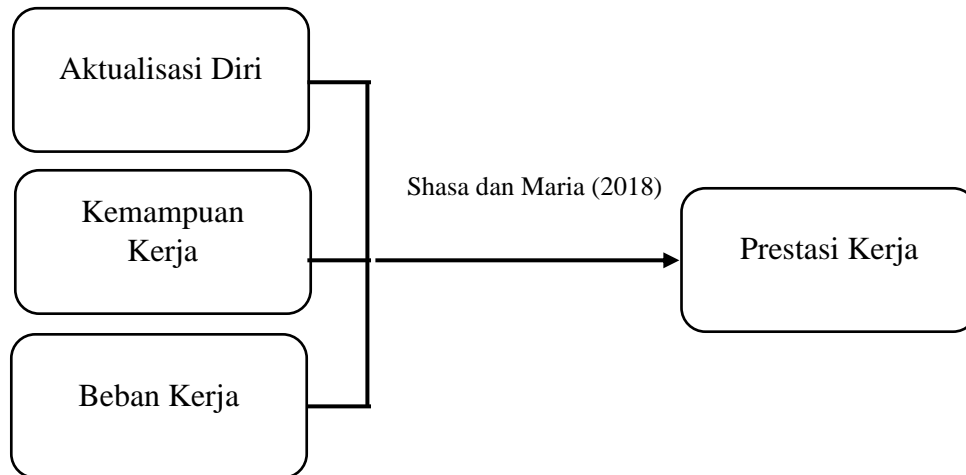
Gambar 2.3

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja

2.2.4 Pengaruh antara Aktualisasi Diri, Kemampuan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja

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.

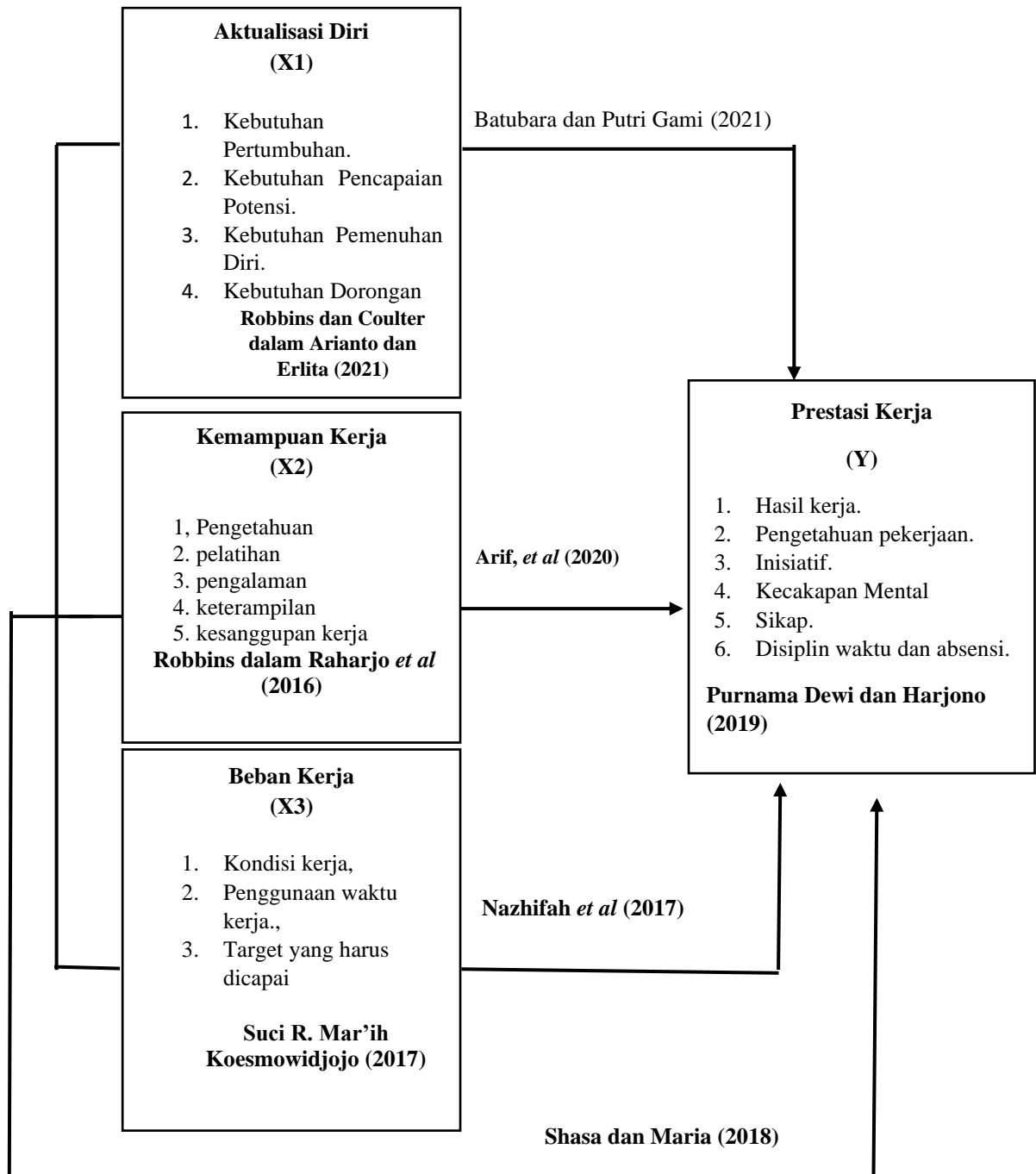
Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh dari Aktualisasi Diri, Kemampuan Kerja dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja yang digambarkan sebagai berikut.



Gambar 2.4

Pengaruh Aktualisasi Diri, Kemampuan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan uraian di atas, maka terungkap paradigma penelitian sebagai berikut.



Gambar 2.5
Paradigma Penelitian

2.1 HIPOTESIS

Menurut Sugiyono (2017 :63), menyatakan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.

Dalam melakukan penelitian terdapat suatu hipotesa. Hipotesis yang dapat dikemukakan berdasarkan kerangka pemikiran diatas yaitu sebagai berikut:

- H1 : Untuk tujuan penelitian nomor 1 tidak dilakukan uji hipotesis karena bersifat deskriptif, yaitu untuk mengetahui gambaran mengenai Aktualisasi Diri, Kemampuan Kerja, Beban Kerja,dan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bandung Eco Sinergi Teknologi (BEST). Dan menghasilkan keadaan aktualisasi diri, kemampuan kerja, beban kerja dan prestasi kerja karyawan di PT. Bandung Eco Sinergi Teknologi (BEST) terkategori Cukup Baik.
- H2 : Aktualisasi Diri berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bandung Eco Sinergi Teknologi (BEST)
- H3 : Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. Bandung Eco Sinergi Teknologi (BEST)
- H4 : Beban Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. Bandung Eco Sinergi Teknologi (BEST)
- H5 : Aktualisasi Diri, Kemampuan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT. Bandung Eco Sinergi Teknologi (BEST).