

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini penulis mencari sumber-sumber lain dari berbagai sumber informasi penelitian yang berkaitan dengan judul. Baik jurnal, artikel, buku, maupun skripsi yang sudah ada sebelumnya, dengan tujuan ingin mengetahui serta membandingkan hasil yang diperolehnya sebagai bahan pertimbangan dan landasan teori-teori yang akan digunakan dalam penulisan skripsi ini. Adapun beberapa penelitian yang diambil adalah :

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti/Penulis	Judul	Hasil Penelitian
1.	Nadila Aini Laima, Victor P.K Lengkong dan Greis M.Sendow	PENGARUH PENEMPATAN KERJA, BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PERAWAT DI RSUD TAULUD	Berdasarkan hasil dari penelitian dapat disimpulkan bahwa faktor penempatan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja perawat di RSUD Taulud. Beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja di RSUD Taulud. Kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja perawat di RSUD Taulud. Penempatan kerja,

Vol.7 No.3 juli  
2019, Hal 3728 –  
3737

- 
- beban kerja dan kepuasan kerja secara stimulant berpengaruh terhadap prestasi di RSUD Taulud.
2. Prisca gratcia besouw<sub>1</sub>, irvan trang<sub>2</sub>, meinda pandowo<sub>3</sub> PENEMPATAN JABATAN, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA PENGARUHNYA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR IMIGRASI KELAS I MANADO I
- Vol.9 No.2 April 2021, hal. 50-60
- Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja, beban kerja dan lingkungan kerja secara stimulant berpengaruh pada prestasi kerja pada pegawai kantor imigrasi kelas I TPI Manado. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa komposisi penempatan jabatan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai kantor imigrasi kelas TPI Manado. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa komposisi beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai kantor imigrasi kelas I TPI Manado. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan situasi lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai kantor imigrasi kelas I TPI Manado.
3. Muh Kausar Maulana PENGARUH PENEMPATAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
- Volume 20, No.
- Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan dan lingkungan kerja berpengaruh secara stimulant terhadap prestasi

- 1 Januari-April 2019
- PRESTASI  
KERJA  
KARYAWAN PT.  
JELAJAH LAUT  
NUSANTARA  
JAKARTA
- kerja pada PT. Jelajah Laut Nusantara Jakarta. Hal ini berarti bahwa makin tinggi keberhasilan program penempatan dan pembentukan lingkungan kerja yang kondusif maka makin baik prestasi kerja individu karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Jelajah Laut Nusantara Jakarta. Hal ini berarti bahwa makin tepat penempatan karyawan maka makin baik prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja PT. Jelajah Laut Nusantara Jakarta. Hal ini berarti bahwa makin baik lingkungan kerja maka makin baik prestasi kerja karyawan.
4. M. Afuan<sub>1</sub>,  
Ramdani Bayu  
Putra<sub>2</sub>, Vicky  
Brahma  
Kumbara<sub>3</sub>
- PENGARUH  
PENGALAMAN  
DAN BEBAN  
KERJA  
TERHADAP  
PRESTASI  
KERJA  
MELALUI  
ORGANIZATION  
AL CITIZENSHIP  
BEHAVIOR  
(OCB) PEGAWI  
SEBAGAI  
VARIABLE
- Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh positif secara parsial antara pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bina Pratama Skato Jaya SSI, dimana nilai signifikan  $0,368 > 0,005$ . Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara beban kerja terhadap prestasi kerja
- Volume 2, Issue  
1, September  
2020

INTERVENING PADA PERUSAHAAN BINA PRATAMA SAKATO JAYA SSI karyawan pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya SSI, dimana nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial antara pengalaman kerja terhadap *organization citizenship behavior* pada PT. Bna Pratama Sakato Jaya SSI, dimana nilai signifikan  $0,015 < 0,05$ . Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial antara beban kerja terhadap *organization citizenship behavior* pada PT. Bina Pratama Sakato jaya SSI, dimana nilai signifikan  $0,001 < 0,05$ . Berdasarkan hasil penelitian berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial antara *organization citizenship behavior* terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya SSI dimana nilai signifikan  $0,019 < 0,05$ . Hasil dari penilitian tidak terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial antara pengaaman keja terhadap prestasi kerja karyawan melalui *organization citizenship behavior* pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya SSI, dimana nilai signifikan  $0,065 > 0,05$ . Berdasarkan hasil tidak

- terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial antara beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan melalui *organization citizenship behavior* pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya SSI, dimana nilai signifikan  $0,104 > 0,05$ .
5. Ahsana Nadiyya Amany  
Volume 2 No 2, februari 2020
- PENGARUH STAFFING DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI PABRIK GULA DJOMBANG BARU
- Berdasarkan hasil uji t, variable staffing berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Pabrik Gula Djombang Baru. Pengaruh positif yang dihasilkan adalah semakin baik staffing dilakukan maka prestasi semakin meningkat. Berdasarkan hasil uji t, variable beban kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja yang artinya semakin baik beban kerja diberikan dengan memperhatikan kemampuan karyawan maka semakin baik prestasi yang didapat. Dari hasil uji koefisien determinasi, variable staffing dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Pabrik Gula Djombang Baru.
6. Afriana
- THE EFFECT OF COMPETENCY, WORK PLACEMENT, AND CAREER*
- The research result show that the variables competency and career development had significant positive effect*

- Volume 12, *DEVELOPMENT* on employee performance.  
 Issue 2, 01 June *ON JOB* In contrast, the variable  
 2021, pages. *PERFORMANCE:* work placement did not  
 236-255 *LESSONS FROM* have any effect on  
*PUBLIC SECTOR* employee performance  
*IN A* through trainin career  
*EMERGENCY* development. At the same  
*COUNTRY* time, it also develops a  
 systematic work placement  
 to augment the local  
 government's human  
 resource governance.
7. Adrian Podang<sup>1</sup>, *INFLUENCE OF* Based on these result, the  
 Frederik G. *WORK* researcher stated that both  
 Worang<sup>2</sup>, *PLACEMENT* variables of employment  
 Merinda *AND* and complexity of the task  
 Pandow<sup>3</sup>. *COMPLEXITY OF* influence the effectiveness  
*TASK TO WORK* of work achievement. The  
*ACHIEVEMENT* recommendation the  
*COMPANY''X''* company should consider  
*MANADO* about additional  
 training/development for  
 the employes.
- Vol. 7 No. 4  
 Oktober 2019,  
 hal 5934-5942
8. Wasilatun *EFFECT OF* Based on the results of  
 Nikmah & *EMPLOYEE* research that has been  
 Henny Armaniah *SELECTION AND* carried out, the results of  
*WORK* the t-test on the  
*PLACEMENT ON* recruitment variable are  
*EMPLOYEE* 5.793, greater than the t-  
 table (5.795 > 1.660) and  
 the significance is les than  
 0.5, namely (0.000 > 0.05).  
 so it can be concluded  
 that there is a positive and  
 significant effect of  
 selection on employee  
 performance at PT. Kereta  
 Api Indonesia (pesero)  
 DAOP 1 Jakarta, and the  
 result of the t-test on the
- Vol 1. No. 1  
 (2021):june  
*ACHIEVEMENT*  
*AT PT KERETA*  
*API INDONESIA*  
*DAOP 1*  
*JAKARTA*

- employee placement variabel are 3,490, greater than the t-table, namely employee placement on employee performance at employees of PT. Kereta Api Indonesia (persero) DAOP 1 Jakarta.*
9. Julia Anita<sup>1</sup>, Nasir Aziz<sup>2</sup>, Mukhlis Yunus<sup>3</sup>. *THE EFFECT OF PLACEMENT AND WORK LOAD ON WORK MOTIVATION AND IMPACT ON EMPLOYEE WORK PERFORMANCE AT LABOR AND POPULATION MOBILITY AGEN OF ACEH PROVINCE, INDONESIA* *The results of statistical calculations both partialy and simultaneously showed that placement, work load and work motivation have a significant on employee work performance in labor and population mobility department.*
- Volume 8, issue 04, April 2019
10. Marina Syafitri *The effect of selection and job placement on employee performance in PT. Elastic white elephant in tangerang regency* *The result of this study show that: there is an influence of selection on employee performance. There is an effect of job placement on employee performance. There is a ffect of selection and job placement together on employee performance.*
- Vol. 1-n. 1  
November 2020  
2746-4482
-

## **B. Manajemen Sumber Daya Manusia**

### **1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Mangkunegara Laima *et al.*, (2019) mendefinisikan manajemen sumberdaya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM adalah proses merencanakan, mengorganisir atau mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengendalikan pengadaan, pengembangan, kompensasi, penyatuan, perawat atau pemeliharaan dan pemisahan atau pelepasan sumber daya manusia kepada tujuan-tujuan akhir individu organisasi dan masyarakat yang telah dicapai (Gaol dalam Laima *et al.*, 2019).

Menurut Marbawi Adamy (2016) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang dilakukan oleh atasan untuk memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan tenaga kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas agar tenaga kerja dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan.

