**BAB II**

**LANDASAN TEORI**

1. **Penelitian Terdahulu**

Berikut ini daftar penelitian terdahulu yang mendukung penelitian yang dilakukan sebagai berikut :

1. [Moses, Rendi Mahardhika](http://id.portalgaruda.org/index.php?ref=author&mod=profile&id=322188) (2014) PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (studi pada karyawan PT.Inti Bara Mandiri Tuban). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh simultan dan parsial dari karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Inti Bara Mandiri Tuban. Berdasarkan tujuan dari penelitian yaitu untuk mencari pengaruh antar variabel, maka penelitian ini menggunakan metode penelitian explanatory. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yakni sebesar 40 orang pada PT. Inti Bara Mandiri Tuban. Adapun analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, dan analisis regresi linier berganda dengan software statistik SPSS. Hasil menunjukkan bahwa uji parsial variabel karakteristik individu dengan t-statistik 4,517 dan karakteristik pekerjaan dengan t statistik 3,576, yang berarti kedua variabel memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Demikian pula dengan uji simultan yang ditunjukkan dengan F hitung sebesar 21,479.

6

1. Chandra, Mulyanto, dan Nugroho (2014) ANALISA PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN DAN KINERJA PEGAWAI DI HOTEL D’SEASON SURABAYA. Penelitian ini ditunjukan untuk menguji “Analisa Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Pegawai Di Hotel D’Season Surabaya.” Uji hipotesis dilakukan dengan menguji tiga model guna mengetahui apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan pegawai, apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, dan apakah kepuasan pegawai berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa: (1) Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan pegawai. (2) Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. (3) Kepuasan pegawai berpengaruh positif tidak sgnifkan terhadap kinerja pegawai. Terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai, seperti tidak disukainya manager tersebut atau manager kurang memperhatikan kinerja masing-masing pegawai.
2. I Gede Edi Sastrawan Mahadi Putra dan Ayu Desi Indrawati (2018) PENGARUH KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL DI HOTEL RAMA PHALA UBUD. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional di Hotel Rama Phala Ubud. Penelitian ini dilakukan di Hotel Rama Phala Ubud. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai di Hotel Rama Phala Ubud. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 51 sampel dengan menggunakan metode sampling jenuh. Metode pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan penyebaran kuisioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur (path analysis). Pada penelitian ini juga menggunakan uji sobel untuk mendeteksi variabel mediasi yaitu kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, selanjutnya kepuasan kerja diterima sebagai variabel intervening dalam memediasi pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen organisasional.

5

1. Rosita Kharisma Widiastuti (2016) PENGARUH KEADILAN PROSEDURAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN TINGKAT KEPUASAN PEGAWAI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh langsung keadilan prosedural terhadap kinerja pegawai, (2) pengaruh langsung keadilan prosedural terhadap kepuasan pegawai, (3) pengaruh tidak langsung keadilan prosedural terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan pegawai. Penelitian ini adalah penelitian populatif. Penelitian ini menggunakan kuesioner dalam pengumpulan datanya. Teknik uji terpakai menggunakan uji validitas, dan uji reliabilitas. Pengujian hipotesis pertama dan kedua menggunakan uji regresi linear sederhana. Pengujian hipotesis ketiga menggunakan path analysis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan X1 15,119, R Square sebesar 0,391, t hitung 5,999 > t tabel 1,672, (2) keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap kepuasan pegawai yang ditunjukkan dengan koefisien X2 sebesar 38,838, R Square sebesar 0,308, t hitung 4,995 > 1,672, (3) keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan pegawai yang ditunjukkan dengan adanya pengaruh mediasi t hitung 2,248 > t tabel 1,672, dan koefisien mediasi 0,0849.
2. **Uraian Teoritis**
3. **Teori Tentang Karakteristik Pekerjaan**
4. **Pengertian Karakteristik Pekerjaan**

Pekerjaan adalah sekelompok posisi yang agak serupa dalam hal elemenelemen pekerjaannya, tugas-tugas dan tanggung jawab-tanggung jawab yang dicakup oleh deskripsi pekerjaan yang sama, pekerjaan juga komponen dasar struktur organisasi dan merupakan alat untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu pekerjaan sedemikian rupa dalam rangka mencapai efisiensi teknis dan produktivitas.

Lebih lanjut, Schuller (2009:4) menyatakan bahwa perancangan pekerjaan merupakan proses yang ditentukan dan diciptakan oleh karakteristik dan kualitas kerja. Karakteristik pekerjaan didefinisikan sebagai sifat tugas yang meliputi besarnya tanggung-jawab, sebagai aspek suatu pekerjaan yang membatasi tanggung-jawab dan tantangan. Simamora (2014:50) mengemukakan bahwa karakteristik pekerjaan adalah suatu pendekatan terhadap pemerkaya pekerjaan.

Program pemerkaya pekerjaan berusaha merancang pekerjaan dengan cara membantu para pemangku jabatan memuaskan kebutuhan mereka akan pertumbuhan, pengakuan dan tanggung jawab. Pemerkaya pekerjaan menambahkan sumber kepuasan terhadap pekerjaan. Metode ini meningkatkan tanggung jawab, otonomi, dan kendali. Penambahan elemen tersebut kepada pekerjaan kadangkala disebut pemuatan kerja secara vertical (*vertical job loading*). Pemerkaya pekerjaan itu sendiri merupakan salah satu dari teknik desain pekerjaan.

Pendekatan klasik tentang desain pekerjaan dalam kutipan Chandra, Mulyanto, dan Nugroho (2014:44) dikenal dengan istilah teori karakteristik pekerjaan. Menurut Panggabean (2014:54), karakteristik pekerjaan terdiri atas keanekaragaman tugas, identitas tugas,keberartian tugas, otonomi dan umpan balik. Karakteristik pekerjaan mempunyai hubungan yang erat dengan desain pekerjaan.

Desain pekerjaan berkaitan dengan struktur hubungan antar pribadi dari suatu pekerjaan dengan menentukan banyak keanekaragaman, tanggung jawab, signifikansi, dan otonomi pekerjaan. Menurut Robbins dan Judge (2012:44), karakteristik pekerjaan adalah dimana tugas-tugas dikombinasikan untuk menciptakan pekerjaan individu yang mempunyai pengaruh individu yang mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja dan kepuasan pegawai.

Mangkuprawira (2012:31) menyatakan karakteristik pekerjaan adalah identifikasi beragam dimensi pekerjaan yang secara simultan memperbaiki efisiensi organisasi. Karakteristik pekerjaan adalah atribut-atribut tugas yang memiliki sifat penting khusus. Semakin kompleks suatu pekerjaan, maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan tingkat kemangkiran. Munandar (2013:79) mengemukakan ada lima ciri-ciri instrinsik pekerjaan yang memperlihatkan kaitannya dengan kepuasan kerja untuk berbagai macam pekerjaan. Kelima ciri tersebut adalah sebagai tersebut :

1. Keragaman Keterampilan

Banyaknya keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan. Makin banyak ragam keterampilan yang digunakan, makin kurang membosankan pekerjaan.

1. Jati Diri Tugas

Tingkat sejauh mana penyelesaian pekerjaan secara keseluruhan dapat dilihat hasilnya dan dapat dikenali sebagai hasil kinerja seseorang. Tugas yang dirasakan sebagai bagian dari pekerjaan yang lebih besar dan yang dirasakan tidak merupakan suatu kelengkapan tersendiri menimbulkan rasa tidak puas.

1. Makna Tugas

Tingkat sejauh mana tugas/pekerjaan mempunyai dampak yang berarti bagi kehidupan seseorang. Jika tugas dirasakan penting dan berarti bagi seorang pegawai, maka ia cenderung atau mempunyai kepuasan kerja.

1. Otonomi

Tingkat kebebasan pemegang kerja, yang mempunyai pengertian ketidaktergantungan dan keleluasaan yang diperlukan untuk menjadwalkan pekerjaan dan memutuskan prosedur apa yang akan digunakan untuk menyelesaikannya. Pekerjaan yang memberikan kebebasan, ketidaktergantungan dan peluang mengambil keputusan akan lebih cepat menimbulkan kepuasan kerja.

1. Umpan Balik

Tingkat kinerja kegiatan kerja dalam memperoleh informasi kegiatannya. Pemberian balikan pada pekerjaan membantu meningkatkan tingkat kepuasan.

1. **Indikator Karakteristik Pekerjaan**

Menurut Mathis dan Jackson (2011:66) mengembangkan pengukuran karakteristik pekerjaan yang sekaligus menjadi acuan pengukuran karakteristik pekerjaan dalam penelitian ini. Ukuran yang dimaksud meliputi :

* 1. Ragam keahlian

Setiap jenis pekerjaan menurut pengetahuan, keterampilan dan sikap tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan baik. Pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki oleh seorang pegawai akan menentukan kesiapannya untuk suatu pekerjaan sangat dipengaruhi oleh kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Apabila kemampuan pegawai rendah akan membutuhkan waktu dan usaha yang lebih besar daripada pegawai berkemampuan tinggi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tersebut dengan lebih baik. Perluasan dan pekerjaan yang membutuhkan beberapa aktivitas yang berbeda untuk penyelesaian tugas yang sukses menandakan ragam keahliannya.

* 1. Identitas Tugas

Identitas tugas adalah pekerjaan darin seluruh unit kerja dan dikerjakan dari awal sampai selesai dan hasilnya dapat dilihat. Setiap pekerja memahami dan menerima tujuan dan fungsi pokok-pokok organisasi/perusahaan atau unit kerjanya, dan merasa sesuai dengan dirinya akan merasa ikut bertanggung jawab dalam mewujudkannya. Tujuan dan fungsi pokok sebagai identitas organisasi/perusahaan menentukan tingkat kesulitan mencapainya. Untuk itu para pimpinan perlu merumuskan tujuan yang bersifat menantang sesuai dengan kemampuan pekerja yang ikut serta mewujudkannya.

* 1. Signifikansi Tugas

Besarnya pengaruh dari pekerjaan terhadap orang lain menandakan signifikan tugasnya.

* 1. Derajat Otonomi

Otonomi merupakan tingkat kebebasan dan keleluasaan individu dalam pekerjaan dan jadwalnya. Lebih banyak otonomi membuat rasa tanggung jawab pribadi terhadap pekerjaan lebih besar. Usaha-usaha untuk meningkatkan otonomi membawa kepada apa yang disebut dengan memperkaya pekerjaan. Derajat otonomi merupakan salah satu faktor pembentuk motivasi yang berasal dari luar diri suatu individu/pekerja (motivasi intrinsik) yaitu tingginya dedikasi yang dimiliki oleh pekerja dalam bekerja karena besar kecilnya kekuasaan yang dimiliki, dan ketegangan. Stabilitas mereka juga dapat membuat mereka dipandang lebih andal dibandingkan dengan rekan mereka yang mempunyai emosi kurang stabil.

1. **Teori Tentang Keadilan Prosedural**
2. **Pengertian Keadilan Prosedural**

Menurut Kreitner dan Kinicki (2012:31) mengatakan bahwa keadilan prosedural yaitu apabila seseorang telah mampu melaksanakan perbuatan adil dengan tata cara yang telah diterapkan. Keadilan prosedural juga terkaitan dengan kasus sengketa dan penyelewengan lainnya, namun keadilan ini tidak juga harus selalu dikaitkan dengan hukum. keadilan prosedur yang digunakan untuk memutuskan hasilnya distribusi dan bagaimana mereka berlaku.

Hal ini berkaitan dengan pembuatan dan melaksanakan keputusan sesuai dengan proses yang adil. Keadilan prosedural menyangkut keadilan dan transparansi proses dimana keputusan dibuat, dan dapat dibandingkan dengan keadilan distributif (keadilan dalam distribusi hak atau sumber daya), dan keadilan retributif (keadilan dalam hukuman kesalahan). Mendengar semua pihak sebelum keputusan dibuat merupakan salah satu langkah yang akan dianggap tepat yang harus diambil agar proses kemudian dapat dicirikan sebagai prosedural adil.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2012:32) keadilan prosedural adalah keadilan yang dirasakan dari proses dan prosedur yang digunakan untuk mengalokasikan keputusan. Persepsi keadilan prosedural didasarkan pada pandangan pegawai terhadap kewajaran proses penghargaan dan keputusan hukuman yang dibuat organisasi sifatnya penting seperti keharusan membayar imbalan/insentif, evaluasi, promosi dan tindakan *disipliner*. Persepsi yang baik mengenai keadilan prosedural akan menghasilkan keluaran organisasi yang lebih baik seperti peningkatan komitmen organisasi, keinginan tetap tinggal dalam organisasi dan peningkatan kinerja.

Oleh karena itu, ada kalanya seseorang tidak setuju dengan hasil suatu keputusan tetapi dapat menerima keputusan tersebut karena proses pengambilan keputusan yang dilakukan dengan adil. Dalam hal ini, proses yang adil menjadi norma yang diterima umum terhadap perilaku baik dalam konteks sosial maupun dalam konteks proses pengambilan keputusan organisasi. Teori Keadilan prosedural berfokus pada persepsi pekerja tentang keadilan prosedur yang digunakan untuk membuat keputusan.

Satu konstruk penting dalam teori keadilan prosedural adalah “*process control*” atau “*voice effect*”. Diberikannya kesempatan kepada bawahan untuk mengemukakan keinginan, opini, pandangan dan preferensi mereka sebelum suatu keputusan dibuat akan dapat meningkatkan pengertian mereka tentang proses yang adil. Secara psikologis, *voice effect*memberikan suatu perasaan bagi bawahan bahwa mereka turut mengendalikan hasil suatu keputusan. Penelitian terhadap orientasi pengendalian ini telah di uji di berbagai setting eksperimen yang hasilnya menunjukkan kecenderungan terhadap *voice effect.*

Hal ini terutama terjadi ketika bawahan diperbolehkan berpendapat dalam proses pengambilan keputusan, sehingga sikap (seperti proses yang adil, kepuasan akan hasil, dan komitmen dengan hasil) dan respon perilaku dapat secara positif meningkat. Jadi berdasarkan beberapa pandangan beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan keadilan prosedural adalah persepsi dan pandangan pegawai terhadap keadilan semua proses, maupun prosedur keputusan dalam organisasi seperti keharusan membayar imbalan, evaluasi, promosi dan tindakan *disipliner*.

Kemampuan dan hak untuk suara dihubungkan dengan perasaan hormat dan nilai, yang menekankan pentingnya faktor-faktor interpersonal keadilan prosedural. Hal ini penting di tempat kerja karena pegawai akan merasa lebih puas dan dihormati, yang dapat membantu meningkatkan tugas kerja dan kinerja kontekstual. Ada penekanan pada aspek interpersonal dan sosial dari prosedur, yang mengakibatkan pegawai merasa lebih puas ketika suara mereka dapat didengar. Faktor utama yang memberikan kontribusi untuk ekspresi dari perbedaan pendapat pegawai. Ini berkorelasi positif dengan perbedaan pendapat atas manajer. Dengan keadilan prosedural ada banyak yang lebih besar dari keadilan di tempat kerja. Keadilan prosedural yang sempurna memiliki dua karakteristik:

1. Kriteria independen untuk apa yang merupakan hasil yang adil atau hanya prosedur, dan
2. Prosedur yang menjamin bahwa hasil yang adil akan tercapai.

Keadilan prosedural imperfect berbagi karakteristik pertama keadilan prosedural yang sempurna - ada kriteria independen untuk hasil yang adil tapi ada metode yang menjamin bahwa hasil yang adil akan tercapai. Keadilan prosedural murni menggambarkan situasi di mana tidak ada kriteria untuk apa yang merupakan hasil yang adil selain prosedur itu sendiri.

Teori keadilan prosedural masih kontroversial, dengan berbagai pandangan tentang apa yang membuat adil prosedur. Secara tradisional pandangan ini cenderung jatuh ke dalam tiga keluarga utama, yang dapat disebut model hasil, model *balancing*, dan model partisipasi.

Ide hasil model keadilan prosedural adalah bahwa keadilan proses tergantung pada prosedur yang menghasilkan hasil yang benar. Sebagai contoh, jika prosedur ini sidang pidana, maka hasil yang benar akan menjadi keyakinan dari bersalah dan *exonerating* yang tidak bersalah. Jika prosedur adalah proses legislatif, maka prosedur akan adil untuk sejauh itu menghasilkan undang-undang yang baik dan adil sejauh bahwa itu menghasilkan undang-undang yang buruk. Hal ini memiliki banyak keterbatasan.

Ide dari model partisipasi adalah bahwa prosedur yang adil adalah salah satu yang memberi mereka yang dipengaruhi oleh kesempatan untuk berpartisipasi dalam pembuatan keputusan. Dalam konteks sidang, misalnya, model partisipasi akan mengharuskan terdakwa akan diberikan kesempatan untuk hadir di persidangan, untuk menempatkan bukti, saksi pemeriksaan silang, dan sebagainya. Model juga telah diusulkan untuk memahami dasar psikologis keadilan. Salah satu yang lebih baru dari model ini adalah model keterlibatan kelompok.

Tergantung pada proses keadilan prosedural kelompok, identitas sosial dari para anggota akan dipengaruhi sesuai dan nilai-nilai yang berbeda akan ditekankan. Semakin banyak anggota setuju dengan jenis keadilan prosedural yang digunakan, semakin mereka akan mengidentifikasi dengan kelompok mereka. Hal ini meningkatkan hasil identifikasi dalam internalisasi nilai-nilai kelompok dan sikap untuk anggota kelompok. Hal ini menciptakan hubungan yang melingkar sebagai proses keadilan prosedural kelompok akan mempengaruhi tingkat anggota kelompok, identifikasi dan, sebagai konsekuensinya, tingkat dan jenis identifikasi akan mempengaruhi nilai-nilai mereka sendiri tentang apa yang adil dan tidak adil.

Menurut Leventhal yang dikutip Kozlowski, (2012:14) keadilan prosedural adalah persepsi mengenai proses keikutsertaan untuk mencapai suatu hasil dengan menfokuskan beberapa kriteria untuk memenuhi prosedur adil seperti:

1. Konsistensi

Diterapkan secara konsisten terhadap orang dan waktu.

1. Akurasi

Memastikan bahwa informasi yang akurat dikumpulkan dan digunakan dalam pengambilan keputusan.

1. Prosedur etis

Sesuai dengan standar pribadi atau sesuai dengan etika dan moralitas.

1. Bebas bias

Memastikan bahwa pihak ketiga tidak memiliki kepentingan dalam penyelesaian permasalahan dalam bentuk apapun.

1. **Indikator Keadilan Prosedural**

Menurut Al-Qarioti dan Freih (2009:341), indikator keadilan prosedural terdiri dari:

1. Keputusan diambil setelah mengumpulkan semua informasi yang diperlukan.
2. Pegawai mengekspresikan ide mereka secara bebas bahkan jika mereka tidak setuju dengan atasan.
3. Pemimpin menjelaskan keputusan mereka kepada pegawai mereka.
4. Pemimpin mendengarkan bawahan mereka sebelum mereka membuat keputusan.
5. Pemimpin membuat keputusan secara obyektif dan tanpa prasangka.
6. Keputusan diterapkan secara adil pada semua pegawai
7. **Teori Tentang Prestasi Kerja** 
   * 1. **Pengertian Prestasi Kerja**

Prestasi kerja (kinerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2010:35). Sedangkan menurut Dharma (2015:125) “Prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan orang atau sekelompok orang-orang. Menurut Siswanto (2011:6) prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Berdasarkan pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil atau pencapaian kinerja yang dilakukan oleh pegawai selama melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

* + 1. **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja**

Sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2010:23) mengembangkan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

* + - 1. Faktor kemampuan

Pegawai yang memiliki kemampuan yang memadai dan sesuai dengan pekerjaannya, maka akan terampil dalam melakukan kinerjanya sehingga mampu memperoleh prestasi kerja yang baik. Sehingga penempatan pegawai pada posisi yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki (*the right man in the right place the right man on the right on the job*) penting bagi perusahaan.

* + - 1. Faktor motivasi

Kondisi yang menggerakkan diri manusia yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Sikap merupakan kondisi mental yang mendorong pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Penilaian prestasi pegawai adalah suatu proses penilaian prestasi kerja yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematik berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Untuk lebih menjamin keberhasilan dalam penilaian prestasi kerja sebelumnya harus diterapkan dulu suatu standar dalam mengukur prestasi kerja. Menurut Dharma (2015:33) cara pengukuran atau pelaksanaan standar mempertimbangkan tiga hal, yaitu:

1. Kuantitas – Jumlah yang harus diselesaikan.

Pengukuran ini melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksana kegiatan

1. Kualitas – Mutu yang dihasilkan.

Pengukuran ini berkaitan dengan bentuk keluaran dan mencerminkan seberapa baik penyelesaiannya.

1. Ketepatan Waktu.

Sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan Pengukuran ini menentukan ketepatan waktu menyelesaikan tugas.

1. **Kerangka Konseptual**

Prestasi kerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. Prestasi dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja. Prestasi kerja pegawai tidak sama hasilnya, hal ini disebabkan karena setiap pegawai mempunyai kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan.

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pegawai dapat dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik apabila dapat memberikan hasil terbaik untuk pekerjaannya artinya pegawai tersebut dapat mencapai atau melebihi standar atau kriteria tertentu yang di tetapkan perusahaan.

Untuk mengetahui alur pikir dalam penelitian ini, berikut kerangka pemikiran :

Karakteristik Pekerjaan (X1)

Produktivitas Kerja

Keadilan Prosedural (X2)

**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

1. **Hipotesis Penelitian**

Beberapa hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
2. Keadilan prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
3. Karakteristik pekerjaan dan keadilan prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.