

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kemampuan Kerja

a. Definisi Kemampuan Kerja

Kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dengan menggunakan berbagai keterampilan dan pengetahuannya, sedangkan kemampuan kerja seseorang menunjukkan potensi seseorang untuk melakukan suatu tugas atau pekerjaan. Kemampuan berkaitan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki setiap orang untuk melakukan tugas.

Kemampuan adalah suatu kondisi yang menunjukkan unsur kematangan yang berkaitan pula dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, latihan dan pengetahuan. (Thoha. 2014:154).

Kemampuan kerja adalah keadaan yang ada pada diri karyawan secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya Menurut Syardianto (2014:887)

Menurut Robbins dan Judge (2015), kemampuan (*ability*) adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam

pekerjaan tertentu. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat kemampuan yaitu :

1. Kemampuan Intelektual, adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental, berpikir, menalar dan memecahkan masalah.
2. Kemampuan Fisik, adalah kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa.

Wursanto (2013:301) mengatakan bahwa kemampuan merupakan kecakapan seseorang (kecerdasan, keterampilan) dalam memecahkan persoalan. Orang yang tidak mampu memecahkan persoalan berarti tidak mampu menganalisis persoalan yang sedang dihadapinya. Dengan tidak mampunya menganalisis terjadi jika tidak berusaha dengan sungguh-sungguh. Kemampuan yang terbatas mengakibatkan seseorang menjadi pasif.

Kemampuan adalah dimensi karyawan untuk melakukan berbagai tugas diperusahaan. Keterampilan dapat berupa minat dan keterampilan karyawan, yang selanjutnya dapat dijadikan sebagai alat individu untuk mencapai hasil yang optimal.

Menurut Rahmi & Aziz (2017) kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Askolani (2014) mendefinisikan “*abilities is mental and physical capacities to perform various task*” yang artinya adalah kemampuan merupakan kapabilitas mental dan fisik untuk mengerjakan berbagai tugas.

Kemampuan kerja pada hakikatnya dapat dirumuskan sebagai kapabilitas intelektual, emosional, dan fisik untuk melakukan berbagai aktivitas sehingga menunjukkan apa yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan (Wibowo 2017:94).

Gibson (2014:143), menjelaskan ada beberapa kemampuan yang diperlukan dalam suatu instansi agar pegawai dapat mengerjakan tugas yang dibebankan padanya. Untuk mencapai efektifitas dan efisien kerja beberapa kemampuan yang harus dimiliki oleh karyawan, antara lain :

1. Kemampuan Berinteraksi
 - a. Kemampuan karyawan untuk menciptakan dan menjaga hubungan pribadi.
 - b. Kemampuan karyawan untuk berkomunikasi dengan rekan secara efektif.
 - c. Kemampuan karyawan untuk menangani konflik baik dengan orang lain maupun teman sekerja.
 - d. Kemampuan untuk meningkatkan atau mempertahankan rasa keadilan dan persamaan kedudukan dalam suatu sistem imbalan.

2. Kemampuan konseptual

- a. Kemampuan karyawan untuk membina dan menganalisis informasi baik dari dalam maupun dari luar lingkungan organisasi.
- b. Kemampuan untuk memproses tata warkat atau kertas kerja dengan baik, teratur dan tepat waktu.
- c. Kemampuan untuk mengelola pengeluaran atas suatu anggaran.
- d. Kemampuan untuk menggunakan pengetahuannya, peralatan-peralatan (*tools*), pengalaman (*experience*), dan teknis-teknis dari berbagai disiplin ilmu untuk memecahkan masalah.

3. Kemampuan Teknis

- a. Kemampuan karyawan untuk mengembangkan dan mengikuti rencana-rencana kebijakan dan prosedur yang efektif.
- b. Kemampuan dan pengetahuan untuk merancang produk, memperbaiki mesin, mengoperasikan mesin, menjual produk.
- c. Kemampuan dasar tentang tugas yang dibebankan, pemahaman prosedur kerja, inisiatif dan kreatifitas dalam bekerja, tingkat pemahaman dalam menangani tugas baru, kemahiran dalam mengoperasikan sarana dan fasilitas kerja.

Adapun menurut Kaleta (2016) kemampuan kerja adalah karakteristik yang kompleks dan tingkatnya mencerminkan interaksi antara tingkat aktivitas fisik dan mental serta kemampuan fungsional pekerja, keadaan kesehatan pekerja dan status subyektif mereka di bawah kondisi perusahaan dan sosial tertentu.