Dari berbagai definisi diatas dapat disimpulkan penulis bahwa manajemen sumber daya manusia adalah adalah suatu proses yang dilakukan oleh atasan



untuk memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan tenaga kerja baik dari segi kualitas dan kuantitas agar tenaga kerja dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan.

## **2. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Edy Sutrisno, (2009) mendefinisikan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut :

### **a. Perencanaan**

Kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara *efektif* dan *efisien*, dalam membantu terwujudnya tujuan.

### **b. Pengorganisasian**

Kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

### **c. Pengarahan dan pengadaan**

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan, pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

d. Pengendalian

Merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.

e. Pengembangan

Merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

f. Kompensasi

Merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

g. Pengintegrasian

Merupakan kegiatan mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

h. Pemeliharaan

Merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.

i. Kedisiplinan

Merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan maksimal.

j. Pemberhentian

Merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi.

### **C. Prestasi Kerja**

#### **1. Pengertian Prestasi Kerja**

Menurut Sutrisno dalam Noviansyah, (2021), prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Menurut Sutrisno dalam Laima *et al.*, (2019) mengemukakan bahwa indikator prestasi kerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu. Sedangkan Menurut Mangkunegara dalam Laima *et al.*, (2019) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari berbagai definisi diatas dapat disimpulkan penulis bahwa prestasi kerja adalah suatu catatan hasil kerja yang dicapai seseorang sebagai kesuksesan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang disarankan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu selama kurun waktu tertentu.

## 2. Indikator Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno dalam kutipan Fandi Prasetyo (2014) mengatakan pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi bagi organisasi, yaitu:

### a. Hasil kerja

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

### b. Pengetahuan Pekerjaan

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

### c. Inisiatif

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

### d. Kecelakaan Mental

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

### e. Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melakukan tugas pekerjaan.

f. Disiplin Waktu dan Absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

**3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja**

Menurut Stress dalam sutrisno Fandi Prasetyo (2014) umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu :

- a. Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja.
- b. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja
- c. Tingkat motivasi.

**D. Penempatan Pegawai**

**1. Pengertian Penempatan Pegawai**

Penempatan pegawai merupakan salah satu tugas departemen manajemen sumber daya manusia. Menurut Riani dalam Agustini (2019) penempatan yang tepat merupakan faktor strategis bagi perusahaan yang hasilnya dapat dilihat dari kinerja karyawan maupun kinerja organisasi tersebut.

Sementara menurut Ardana DKK dalam Agustini (2019) penempatan karyawan adalah proses kegiatan yang dilakukan manajer SDM dalam suatu perusahaan untuk menentukan lokasi dan posisi seorang karyawan dalam

melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan menurut (Priansa, 2020) bahwa penempatan pegawai tidak sekedar menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan tertentu.

Dari berbagai definisi diatas dapat disimpulkan penulis penempatan pegawai merupakan suatu usaha untuk menyalurkan kemampuan pegawai, sebaik-baiknya dengan jalan menempatkan pegawai pada posisi atau jabatan yang paling sesuai untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal.

## **2. Jenis-jenis Penempatan Kerja pegawai**

Jenis-jenis penempatan kerja karyawan menurut Rivai dalam Agustini (2019):

### **a. Kenaikan Jabatan (Promosi)**

Promosi terjadi apabila seorang pegawai dipindahkan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab atau level. Umumnya diberikan sebagai penghargaan, hadiah (*reward system*) atas usaha dan prestasi dimasa lampau.

### **b. Pengalihan (transfer)**

Transfer atau pengalihan terjadi jika seorang pegawai dipindahkan dari suatu bidang ke bidang tugas lainnya yang tingkatannya hamper sama baik tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkat structuralnya.

c. Penurunan Jabatan (Demosi)

Penurunan jabatan atau demosi terjadi apabila seorang pegawai dipindahkan dari suatu posisi ke posisi lain yang lebih rendah tingkatannya, baik tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkat strukturalnya.

**3. Faktor-faktor yang yang dipertimbangkan penempatan kerja**

Menurut Priansa (2020) faktor yang mempengaruhi penempatan karyawan dalam organisasi, yaitu:

a. Faktor Prestasi Akademik

Faktor akademis yang telah dicapai oleh karyawan yang bersangkutan selama mengikuti jenjang pendidikan tertentu harus dapat dijadikan sebagai pertimbangan. Melalui pertimbangan faktor prestasi akademis maka karyawan tersebut dapat ditempatkan sesuai dengan prestasinya tersebut.

b. Faktor Pengalaman

Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan hendaknya perlu mendapatkan pertimbangan pada saat penempatan karyawan. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki oleh karyawan maka kecenderungan karyawan untuk menguasai tugas dan pekerjaan semakin tinggi.

c. Faktor Kesehatan fisik dan mental

Faktor fisik dan mental perlu dipertimbangkan yang matang maka hal-hal yang bakal merugikan organisasi akan terjadi. Penempatan karyawan pada tugas dan pekerjaan tertentu harus disesuaikan dengan kondisi fisik dan mental karyawan yang bersangkutan.

d. Faktor Status Perkawinan

Status perkawinan karyawan perlu mendapat perhatian yang sangat penting. Selain untuk kepentingan kepegawaian juga sebagai bahan pertimbangan dalam penempatan karyawan. Karyawan yang masih lajang memiliki kesempatan yang lebih luas untuk ditempatkan diberbagai daerah yang membutuhkan sedangkan yang sudah menikah cenderung lebih terkekang.

e. Faktor Usia

Faktor usia merupakan salah satu pertimbangan dalam penempatan karyawan, karyawan dengan usia lebih muda relative memiliki produktivitas dan kinerja yang tinggi dibandingkan dengan karyawan dengan usia yang lebih tua.

#### **4. Jenis-jenis penempatan pegawai**

Menurut Priansa (2020) penempatan karyawan dapat dilakukan dalam beberapa jenis penempatan. Penempatan karyawan terdiri dari dua cara, yaitu:

a. Karyawan baru dari luar organisasi



- b. Penugasan ditempat baru karyawan lama yang disebut *inplacemnt*.

## 5. Dimensi Penempatan Kerja

Dikutip dari Priansa (2020) dalam melakukan penempatan karyawan hendaknya mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Keahlian

Keahlian merupakan kesangupan dan kecakapan pegawai dalam mengerjakan tugas dan pekerjaannya. Setiap tugas dan pekerjaan yang dikerjakan pegawai harus didukung oleh keahlian memadai.

- b. Keterampilan

Keterampilan merupakan kemampuan dan penugasan teknis operasional spesifik dari pegawai dalam tugas dan pekerjaan. Keterampilan diperoleh melalui pelatihan, pengalaman, dan proses belajar.

- c. Kualifikasi

Kualifikasi merupakan syarat teknis dan non teknis dalam mengemban tugas tertentu sesuai dengan jabatan tertentu yang ada didalam organisasi.

- d. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan data, informasi, maupun rekaman peristiwa tertentu yang ada dibenak pegawai. Pengetahuan pegawai dapat diperoleh melalui pengalaman kerja, pendidikan formal, pendidikan informal, pelatihan, membaca buku, dan berbagai aktivitas lainnya.

e. Kemampuan

Kemampuan sangat penting karena bertujuan untuk mengukur kinerja pegawai, maksudnya dapat mengukur sejauh mana pegawai tersebut mampu mengemban tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

f. Sikap

Sikap merupakan pernyataan evaluatif yang baik dan menguntungkan, hal ini menyangkut mengenai objek, orang atau peristiwa dimana sikap dapat mencerminkan bagaimana pegawai merasakan sesuai.

## **6. Prosedur Penempatan Kerja pegawai**

Dalam proses penempatan kerja ada beberapa yang harus dipenuhi diantaranya yaitu:

- a. Terdapat wewenang dalam penempatan tenaga kerja yang berasal dari daftar personalia yang dikembangkan lewat analisis tenaga kerja.
- b. Harus memiliki standar untuk membandingkan calon pegawai.
- c. Harus memiliki pelamar kerja yang seleksi untuk ditempatkan.
- d. Jika terjadi salah penempatan maka akan dilakukan penugasan kembali.

## **E. Beban Kerja**

### **1. Definisi Beban Kerja**

Beban kerja menurut Hariyati dalam Rosyia Wardani, (2020) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja

manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda.

Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstres*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada diantara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Beban kerja menurut (Suntoyo, 2012): beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini dapat menimbulkan penurunan prestasi kerja yang disebabkan oleh peningkatan keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

Mengingat kerja manusia yang bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbed-beda. Tarwaka dalam (Pandowo *et al.*, 2021) menyatakan beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Dari berbagai definisi diatas dapat disimpulkan penulis bahwa beban kerja adalah sesuatu yang muncul yang dikarenakan jumlah kegiatan atau tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh pegawai secara sistematis dengan

keterampilan yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu dan apabila beban kerja berlebihan akan mengakibatkan ketegangan diri seseorang.

## **2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Secara umum, hubungan antara beban kerja dan kapasitas kerja menurut Hariyati dalam Astianto, (2014) dipengaruhi oleh beberapa faktor yang sangat kompleks, baik faktor internal maupun faktor eksternal.

### **a. Faktor Eksternal**

Faktor eksternal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh karyawan. Termasuk beban kerja eksternal adalah :

- 1) Tugas yang dilakukan bersifat fisik seperti beban kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, alat bantu kerja dan lain-lain.
- 2) Organisasi yang terdiri dari lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, dan lain-lain.
- 3) Lingkungan kerja yang meliputi suhu, intensitas penerangan, debu, hubungan karyawan dengan karyawan dan sebagainya.

### **b. Faktor Internal**

Faktor internal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari

beban eksternal. Reaksi tubuh tersebut dikenal sebagai *strain* (ketegangan). berat ringanya *strain* dapat nilai baik secara objektif maupun subjektif. Penilaian secara objektif melalui perubahan-perubahan reaksi fisiologis, sedangkan penilaian subjektif dapat dilakukan melalui perubahan reaksi psikologis dan perubahan perilaku. Karena itu *strain* secara subjektif berkaitan erat dengan harapan, keinginan, kepuasan dan penilaian subjektif lainnya. Secara lebih ringkas faktor internal meliputi :

- 1) Faktor somatis meliputi jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi.
- 2) Faktor psikis terdiri dari motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan.

### **3. Efek Beban Kerja**

Menurut manuaba dalam kutipan Setiawan, (2016), beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan efek berupa kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit yang terlalu 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 dan menurunkan kinerja karyawan.

#### 4. Indikator Beban Kerja

Indikator-indikator beban kerja menurut Setiawan dalam kutipan Suliantoro (2021) adalah :

a. Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk mendesain, mencetak, dan *finishing*. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

b. Kondisi Pekerjaan

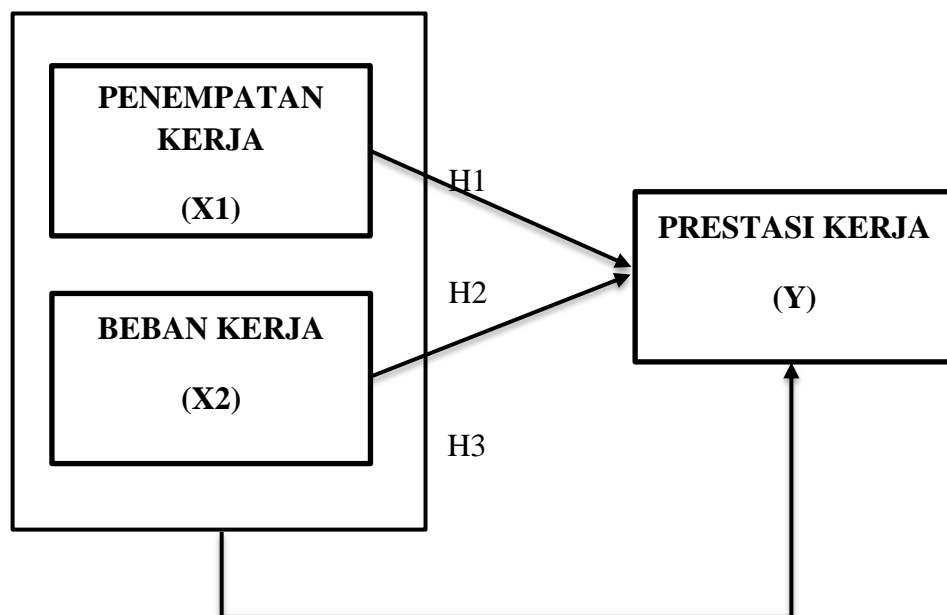
Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang dan kerusakan pada mesin produksi, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

c. Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pengerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

## F. Kerangka Pemikiran

Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya yang memiliki prestasi kerja yang tinggi dan baik yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Pada proses ini pengaruh penempatan kerja dan beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan sangatlah penting bagi perusahaan. Dengan demikian baik penempatan kerja dan beban kerja merupakan unsur penting dalam perusahaan. Maka model kerangka pemikiran dari penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir

## **G. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan landasan teoritis dan perumusan masalah yang dikemukakan, maka rumusan masalah hipotesis yang dikembangkan dalam penulisan ini adalah:

H<sub>1</sub> : Diduga penempatan pegawai secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur.

H<sub>2</sub> : Diduga beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Pada PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur.

H<sub>3</sub> : Diduga penempatan pegawai dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur.