

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Teoritis

2.1.1 Prestasi Kerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Prestasi Kerja Pegawai

Prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan. Menurut Edy Sutrisno (2017:150) memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi- fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Menurut Mangkunegara (2011) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, itulah yang dimaksud dengan prestasi kerja. Prestasi kerja seseorang ditunjukkan dengan keseriusannya dalam menyelesaikan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan.2002). Prestasi kerja seorang pegawai adalah hal sangat penting bagi suksesnya sebuah instansi/organisasi karena manusia sebagai salah satu faktor produksi yang merupakan basis atau penggerak atas faktor yang lain harus dapat dirangkum menjadi satu kesatuan didalam melaksanakan proses produksi pada instansi /organisasi dengan cara yang paling efektif dan

efisien sehingga dapat menghasilkan profit. Berdasarkan uraian dari pendapat para pakar diatas dapat dipahami bahwa prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja .

2.1.1.2 Manfaat Prestasi Kerja

Manfaat prestasi kerja adalah memberikan motivasi kepada pegawai agar bekerja lebih produktif dan juga untuk memaksimalkan kemampuan sumber daya manusia. Menurut Handoko (2018:135) menyatakan bahwa manfaat adanya prestasi kerja adalah :

a. Perbaikan Prestasi Kerja

Umpan balik pelaksanaan kerja akan memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka demi perbaikan prestasi kerja

b. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi

Evaluasi prestasi kerja akan membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk bentuk kompensasi lainnya.

c. Keputusan-keputusan penempatan

Promosi, transfer dan demosi (penurunan jabatan) biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering kali merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerjamasa lalu.

d. Kebutuhan latihan dan pengembangan

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga prestasi kerja yang baik merupakan pencerminan potensi yang harus selalu dikembangkan.

e. Perencanaan dan pengembangan karir

Umpan balik prestasi kerja seseorang pegawai dapat mengarahkan keputusan karir, yaitu tentang jalur tertentu yang harus diteliti.

f. Mendeteksi penyimpangan-penyimpangan proses kriteria

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan dalam informasi analisa jabatan, rencana rencana sumber daya manusia atau komponen sistem sistem informasi manajemen personalia lainnya. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat mengakibatkan keputusan-keputusan personalia yang diambil menjadi tidak tepat .

g. Mendeteksi kesalahan-kesalaan pekerjaan

Prestasi kerja yang jelek merupakan suatu tanda kesalahan dalam pekerjaan. Penilaian prestasi kerja akan banyak membantu mendiagnosis kesalahan-kesalahan tersebut.

h. Melihat tantangan-tantangan internal

Kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh kriteria diluar lingkungan kerja seperti keluarga, kesehatan, kondisi keuangan atau masalah-masalah pribadi lainnya. Dengan penilaian prestasi

kerja departemen personalia dimungkinkan untuk dapat menawarkan bantuan kepada semua karyawan yang membutuhkan atau diperkirakan memerlukan.

2.1.1.3 Kegunaan Prestasi Kerja

kegunaan prestasi kerja sangat perlu diperhatikan mengingat sebagai landasan untuk mengambil keputusan. Menurut Sunyoto (2019:201) kegunaan prestasi kerja yaitu :

a. Perbaikan prestasi kerja

Dalam hal ini umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan pegawai, manajer dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan dalam bekerja.

b Penyesuaian-penyesuaian kompensasi

Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan penilaian prestasi kerja membantu para pengambil keputusan untuk menentukan besarnya upah dan gaji sepantasnya.

c. Keputusan-keputusan penempatan

Prestasi kerja seseorang dimasa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan untuk menentukan promosi demosi atau kenaikan jabatan.

d Kebutuhan-kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Dengan adanya prestasi kerja yang rendah berarti memungkinkan untuk diadakan latihan guna mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan mampu untuk mengembangkan potensi karyawan

yang belum sepenuhnya digali.

e. Perencanaan dan pengembangan karir

Untuk meyakinkan umpan balik seseorang karyawan maka mereka harus ditunjang pengembangan diri dan karir dengan demikian dapat menjamin efektivitas instansi.