Dapat di simpulkan dari uraian diatas, kemampuan kerja adalah semua potensi yang dimiliki oleh karyawan untuk melaksanakan tugas pokok berdasarkan pengetahuan, bakat, sikap, pengalaman, dan pendidikan.

b. Indikator Kemampuan Kerja

Indikator Kemampuan Kerja menurut Syardianto (2014), antara lain sebagai berikut :

1. Kemampuan teknis, dengan sub-sub indikator penguasaan terhadap peralatan kerja dan sistem komputer, penguasaan terhadap prosedur dan metode kerja, memahami peraturan tugas atau pekerjaan.
2. Kemampuan konseptual, dengan sub-sub indikator memahami kebijakan perusahaan, memahami tujuan perusahaan, memahami target perusahaan.
3. Kemampuan sosial, dengan sub-sub indikator mampu bekerjasama dengan teman tanpa konflik, kemampuan untuk bekerja dalam tim, kemampuan untuk berempati.

Dalam penelitian Raharjo, Paramita, dan Warso (2016), mengatakan indikator kemampuan kerja adalah :

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan merupakan landasan yang mana akan mengembangkan keterampilan dan kemampuan. Pengetahuan tertata mulai dari informasi, fakta, prinsip atau prosedur yang jika diterapkan membuat kinerja yang memadai dari pekerjaannya.

2. Pelatihan (*Training*)

Sebuah 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 dapat diukur melalui masa kerja serta tingkat pengetahuannya dan keterampilan yang dimiliki.

4. Keterampilan (*Skill*)

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

5. Kesanggupan Kerja

Kondisi seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Menurut Robbins (2013: 52) Indikator Kemampuan Kerja sebagai berikut :

1. Kesanggupan Kerja

Kesanggupan kerja adalah kondisi seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya.

2. Pendidikan

Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan yang memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

3. Masa Kerja

Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan dalam bekerja pada perusahaan.

2. Stres Kerja

a. Definisi Stres Kerja

Stres kerja adalah keadaan emosi seorang karyawan berupa keadaan gelisah, khawatir, tegang, cemas atau gugup, yang disebabkan oleh ketidaksesuaian beban kerja atau lingkungan kerja dengan kecakapan atau kepribadian karyawan dan menyebabkan ketidakmampuan untuk mengatasinya dengan tuntutan pekerjaan. Mangkunegara (2017:157) mengatakan stres kerja adalah sebuah perasaan tertekan yang dirasakan oleh karyawan ketika menghadapi sebuah pekerjaan. Stres yang dialami antara lain emosi tidak stabil, tidak tenang, menyendiri, kesulitan tidur, berfikir berlebihan, tegang, cemas, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Menurut Handoko (2018:78) “stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang”. Adapun Menurut Hasibuan (2014) mengatakan stres kerja adalah ketegangan karyawan yang menyebabkan ketidakseimbangan keadaan psikologis pada psikologis karyawan sehingga mempengaruhi kondisi dirinya sendiri. Stres kerja juga terjadi karena tekanan yang berlebih dari tugas pokok yang diberikan oleh perusahaan. Semakin tinggi tingkat stres maka dampaknya semakin buruk terhadap kinerja karyawan sehingga dapat memperlambat tujuan dan perkembangan perusahaan.

Stres merupakan masalah yang paling sering dihadapi oleh setiap individu dalam menyelesaikan pekerjaan. Stres dapat digambarkan sebagai perasaan tegang, gelisah, atau khawatir. Hal ini sesuai dengan pendapat Hans et al.,(2014) yang menyatakan bahwa stres kerja merupakan masalah perusahaan yang mempengaruhi kinerja serta prestasi kerja dan pertumbuhan suatu perusahaan dalam suatu lingkungan yang kompetitif.

Wahyudi (2017) stres merupakan gangguan emosional pada karyawan yang diakibatkan oleh tekanan pada kerja dan konflik kerja. Penyebab lainnya adalah lingkungan yang tidak nyaman, pekerjaan yang membebankan dan pimpinan yang diktator menyebabkan kondisi karyawan terganggu, hal tersebut menyebabkan stres kerja. Dampak yang akan terjadi dari stres kerja adalah hilangnya semangat kerja serta kreativitas karyawan yang berpengaruh pada tercapainya prestasi kerja.

Stres kerja adalah suatu kondisi yang ditimbulkan oleh ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi dan kondisi seorang karyawan, sehingga sering menjadi pemaarah, sensitif, tidak dapat tenang, dan sulit bekerja sama. Ada dua faktor penyebab stres kerja, yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor pribadi. Menurut Anorogo dan Widiyanti (2018) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan yang dapat

mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan.”

Fahmi (2017) stres adalah suatu kondisi yang menekan diri dan jiwa seseorang melebihi batas kemampuannya sehingga jika dibiarkan tanpa solusi maka hal ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja, namun penyebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor yang mempengaruhi kejiwaan seseorang dan kejadian yang terjadi di luar kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya.

Stres merupakan sebuah beban fisik dan psikologis yang dialami oleh seorang karyawan ketika menghadapi hambatan serta tuntutan yang luar biasa. Setiap karyawan banyaknya memiliki peluang untuk mengalami stres pada saat bekerja tergantung beban kerja yang dihadapinya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi seorang karyawan yang mengalami gangguan psikis atau fisik dalam menghadapi suatu masalah atau pekerjaan. Kondisi dimana karyawan mengalami tekanan mental atau fisik yang mengakibatkan tidak dapat mengikuti tuntutan perusahaan. Stres kerja dapat dilihat dari gejala seperti emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, gelisah, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan (Semaksiani A, Et.al:2019).

b. Dampak Stres Kerja

Tuntutan pekerjaan yang berat akan berdampak kepada prestasi kerja yang dihasilkan karyawan, dampak stres kerja menurut Retyaningyas Suganda et al., (2013:24) membagi menjadi lima dampak stres kerja yaitu :

1. Subyektif, berupa kekhawatiran atau ketakutan, agresif, apatis, rasa bosan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kendali dan emosi, penghargaan diri yang rendah dan gugup, dan kesepian.
2. Didalam perilaku, berupa mudah mendapatkan kecelakaan, kecanduan alcohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok berlebihan, perilaku impulsif, tertawa gugup.
3. Kognitif, adalah ketidak mampuan untuk membawa keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitif terhadap kritik, hambatan mental.
4. Fisiologis, adalah kandungan gula darah meningkat, denyut jantung, tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar dan demam.
5. Organisasi, adalah angka absen, omset, produktifitas yang rendah, terasing dari mitra kerja, serta komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

c. Sumber-sumber Stres Kerja

Menurut siagian (2013:301) pada dasarnya berbagai sumber stres dapat digolongkan menjadi 2 antara lain :

1. Sumber stres yang berasal dari dalam pekerjaan

Berbagai hal yang dapat menjadi sumber stres yang berasal dari dalam pekerjaan dapat beraneka ragam seperti beban tugas yang terlalu berat, desakan waktu, iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak aman, ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab, ketidakjelasan peranan karyawan dalam keseluruhan kegiatan perusahaan, pikiran yang kacau oleh intervensi pihak lain di perusahaan yang terlalu sering sehingga merasa terganggu konsentrasinya, dan konflik antar karyawan di dalam perusahaan,

2. Sumber stres yang berasal dari luar pekerjaan

Situasi lingkungan di luar pekerjaan pun dapat menjadi salah satu sumber stres. Berbagai masalah yang dihadapi oleh seseorang, seperti masalah finansial, perilaku negatif anak-anak, kehidupan keluarga yang tidak harmonis, pindah tempat tinggal, dan hal lain sebagainya.

d. Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut Handoko (2018:78). Hasil stres yang berlaku berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya yaitu :

1. Perilaku pribadi

Perilaku pribadi adalah banyaknya tanggung jawab didalam pekerjaan, tidak mudah lelah meskipun banyak pekerjaan yang harus diselesaikan karna adanya kompetisi untuk mencapai target kerja yang memungkinkan munculnya stres kerja.

2. Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu untuk organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

3. Psikologis

Psikologis adalah ilmu pengetahuan yang mempelajari tingkah laku terbuka dan tertutup pada manusia baik selaku individu maupun kelompok, dalam hubungannya dengan lingkungan.

Menurut Afandi (2018: 179-180) indikator-indikator dari stress kerja adalah :

1. Tuntutan Tugas

Merupakan faktor yang berkaitan pada pekerjaan seorang karyawan seperti kondisi pada saat bekerja, tata kerja letak fisik.

2. Tuntutan Peran

Berhubungan dengan tekanan yang diberikan secara langsung pada seorang karyawan sebagai suatu fungsi dari peran tertentu dalam suatu perusahaan.

3. Tuntutan Antar Pribadi

Merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain atau sesame rekan kerja.

4. Struktur Organisasi

Gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur yang kurang jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang dan tanggung jawab.

5. Kepemimpinan Organisasi

Merupakan gaya manajemen pada perusahaan, beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, kekuatan dan kecemasan.

Indikator stres kerja menurut Robbins & Judge (2015:433), dapat dibagi dalam tiga aspek yaitu :

1. Indikator pada psikologis, meliputi :
 - a. Cepat tersinggung
 - b. Tidak komunikatif
 - c. Banyak melamun
 - d. Lelah mental
2. Indikator pada fisik, meliputi :
 - a. Meningkatkan detak jantung dan tekanan darah
 - b. Mudah lelah secara fisik
 - c. Pusing kepala
 - d. Masalah pada tidur (terlalu banyak tidur atau kekurangan tidur)
3. Indikator pada perilaku, meliputi :
 - a. Merokok berlebihan
 - b. Menunda atau menghindari pekerjaan
 - c. Perilaku sabotase
 - d. Perilaku makan yang tidak normal

3. Prestasi Kerja

a. Definisi Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu (Sutrisno, 2014).

Mangkunegara (2016:67) mengutarakan bahwa prestasi kerja adalah sebuah hasil pekerjaan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Wijayanto (2016) Prestasi Kerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan 2013).

Selanjutnya juga dikatakan bahwa hasil kerja atau prestasi merupakan gabungan dari tiga faktor yaitu (a) Minat dalam bekerja, (b) penerimaan delegasi tugas, dan (c) peran dan tingkat motivasi seorang pegawai.

Dharma (2018:1) mendefinisikan “Prestasi Kerja adalah proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang”.

Kesimpulan dari uraian di atas adalah, prestasi kerja merupakan hasil individu dalam melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan kemampuan bekerjanya, sesuai dengan tanggungjawab hasil dari pekerjaan yang sesuai dengan prosedur yang diberikan perusahaan dan dievaluasi atau menilai karyawan tersebut. Bahwa sebuah prestasi kerja melaksanakan tugas dan tanggungjawab serta fungsi karyawan pada perusahaan.

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja

Sementara itu, menurut Sutrisno (2016:152) ada enam faktor yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang bersangkutan, yakni sebagai berikut.

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 dan kualitas dari hasil kerja.

3. Inisiatif

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

4. Kecakapan mental

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

5. Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan mencerminkan perasaan seseorang terhadap sesuatu.

6. Disiplin waktu dan absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran. Rutinitas yang dilakukan oleh pegawai untuk membuktikan dirinya hadir dalam suatu instansi. Kedisiplinan yang ditentukan oleh masing-masing perusahaan atau instansi.

c. Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2016), penilaian prestasi kerja pada dasarnya ditujukan agar memperoleh informasi yang berguna dalam pengambilan sebuah keputusan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, seperti perencanaan dan pengembangan

karier, program kompensasi, promosi, demosi, pensiun, dan pemberhentian atau pemecatan karyawan.

Ada tiga langkah di dalam menilai prestasi kerja, yang pertama adalah mendefinisikan pekerjaan yang memiliki arti bahwa bawahan dan atasan sepakat standar pekerjaan karyawan. Langkah kedua, menilai prestasi kerja yang artinya membandingkan prestasi karyawan dengan standar yang telah ditetapkan. Ketiga, umpan balik yaitu membahas prestasi kerja yang telah dilakukan bawahan dan membuat rencana untuk suatu pengembangan yang diperlukan (Dessler, 2019).

Tujuan penilaian prestasi kerja adalah untuk menjamin pencapaian tujuan sebuah perusahaan pada karyawannya. Penilaian prestasi kerja dapat menunjukkan posisi dan tingkat pencapaian atau tujuan perusahaan sehingga dapat dilakukan percepatan apabila terjadi kelambatan dan penyempurnaan bila terjadi penyimpangan. (Noe, Hollenbeck, Gerhart, dan Wright, 2020).

d. Indikator Prestasi Kerja

Menurut Togas (2015), menyebutkan Indikator Prestasi Kerja sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja

Merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya

manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

2. Kuantitas Kerja

Jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seorang pegawai atau karyawan dalam suatu periode tertentu.

3. Disiplin Kerja

Adalah kesadaran, kemauan dan kesediaan kerja orang lain agar dapat taat dan tunduk terhadap semua peraturan dan norma yang berlaku.

4. Inisiatif

Ide untuk melakukan tindakan yang baru atau tindakan yang berbeda, namun dengan tujuan yang sama, yaitu untuk menyelesaikan pekerjaan atau untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

5. Kerjasama

Kegiatan atau usaha yang dilakukan oleh beberapa orang (lembaga, pemerintah dan sebagainya) untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Edy Sutrisno (2015:151) terdapat 7 indikator dari prestasi kerja yaitu :

1. Kuantitas Kerja

Adalah banyak hasil pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan, yang diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.

2. Kualitas Kerja

Adalah mutu hasil kerja yang telah didasarkan dengan standar yang ditetapkan, dilihat dari ketepatan, inisiatif, ke hati-hatian, dan kerjasama.

3. Keandalan

Adalah bisa atau tidaknya karyawan diandalkan melalui kemampuannya memenuhi instruksi.

4. Inisiatif

Adalah kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindakan secara korektif, memberikan saran untuk peningkatan pekerjaan serta menerima tanggung jawab menyelesaikan.

5. Kerajinan

Adalah kesediaan melakukan tugas tanpa adanya paksaan.

6. Sikap

Adalah perilaku karyawan terhadap perusahaan atau atasan serta teman kerja.

7. Kehadiran

Adalah keberadaan karyawan di tempat kerja untuk bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditentukan.

Menurut Sutrisno (2014:152) indikator Prestasi Kerja sebagai berikut :

1. Hasil Kerja

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

2. Pengetahuan Pekerjaan

Tingkat pengetahuan terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh secara langsung terhadap hasil kerja.

3. Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah yang terjadi.

4. Kecekatan Mental

Adalah tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi pekerjaan dan penyelesaian.

5. Sikap

Merupakan tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melakukan pekerjaan.

6. Disiplin Waktu dan Absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan informasi pelengkap yang merupakan salah satu rujukan atas penelitian, adapun penelitian terdahulu sebagai berikut :

Tabel 5
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel dan Indikator	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	1. Mikhael Yonatan Roring 2. Agus Supandi Soegoto 3. Lucky Dotulong Vol. 2 No. 3 Th. 2014 ISSN 2303-1174 Jurnal EMBA https://doi.org/10.35794/emba.2.3.2014.5843	Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Prestasi Pegawai Pada Biro Umum Setda Provinsi Sulawesi Utara	1. Prestasi Kerja (Y) Indikator : a. Kuantitas Hasil Pekerjaan b. Kualitas Kerja c. Ketepatan Waktu Penyelesaian 2. Stres Kerja (X ₁) Indikator : a. Beban Kerja b. Karakteristik Tugas c. Konflik Peran d. Struktur Organisasi e. Gaya Kepemimpinan 3. Lingkungan Kerja (X ₂) Indikator : a. Situasi Pekerjaan b. Hubungan Karyawan c. Kebebasan d. Penerangan e. Keamanan Kerja	Regresi Linear Berganda	- Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja. - Stres Kerja signifikan pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja Pegawai. - Lingkungan Kerja signifikan pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja Pegawai.
2.	1. Amelia Rahmi 2. Abdul Aziz	Pengaruh Disiplin Kerja,	1. Prestasi Kerja (Y) Indikator : a. Kesetiaan	Regresi Linear Berganda	- Secara simultan Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja dan

	<p>Vol. 6 No. 2 Th. 2017 Jurnal Bisnis Administrasi</p> <p>https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.515</p>	<p>Pelatihan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Aceh</p>	<p>b. Kejujuran c. Tanggung Jawab d. Pengalaman</p> <p>2. Disiplin Kerja (X1) Indikator : a. Tujuan dan Kemampuan b. Teladan Pimpinan c. Balas Jasa d. Keadilan e. Waskat f. Sanksi Hukuman g. Ketegasan h. Hubungan Kemanusiaan</p> <p>3. Pelatiha Kerja (X2) Indikator : a. Mengembangkan Keahlian b. Mengembangkan Pengetahuan c. Mengembangkan Sikap d. Mengembangkan Kemampuan</p> <p>4. Kemampuan Kerja Indikator : a. Prestasi Kerja b. Pendidikan c. Keterampilan d. Sikap e. Pengetahuan</p>		<p>Kemampuan Kerja mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai.</p> <p>- Secara Parsial Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja dan Kemampuan Kerja mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai.</p> <p>- Variabel Independen yang paling dominan mempengaruhi Prestasi Kerja adalah Variabel Kemampuan Kerja.</p>
3.	<p>1. R. Devika Anggeraini 2. Nur Rahmah Andayani 3. Desi Ratna Sari</p> <p>Vo. 377 Th. 2019 ISSN 2352-5398</p>	<p>The Influence Of Work Stress And Work Environment Toward The Graha Natuna Employee's Work Achievement</p>	<p>1. Stres Kerja (X1) Indikator : a. Beban Kerja b. Tekanan Kerja c. Fasilitas d. Masalah Antar Karyawan</p>	<p>Regresi Linier Berganda</p>	<p>- Secara Parsial Menunjukkan Bahwa Variabel Stres Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.</p> <p>- Secara Parsial Menunjukkan</p>

	<p>Advances in Social Science, Education and Humanities Research</p> <p>https://doi.org/10.2991/icaess-19.2019.47</p>	<p>At PT McDermott Indonesia Batam</p>	<p>2. Lingkungan Kerja (X₂) Indikator :</p> <ol style="list-style-type: none"> Pencahayaan Diruang Kerja Suhu Ruang Kerja Kebisingan Penggunaan cat Diruang Kerja Kelembaban Fasilitas <p>3. Prestasi Kerja (Y) Indikator :</p> <ol style="list-style-type: none"> Kuantitas Kualitas Ketepatan Waktu Efektivitas 		<p>Bahwa Variabel Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.</p> <p>- Secara Simultan Menunjukkan Bahwa Variabel Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT McDermott Indonesia Batam.</p>
4.	<p>1. Muhammad Arif 2. Taufik Maulana 3. Muhammad Taufik Lesmana</p> <p>Vol.4 No.1 Th.2020 Hal 106-119 ISSN 2548-9585 Jurnal Humaniora</p> <p>https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.515.</p>	<p>Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan</p>	<p>1. Prestasi Kerja (Y) Indikator :</p> <ol style="list-style-type: none"> Kualitas Kerja Kuantitas Kerja Disiplin Kerja Inisiatif Kerjasama <p>2. Disiplin Kerja (X₁) Indikator :</p> <ol style="list-style-type: none"> Hadir Tepat Waktu Mengutamakan Presentase Kehadiran Mentaati Ketentuan Jam Kerja Mengutamakan Jam Kerja yang Efektif dan Efisien Memiliki Keterampilan Kerja Pada Bidang Tugasnya 	<p>Regresi Linear Berganda</p>	<p>- Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan, artinya bahwa bila disiplinnya meningkat maka akan meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan</p> <p>- Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan, artinya bahwa bila Kemampuan Kerja meningkat maka akan meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan.</p> <p>- Secara simultan Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh</p>

			<p>f. Memiliki Semangat Kerja yang Tinggi</p> <p>g. Memiliki sikap yang baik dan kreatif dan inovatif dalam bekerja</p> <p>3. Kemampuan Kerja (X_2) Indikator :</p> <p>a. Kesanggupan Kerja</p> <p>b. Pendidikan</p> <p>c. Masa Kerja</p>		<p>signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan dan dapat dikategorikan kuat.</p>
5.	<p>1. Muhammad Amar Makmun</p> <p>2. Jaenab</p> <p>Vol.15 No.2 Th.2020 Tirtayasa EKONOMIKA</p> <p>http://dx.doi.org/10.35448/jte.v15i2.7625</p>	<p>Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bima</p>	<p>1. Prestasi Kerja (Y) Indikator :</p> <p>a. Kuantitas Kerja</p> <p>b. Kualitas Kerja</p> <p>c. Keandalan</p> <p>d. Inisiatif</p> <p>e. Kerajinan</p> <p>f. Sikap</p> <p>g. Kehadiran</p> <p>2. Kemampuan Kerja (X_1) Indikator :</p> <p>a. Kesanggupan Kerja</p> <p>b. Pendidikan</p> <p>c. Masa Kerja</p>	<p>Regresi Linear Berganda</p>	<p>- Tingkat pengaruh kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai sangat rendah.</p> <p>- Uji determinasi diperoleh 2,7% artinya pengaruh kemampuan kerja sangatlah kecil.</p> <p>- Kemampuan kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bima.</p>
6.	<p>1. Dewi Puspitasari,</p> <p>2. Wulandari</p> <p>Vol.1 No.1 Th.2022 Hal 89-100</p>	<p>Pengaruh Kemampuan Kerja dan Sikap Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai</p>	<p>1. Prestasi Kerja (Y) Indikator :</p> <p>a. Kualitas Kerja</p> <p>b. Kuantitas Kerja</p> <p>c. Disiplin Kerja</p> <p>d. Inisiatif</p> <p>e. Kerjasama</p>	<p>Regresi Linear Berganda</p>	<p>- Tidak dapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja.</p>

	<p>p-ISSN 2828-7487 e-ISSN 2828-7495 Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi (Jurnal Jurrie)</p> <p>https://doi.org/10.55606/makreju.v1i1.1022</p>	<p>Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima</p>	<p>2. Kemampuan Kerja (X_1) Indikator : a. Kemampuan Teknis b. Kemampuan Konseptual c. Kemampuan Sosial</p> <p>3. Sikap Kerja (X_2) Indikator : a. Komponen Kognitif b. Komponen Afektif c. Komponen Perilaku</p>		<p>- Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Sikap Kerja terhadap Prestasi Kerja.</p> <p>- Terdapat pengaruh secara simultan antara Kemampuan Kerja dan Sikap Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan.</p>
7.	<p>1. Asri Djauhar 2. Nasir Andi Baso 3. Subhan</p> <p>Vol. 3 No. 2 Oktober 2022 e-ISSN 2716-1781 Sulta Journal of Economic and Business</p> <p>https://doi.org/10.35794/emba.3.2015.10120</p>	<p>Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Plaza Kubra Kendari</p>	<p>1. Prestasi Kerja (Y) Indikator : a. Hasil Kerja b. Kedisiplinan c. Kerjasama d. Prakarsa e. Tanggung jawab</p> <p>2. Stres Kerja (X_1) Indikator : a. Tuntutan Tugas b. Tuntutan Peran c. Tuntutan Antar Pribadi d. Struktur Organisasi e. Kepemimpinan Organisasi</p>	<p>Regresi Linear Sederhana.</p>	<p>- Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa ada pengaruh secara positif dan signifikan antara Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Plaza Kubra Kendari dengan nilai thitung $6,205 > t_{tabel} 2,069$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan</p>

					Pada Hotel Plaza Kubra Kendari.
8.	<p>1. Hermansyah 2. Yuniman Zebua 3. Pitriyani</p> <p>Vol. 5 No. 1 Th. 2022 e-ISSN 2615-3076 p-ISSN 2615-1715 Budapest International Research and Critics Insitute-Journal (BIRCI-Journal)</p> <p>https://doi.org/10.33258/birci.v5i1.4112</p>	<p>The Influence of Personality, Ability and Work Motivation on the Work Achievement of Disaster Management Agency Emplyoyees Labuhanbatu Regency Area</p>	<p>1. Kepribadian (X1) Indikator : a. Kepribadian Mudah Bergaul b. Kepribadian Baik dan Kooperatif c. Kepribadian yang Bertanggung Jawab d. Kepribadian yang Sensitif dan Ingin Tahu</p> <p>2. Kemampuan Kerja (X2) Indikator : a. Keterampilan b. Sikap c. Pengetahuan</p> <p>3. Motivasi Kerja (X3) Indikator : a. Kerja Keras b. Orientasi Kedepan c. Cita-cita Tinggi d. Usaha Untuk Maju e. Ketekunan dalam Bekerja</p> <p>4. Prestasi Kerja (Y) Indikator : a. Hasil Kerja b. Inisiatif c. Keluwesan d. Disiplin</p>	<p>Regresi Linear Berganda</p>	<p>- Kepribadian Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai.</p> <p>- Kemampuan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai</p> <p>- Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai.</p> <p>- Kepribadian, Kemampuan Dan Motivasi Kerja Secara Simultan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu.</p>
9.	<p>1. Helmi Prilla Aldino 2. Zola Meihandika</p> <p>Vol. 1 No. 4</p>	<p>Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja</p>	<p>1. Prestasi Kerja (Y) Indikator : a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan Waktu d. Efektivitas e. Kemandirian</p>	<p>Regresi Linear Berganda</p>	<p>- Variabel Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan, artinya bahwa bentuk menangani stres</p>

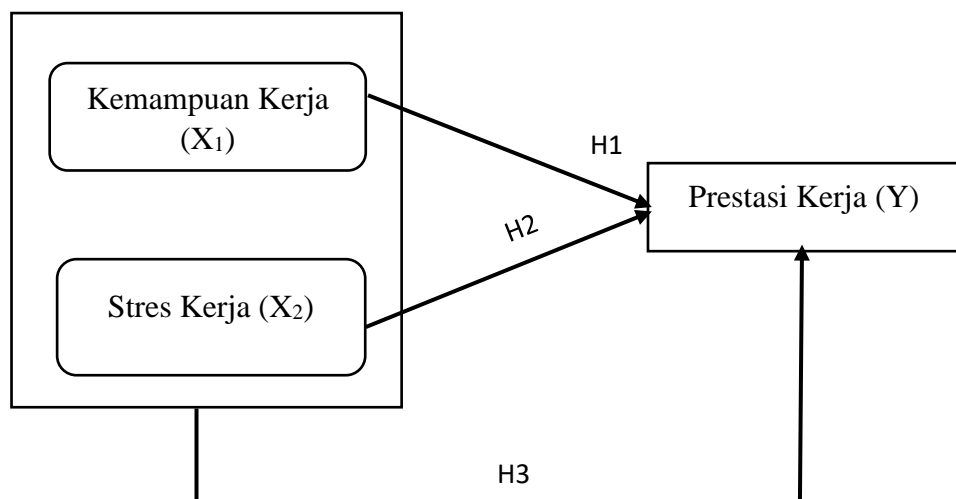
	<p>Th. 2022 e-ISSN 2963-1181 Jurnal Economina</p> <p>https://doi.org/10.55681/economina.v1i4.219</p>	<p>Karyawan PT. Kencana Sawit Indonesia Kecamatan Sangir Balai Janggo Kabupaten Solok Selatan</p>	<p>2. Stres Kerja (X1) Indikator :</p> <ol style="list-style-type: none"> Tuntutan Tugas Tuntutan Peran Tuntutan Antar Pribadi Struktur Organisasi Kepemimpinan Organisasi <p>3. Motivasi Kerja (X3) Indikator :</p> <ol style="list-style-type: none"> Daya Pendorong Kemauan Kerelaan Keahlian Keterampilan Tanggung Jawab Kewajiban Tujuan 		<p>kerja telah mampu menyesuaikan dengan keperluan perusahaan dan pegawainya.</p> <p>- Variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Hal ini disebabkan Motivasi Kerja berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.</p>
10.	<ol style="list-style-type: none"> Alex Jhon Steven Zagoto Andika Dharmawan Harefa Agam Sinaga Lamminar Hutabarat <p>Vol.12 No. 1 Th. 2023 ISSN 2715-60011 Jurnal Global Manajemen</p> <p>http://dx.doi.org/10.46930/global.v12i1.3227</p>	<p>Pengaruh Kemampuan Kerja dan Tunjangan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Pada PT Sushi Indo Sukses Mandiri</p>	<ol style="list-style-type: none"> Prestasi Kerja (Y) Indikator : <ol style="list-style-type: none"> Kesetiaan Prestasi Kejujuran Kedisiplinan Kreatifitas Kemampuan Kerja (X1) Indikator : <ol style="list-style-type: none"> Kemampuan Intelektual Kemampuan Fisik Pendidikan Kesejahteraan Karyawan Indikator : <ol style="list-style-type: none"> Program Kesejahteraan Ekonomis 	<p>Regresi Linear Berganda</p>	<p>Berdasarkan dekrit dari studi ini, maka dapat disimpulkan bahwa Kemampuan Kerja dan Tunjangan Kesejahteraan Karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pada PT. Sushi Indo Sukses Mandiri. Disarankan agar perusahaan lebih meningkatkan kemampuan kerja serta tunjangan kesejahteraan karyawan agar tercapainya prestasi Kerja</p>

			b. Program Kesejahteraan Fasilitas c. Program Kesejahteraan Pelayanan		
--	--	--	--	--	--

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah model konseptual mengenai hubungan antar teori dengan berbagai faktor yang diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Dengan adanya kerangka pemikiran berguna untuk membangun suatu hipotesis sehingga dapat disebut sebagai dasar penyusunan hipotesis.

Menurut Uma Sekaran (Sugiyono, 2017:93) kerangka pemikiran adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting. Berikut adalah kerangka pemikiran dalam penelitian ini :



Gambar 1

Kerangka Pemikiran

Keterangan :

H1 : Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Telekomunikasi Tbk. Cabang Bogor.

H2 : Stres Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Telekomunikasi Tbk. Pusat Bogor

H3 : Kemampuan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT Telekomunikasi Tbk. Pusat Bogor

D. Hipotesis Pemikiran

Hipotesis adalah pernyataan yang masih lemah tingkat kebenarannya dan masih harus diuji dengan menggunakan teknik tertentu.

Dalam penelitian ini, hipotesis dikemukakan dengan tujuan untuk mengarahkan serta memberi pedoman bagi penelitian yang akan dilakukan. Apabila hipotesis tidak terbukti dan berarti salah, maka masalah dapat dipecahkan dengan kebenaran yang ditentukan dari keputusan yang berhasil dijalankan. Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Hubungan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Kemampuan merupakan kapasitas seseorang untuk melakukan berbagai macam tugas dalam pekerjaan. Kemampuan juga berupa bakat dan minat yang dimiliki oleh karyawan, dengan kemampuan tersebut maka karyawan dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan maksimal sehingga menciptakan prestasi karyawan pada perusahaan. Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan Muhammad Arif, Taufik Maulana, dan Muhammad Taufik Lesmana (2020) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja

terhadap Prestasi Kerja Karyawan” Mendapatkan hasil bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja. Artinya bahwa bila kemampuan kerja meningkat maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Amar Makmun (2020) yang berjudul “Pengaruh Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bima.” Mendapatkan hasil bahwa tingkat pengaruh kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai sangat rendah. Kemampuan kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Bima. Berdasarkan penjelasan tersebut maka penelitian menyusun hipotesis yang pertama adalah :

H1 : Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Telekomunikasi Tbk. Pusat Bogor

2. Hubungan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Stres kerja adalah ketegangan karyawan yang menyebabkan ketidakseimbangan keadaan psikologis pada karyawan sehingga mempengaruhi kondisi dirinya sendiri. Stress juga terjadi karena tekanan yang berlebih dari tugas pokok yang diberikan oleh perusahaan. Semakin tinggi tingkat stres maka dampaknya semakin

buruk terhadap prestasi karyawan sehingga dapat memperhambat tujuan dan perkembangan perusahaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Wahyuni Bahua, Abd. Rahman Pakaya, dan Andi Yusniar Mendo (2022) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Tingkat Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo” mendapatkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Retnoning Ambarwati dan Sri Isfantin Puji Lestari (2021) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Pungkook Indonesia *One* Grobogan” mendapatkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh secara negatif. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami maka kondisi prestasi karyawan semakin menurun. Berdasarkan penjelasan tersebut maka peneliti menyusun hipotesis yang kedua adalah :

H2 : Stres Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Telekomunikasi Tbk. Cabang Bogor.

3. Hubungan Kemampuan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Kemampuan Kerja dan Stres Kerja akan mempengaruhi Prestasi Kerja secara bersama-sama. Ada beberapa penelitian terdahulu yang mendukung penelitian yang dilakukan saat ini. Pertama oleh Dian Wulandari dan Nahar Maganda Saragih (2023) menemukan bahwa Stres Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja. Kedua oleh Dewi Puspitasari dan Wulandari (2022) menemukan bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja. Berdasarkan penjelasan tersebut maka penelitian menyusun hipotesis yang ketiga adalah :

H3 : Kemampuan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT Telekomunikasi Tbk. Pusat Bogor