2.1.1.4 Indikator Prestasi Kerja

Indikator adalah sesuatu yang dapat memberikan petunjuk atau keterangan. Indikator juga dapat menjadi acuan dalam mencapai suatu tujuan. Indikator prestasi kerja menurut (Maltis dan Jackson,2019) adalah :

a. Kualitas kerja

Bagi perusahaan baik bergerak di bidang manufaktur maupun jasa, penyediaan produk produk yang berkualitas merupakan suatu tuntutan agar organisasi dapat bertahan hidup dalam berbagai bentuk persaingan.

b. Kuantitas kerja

Penguasaan pasar merupakan salah satu strategi pemasaran yang harus menjadi pertimbangan utama bagi perusahaan. Dengan kuantitas kerja yang dapat dihasilkan perusahaan diharapkan mampu memberi kesan positif terhadap posisi produk dalam pasar

c. Waktu kerja

Kemampuan perusahaan untuk menetapkan waktu kerja yang dianggap paling efisien dan efektif pada semua level manajemen.

d. Kerja sama

Kerja sama merupakan tuntutan bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan, sebab dengan adanya kerja sama yang baik akan memberikan kepercayaan pada berbagai pihak yang berkepentingan, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan perusahaan .

2.1.2 Profesionalisme

2.1.2.1 Pengertian Profesionalisme

Profesionalisme adalah bagaimana seorang pegawai bisa menempatkan dirinya selama berada dalam lingkup kerja maupun luar lingkup kerja dan bisa menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Menurut Bayu Aji (2017:15) menyatakan profesionalisme adalah sebuah sikap kerja profesional yang tiada lain adalah perilaku karyawan yang mencerminkan pada kecakapan keahlian dan disiplin dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi yang mendasari tindakan atau aktivitas seseorang yang merupakan sikap dalam menekuni pekerjaan sesuai dengan bidang keahliannya yang dikuasai dengan melaksanakan aturan-aturan kode etik profesi yang berlaku dalam hubungannya dengan masyarakat untuk menghasilkan kerja yang terbaik.

Sedangkan menurut Edo, Cristian dan Aji (2017:3), mendefinisikan profesionalisme adalah suatu kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-

masing dengan kata lain terdapat kecocokan antara kemampuan individu yang dicari dengan kebutuhan tugas yang sudah disiapkan.

Berdasarkan kedua pengertian diatas, dapat disimpulkan, bahwa profesionalisme adalah sebuah sikap kerja seorang karyawan yang dilakukannya dengan kecakapan, keahlian, kesungguhan, kecermatan dan disiplin dalam bentuk komitmen dari suatu profesi sesuai dengan bidang keahliannya dengan melaksanakan aturan-aturan kode etik profesi yang berlaku dilingkungannya.

2.1.2.2 Dimensi Profesionalisme

Dimensi profesionalisme adalah suatu pandangan yang dicerminkan oleh dedikasi seseorang dalam menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki. Menurut Junita (2018) terdapat lima dimensi profesionalisme, yaitu

a. Pengabdian pada profesi

Pengabdian pada profesi dicerminkan dari dedikasi profesionalisme dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki pegawai.

Sikap ini adalah ekspresi dari pencurahan diri yang total terhadap pekerjaan. Pekerjaan didefinisikan sebagai tujuan, bukan hanya sebagai alat untuk mencapai tujuan. Totalitas ini sudah menjadi komitmen pribadi sehingga kompensasi utama yang diharapkan dari pekerjaannya adalah kepuasan rohani, baru kemudian materi.

b. Kewajiban sosial

Kewajiban sosial adalah pandangan tentang pentingnya peranan profesi dan manfaat yang diperoleh baik masyarakat maupun profesional karena adanya pekerjaan tersebut.

c. Kemandirian

Kemandirian dimaksudkan sebagai suatu pandangan seseorang yang profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak lain . setiap ada campur tangan dari luar dianggap sebagai hambatan kemandirian secara profesional.

d. Keyakinan terhadap peraturan profesi

Keyakinan terhadap profesi adalah suatu keyakinan bahwa yang paling berwenang memiliki pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi, bukan orang luar yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.

e. Hubungan dengan sesama profesi

Hubungan dengan sesama profesi adalah menggunakan ikatan profesi sebagai acuan termasuk didalamnya organisasi formal dan kelompok kolega informal sebagai ide utama dalam pekerjaan. Melalui ikatan profesi ini para profesional membangun kesadaran profesional

2.1.2.3 Faktor-faktor profesionalisme

Menurut Sedarmayanti (2017 :3190), profesionalisme merupakan sikap professional sehingga dapat dirumuskan bahwa seseorang dapat disebut sebagai professional, apabila memenuhi syarat-syarat atau factor-faktor berikut :

- a. Memiliki *knowledge* (pengetahuan) yang diperlukan oleh profesi tersebut. Seorang pegawai di sebuah instansi harus mempunyai pengetahuan yang komperhensif sehingga memudahkan dalam setiap pekerjaannya.
- b. Memiliki skill yang diperlukan. Seorang pegawai juga harus mempunyai keahlian, baik dari segi manajemen, akuntansi, komunikasi maupun keahlian lainnya. Sehingga ada point plus yang memudahkan sebuah instansi menempatkan pegawai tersebut dalam sebuah pekerjaan.
- c. Senantiasa bersikap professional, mahir, cerdas, mempunyai ilmu pengetahuan, selalu bertanggung jawab atas apa yang dibebankan dan berani mengambil resiko.

2.1.2.4 Indikator Profesionalisme

Indikator menurut Handayani (2018) adalah sebagai berikut

- a. Kemampuan atau Keterampilan
Adalah kecakapan atau potensi untuk menguasai suatu keahlian yang merupakan bawaan sejak lahir lair atau merupakan hasil latihan, praktik atau pendidikan untuk mengerjakan sesuatu yang

diwujudkan melalui tindakannya.

b. Ilmu dan pengalaman

Adalah pengetahuan untuk dorongan agar seseorang dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Pengetahuan dapat memberikan sisi positif bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja. Dalam hal ini pengalaman berperan meningkatkan profesionalisme pegawai. Pegawai akan lebih mudah dan cepat dalam melaksanakan pekerjaan atau tugasnya karena mempunyai pengetahuan dan pengalaman dalam pekerjaannya.

c. Mempunyai kecerdasan

Dengan adanya kecerdasan emosional yang tinggi seorang pegawai dapat memiliki pemahaman kesadaran diri yang baik tentang emosi dirinya sendiri, memiliki kemampuan mengatur diri, kemampuan untuk senantiasa mendorong diri untuk mencoba yang terbaik, memiliki pemahaman yang baik tentang orang-orang disekitarnya.

d. Sikap Mandiri

Adalah salah satu kemampuan seseorang dalam berpikir, membuat keputusan serta bertindak berdasarkan pada dirinya sendiri. Seseorang bisa dikatakan sudah mandiri apabila sudah tidak bergantung atau mengikuti orang lain katakana.

2.1.3 Pengalaman Kerja

2.1.3.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Seorang manajer perlu mempertimbangkan beberapa faktor yang mungkin dapat berpengaruh dalam penempatan seorang karyawan terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Pengalaman Kerja merupakan salah satu faktor yang perlu dipertimbangkan. Menurut Marwansyah dalam Wariati (2019) Pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2019:55), Orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Jika seorang pelamar memiliki cukup banyak pengalaman kerja maka hendaknya dipertimbangkan dalam rekrutmen oleh perusahaan.

Menurut Manullang (2018:102), Pengalaman penting dalam proses seleksi pegawai. Dari pengalaman kerja dapat diketahui apa yang akan dapat dikerjakan oleh calon pegawai. Pengalaman dapat menunjukan apa yang yang dapat dikerjakan oleh calon pegawai pada saat dia melamar. Keahlian dan pengalaman merupakan dua kualifikasi yang selalu diperhatikan dalam proses pemilihan karyawan. Pada dasarnya perusahaan-perusahaan lebih condong memilih tenaga kerja yang berpengalaman.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan

keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya, terutama pekerjaan yang membutuhkan banyak keahlian, kecakapan dan inisiatif dalam bereaksi, sehingga menghasilkan produk yang berkualitas.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja akan memperkenalkan pegawai ke dunia kerja yang sebenarnya. Pegawai dapat mempelajari apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan. Menurut Handoko dalam Basari (2018) ada beberapa faktor pengalaman kerja, diantaranya sebagai berikut:

a. Latar belakang pribadi

Hal ini mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.

b. Bakat dan minat

Untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.

c. Sikap dan kebutuhan (*attitudes dan needs*)

Untuk mengetahui tanggung jawab dan wewenang seseorang.

d. Kemampuan-kemampuan analisis dan manipulatif

Untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.

Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan

dalam aspek-aspek teknik pekerjaan

2.1.3.3 Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Foster dalam Sartika (2019) Indikator yang diukur dalam Pengalaman Kerja yaitu :

1. Lama waktu/ masa bekerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dengan peralatan atau pekerjaannya dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

2.1.4 Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2014:56) Lingkungan kerja adalah Lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari hari. Sejalan dengan Robbins (2010) lingkungan adalah lembaga lembaga atau kekuatan kekuatan diluar yang mempengaruhi kinerja organisasi,

lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu Lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan Lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara berlangsung berkaitan dengan pencapaian sasaran- sasaran sebuah organisasi. Menurut Nitisemito (2013:27) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya misalnya dengan adanya AC, penerangan yang memadai dan sebagainya.

Menurut Diah (2016) Lingkungan kerja menciptakan kenyamanan tinggi bagi karyawan. Kenyaman yang tercipta dari lingkungan kerja ini berpengaruh terhadap keseriusan karyawan dalam bekerja sehingga mendorong karyawan untuk bisa bekerja lebih baik karena dukungan Lingkungan. Menurut Sarzozka dalam (Nura & Surya 2016) lingkungan fisik dan lingkungan non fisik merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan selain kompensasi, promosi jabatan serta karakteristik dari pekerjaan yang bersangkutan. Sebab kepuasan kerja karyawan secara langsung bisa meningkat, jika suatu kondisi lingkungan yang baik akan menciptakan keinginan untuk dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, nyaman dan aman. Namun jika kondisi lingkungan yang kurang baik tenaga kerja akan menuntut waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung

diperolehnya rancangan sistem kerja yang lebih efisien. Pembangunan dan pengembangan berarti perubahan yang dinamis, suatu akselerasi yang diharapkan berdampak positif. Salah satu aspek dalam pembangunan adalah terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja adalah faktor faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. (Sofyan,2013).

2.1.4.2 Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang menyediakan *personal space*. pegawai akan merasa lebih penuh ide dan motivasi jika berada di ruangan kerja yang memiliki lingkungan kerja yang nyaman. Menurut Sedarmayanti (2001:12) mengatakan bahwa jenis Lingkungan terbagi menjadi 2 macam yaitu :

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kateori yakni : lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti kursi, meja, alat tulis dan lain lain. Lingkungan perantara atau lingkungan umum yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, warna dan lain lain. Lingkungan kerja fisik meliputi

lingkungan fisik tempat bekerja, keamanan, mutu kehidupan kerja para karyawan (Render dan eizer, 2001:239240). Pencahayaan, suara, getaran, temperatur ruangan, kelembapan serta mutu udara merupakan faktor faktor lingkungan fisik yang berada dibawah kendali organisasi dan manajer operasi. Manajer operasi harus menganggap bahwa faktor faktor itu dapat dikendalikan.

b. Lingkungan kerja non fisik

Menurut Sedarmayanti (2001:31) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan, perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara atasan dan bawahan.

2.1.4.3 Aspek-aspek lingkungan kerja

Menurut Afandi (2018 : 69) lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bias disebut juga aspek pembentukan lingkungan kerja, bagian-bagian itu bias diuraikan sebagai berikut :

- a. Pelayanan kerja, merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap organisasi terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari organisasi akan membuat pegawai lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya serta dapat terus menjaga nama baik

organisasi.

- b. Kondisi kerja, kondisi kerja pegawai sebaiknya diusahakan oleh manajemen organisasi sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk pegaaainya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna dan keamanan kerja pegawai.
- c. Hubungan pegawai, hubungan pegawai akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semanagat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antara sesama pegawai dalam bekerja.

2.1.4.4 Indikator Lingkungan kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018 :70) sebagai berikut :

a. Pencahayaan

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat , lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tidak lekas menjadi lelah.

b. Warna

Merupakan salah satu factor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna

yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

c. Udara

mengenai faktor udara ini yang sering kali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

d. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat yang memiliki suara yang keras seperti mesin ketik, pesawat telpon dan parker motor pada ruang yang khusus sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugas.

e. Keamanan

Untuk mengatasi kenyamanan dalam bekerja diperlukan individu yang mengamankan kondisi dan lingkungan kerja. Dalam hal ini bertujuan mencegah terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan seperti keributan hingga tindak criminal

f. Kebersihan

Kebersihan juga menjadi perhatian yang penting dalam menjaga efektivitas bekerja. Dalam hal ini kondisi lingkungan yang bersih, rapih dan nyaman akan menimbulkan rasa nyaman pegawai dalam bekerja sehingga meningkatkan produktivitas kerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Ringkasan penelitian terdahulu terkait dengan penelitian ini dapat disajikan sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

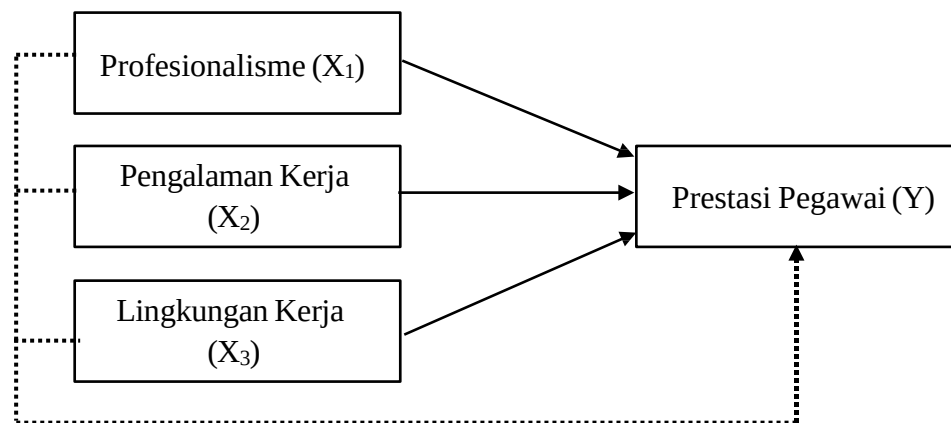
No	Peneliti (Tahun)	Judul	Hasil
1.	Citra Indah Zuana, Bambang Swasto dan Heru Susilo (2014). Vol : 7 No.1 (2014)	Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Jamsostek Kantor Cabang Malang)	Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor PT. Jamsostek Cabang Malang
2.	Riri Mayliza Dan Ghina Wahyuni (2022). Vol : 3 No.2 (2022)	Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara Cabang Padang	Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Bank Tabungan Negara Cabang Padang
3.	Ekti Putrima (2017). Vol : 1 No.2 (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank BNI Syariah Bengkulu	Berdasarkan hasil Penelitian diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank BNI Syariah Bengkulu
4.	Marwan NM Martak (2014). Vol : 4 No. 1 (2019)	Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor akuntan Publik Surabaya	Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Profesionalisme berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja pada auditor kantor akuntan publik Surabaya.

5.	Eka Putri Handayani, Resti Yulistria, Hasta Herlan Asymar (2018). Vo : 3 No.3 (2018)	Pengaruh Profesionalisme Terhadap Prestasi Kerja Dosen Pada Politeknik LP3I Jakarta	Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa profesionalisme berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja dosen pada Politeknik LP3I Jakarta
6.	Aan Soeleman & Suwandi Sukartaat maja (2009). Vol : 9 No.1 (2009)	Pengaruh Disiplin kerja, Lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap Prestasi kerja warga SMP Perintis, Kecamatan Pancoran Mas Kota Depok	Disiplin kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja warga SMP Perintis, Kecamatan Pancoran Mas Kota Depok.
7.	T.Nur aida (2010). Vol : 10 No. 2 (2010)	Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap prestasi Wilayah 1 Nanggroh Aceh Darussalam	Lingkungan kerja dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai koordinasi pengurus Tinggi Sastra Wilayah 1 Nanggroh Aceh Darussalam.
8.	Fitri Nur Aziza (2013). Vol : 1 No.2 (2013)	Pengaruh Motivasi, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Malang	Secara simultan motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Secara parsial, motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Sedangkan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Malang.
9.	Frisca Tuju, Pey A. Mekel & Adolfina (2015). Vol : 3 No.2 (2015)	Pengaruh lingkungan kerja, stress kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai BPBD Provinsi Sulawesi Utara	Secara simultan, lingkungan kerja, stress kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi. Secara parsial, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Sedangkan stress kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi.

10.	Akmad Nurrofi (2012). Vol : 3 No.1 (2012)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. LEO AGUNG RAYA SEMARANG	Hasil menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada departemen produksi PT. LEO AGUNG SEMARANG.
-----	---	--	---

2.3 Kerangka Konseptual

Dalam melakukan penelitian, penulis menyusun kerangka konseptual untuk mempermudah dalam penyusunan proposal ini, selain itu dengan adanya kerangka konseptual yang penulis buat, penelitian yang dilakukan lebih mudah dan terarah, sehingga akan berkaitan satu sama lainnya.



Gambar 2.1 Kerangka konseptual

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan sementara yang masih lemah kebenarannya, maka dari itu perlu diuji kebenarannya. Berdasarkan uraian pemikiran diatas dan untuk menjawab identifikasi masalah maka peneliti dapat menyatakan hipotesis sebagai berikut :

2.4.1 Pengaruh profesionalisme terhadap prestasi kerja pegawai

Profesionalisme adalah suatu kompetensi yang menjadi tolak ukur dalam pekerjaan seseorang dimana profesionalisme lebih mengutamakan tanggung jawab dan komitmen dalam membuat kompetensi. Profesionalisme menurut Sedarmayanti (2010:96) adalah pilar yang akan menempatkan birokrasi sebagai mesin efektif bagi pemerintah dan sebagai parameter kecakapan aparatur dalam bekerja secara baik.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa profesionalisme merupakan hal yang utama dalam membentuk tingkat prestasi kerja. Jika profesionalisme dijalankan dengan baik oleh pegawai maka akan menghasilkan kinerja yang baik dan pastinya akan menghasilkan prestasi kerja. Sebaliknya jika profesionalisme tidak dijalankan dengan baik maka akan mempengaruhi prestasi kerja. Maka dari itu bisa ditarik kesimpulan bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap prestasi pegawai. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Qamila Rukhayati dan Abdul Rahman, (2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial dan simultan pada variabel profesionalisme terhadap prestasi kerja.

H1 : Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja

2.4.2 Pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai

Pengalaman kerja merupakan sebagai suatu ukuran tentang lamawaktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami pekerjaannya dan dapat menjalankan pekerjaannya tersebut. Menurut pendapat Sutrisno (dalam Suwanto, Kosasih, Nurjaya, Sunarsi, dan Erlangga, 2021) adalah kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan semua tugas dan kewajibannya berdasarkan pada pengalamannya di suatu bidang pekerjaan karyawan tersebut.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja merupakan hal yang membentuk tingkat prestasi kerja. Jika pengalaman mempunyai dampak yang baik oleh pegawai maka akan menghasilkan kinerja yang baik dan pastinya akan menghasilkan prestasi kerja. Sebaliknya jika pengalaman kerja tidak memberikan dampak yang baik maka akan mempengaruhi prestasi kerja. Maka dari itu bisa ditarik kesimpulan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap prestasi pegawai. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Inayat Hanum dan Hasfi Nazifi, (2022) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial dan simultan pada variabel pengalaman kerja terhadap prestasi kerja.

H2 : Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

2.4.3 Pengaruh Lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai

Lingkungan kerja merupakan suasana dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman sehingga memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Menurut pendapat Sedarmayanti (2017:25) adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan hal yang membentuk tingkat prestasi kerja. Jika lingkungan kerja mempunyai dampak yang baik oleh pegawai maka akan menghasilkan kinerja yang baik dan pastinya akan menghasilkan prestasi kerja. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak memberikan dampak yang baik maka akan mempengaruhi prestasi kerja. Maka dari itu bisa ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi pegawai. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Citra Indah Zuana Bambang Swasto dan Heru Susiolo (2014) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial dan simultan pada variabel lingkungan kerja terhadap prestasi

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja

2.4.4 Pengaruh profesionalisme, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai

Profesionalisme adalah suatu kompetensi yang menjadi tolak ukur dalam pekerjaan seseorang dimana profesionalisme lebih mengutamakan tanggung jawab dan komitmen dalam membuat kompetensi. Dalam hal ini Pengalaman kerja merupakan sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami pekerjaannya dan dapat menjalankan pekerjaannya tersebut. Lingkungan kerja merupakan suasana dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman sehingga memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Menurut pendapat Sedarmayanti (2017:25) adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan diatas bahwa profesionalisme, pengalaman kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Dalam hal ini profesionalisme dibutuhkan untuk menciptakan kinerja yang baik dan nantinya akan menghasilkan prestasi kerja dari pegawai tersebut. Sejalan dengan itu, pengalaman kerja juga mempunyai dampak yang positif untuk kinerja yang baik derngan memiliki pengalaman kerja yang mumpuni disegala kriteria yang dibutuhkan. dalam hal ini prestasi

kerja pegawai bisa ditimbulkan dari lingkungan kerja yang berada disekitar pegawai. Maka ditarik kesimpulan bahwa profesionalisme, pengalaman kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Nurul Hidayat (2018) menunjukkan bahwa variabel profesionalisme, pengalaman kerja dan lingkungan kerja secara silmutan berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja.

H 4 : Profesionalisme, pengalaman kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja