

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan, telah dilakukan oleh beberapa peneliti. Berikut hasil penelitian - penelitian terdahulu.

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Variabel	Hasil
1.	Achmad Fadhil dan Yuniadi Mayowan (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera.	<ul style="list-style-type: none"> ● Motivasi Kerja (X1) ● Kepuasan Kerja (X2) ● Kinerja Karyawan (Y) 	<ul style="list-style-type: none"> ● Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. ● Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.
2.	Florida Dessy Putri Sannudin (2013)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa.	<ul style="list-style-type: none"> ● Kepuasan Kerja (X1) ● Motivasi Kerja (X2) ● Kinerja Karyawan (Y) 	<ul style="list-style-type: none"> ● Kepuasan kerja memiliki pengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. ● Motivasi kerja memiliki pengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan.

3.	Natalia Susanto (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT. Rembaka	<ul style="list-style-type: none"> ● Motivasi Kerja (X1) ● Kepuasan Kerja (X2) ● Disiplin Kerja (X3) ● Kinerja Karyawan (Y) 	<ul style="list-style-type: none"> ● Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. ● Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. ● Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4.	Valerica Anghelace (2015)	<i>A Possible model for the relationship between teaching motivation and job satisfaction</i>	<p><i>1. Motivation (X1)</i></p> <p><i>2. Job Satisfaction (Y)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ● <i>The partial result obtained show the lack of the correlation between motivation and job satisfaction.</i>

5.	Ivonne A. S. Sajangbati (2013)	Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung.	<ul style="list-style-type: none"> ● Motivasi (X1) ● Disiplin (X2) ● Kepuasan Kerja (X3) ● Kinerja Pegawai (Y) 	<ul style="list-style-type: none"> ● Motivasi diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. ● Disiplin diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. ● Kepuasan diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6.	Harry Murty dan Veronika Agustini Srimulyani (2013)	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun.	<ul style="list-style-type: none"> ● Motivasi Kerja (X1) ● Kepuasan Kerja (X2) ● Kinerja Karyawan (Y) 	<ul style="list-style-type: none"> ● Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. ● Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
7.	Galih Rakasiwi (2014)	Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap	<ul style="list-style-type: none"> ● Motivasi Kerja (X1) ● Kepuasan 	<ul style="list-style-type: none"> ● Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap

		Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar)	<p>Kerja (X2)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Disiplin Kerja (X3) • Kinerja Karyawan (Y) 	<p>kinerja pegawai.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. • Disiplin Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai.
8.	Garry Surya Changgriawan (2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production.	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan Kerja (X1) • Motivasi Kerja (X2) • Kinerja Pegawai (Y) 	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di One Way Production. • Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di One Way Production. <p>Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar daripada motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di One Way</p>

				Production.
9.	Leonardus Bintoro Surodilogo (2010)	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sumber Sehat Semarang	<ul style="list-style-type: none"> ● Lingkungan Kerja (X1) ● Motivasi kerja (X2) ● Kepuasan Kerja Karyawan (Y) 	<ul style="list-style-type: none"> ● Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. ● Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
10.	Sagung Binda Karmita, I Wayan Gede Supartha dan Putu Saroyini Priantini (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Analisis Kredit PT. BPD Bali Cabang Utama Denpasar).	<ul style="list-style-type: none"> ● Motivasi Kerja (X1) ● Penempatan Karyawan (X2) ● Kepuasan Kerja (Y1) ● Kinerja Karyawan (Y2) 	<ul style="list-style-type: none"> ● Motivasi kerja dan penempatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. ● Motivasi kerja dan penempatan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. ● Kepuasan kerja berpengaruh positif

				dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
--	--	--	--	---

Sumber : Data diperoleh dari penelitian terdahulu.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut Umar dan Amirullah (2011) motivasi kerja dalam kaitannya dengan lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Berikut ini merupakan pengertian dari beberapa para ahli.

Sukanto dan Handoko (1986), mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Jadi, motivasi menurut pendapat ini adalah apa yang ada pada seseorang yang akan

mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan.

Motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan nonmoneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerja karyawan secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan, Winardi (2007).

2.2.2 Tujuan Motivasi Kerja

Adapun tujuan motivasi menurut Hasibuan (2000) adalah :

Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.

1. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
3. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
4. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
6. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
7. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
8. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas tugasnya.
9. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.2.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2012) indikator motivasi kerja dapat diukur dengan menggunakan :

1. Semangat Kerja

Keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

2. Disiplin

Kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

3. Tanggung jawab

Hal yang harus dilakukan dan dimiliki oleh karyawan atas pekerjaan yang dibebankan.

2.2.4 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut As'ad (2000) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu tersebut. Maka semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya dan sebaliknya.

Aruan dan Fakhri (2015) Pada dasarnya, kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual dan tergantung pada persepsi seseorang tentang apa yang dirasakannya mengenai pekerjaan. Menurut (Hasibuan,2014) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Hartatik (2014) menjelaskan lebih lanjut bahwa teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya daripada beberapa lainnya.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah hal yang dirasakan oleh karyawan yang menyatakan dirinya puas atau tidak puas terhadap sistem kerja yang ada di perusahaan tempat mereka bekerja.

2.2.6 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Siagian (2004) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain :

1. Pekerjaan yang penuh tantangan

Karyawan akan puas bekerja pada perusahaan yang mampu memberikan tantangan lebih. Tantangan akan membuat karyawan semakin bergairah untuk berprestasi dan meningkatkan kinerja. Oleh karena itu pekerjaan yang mengandung tantangan yang apabila terselesaikan dengan baik merupakan salah satu sumber kepuasan kerja.

2. Sistem penghargaan yang adil

a. Pengupahan dan penggajian

Sistem pengupahan atau penggajian kepada karyawan haruslah memenuhi aspek keadilan. Upah dan gaji harus sesuai dengan beban kerja dan jenis pekerjaan karyawan.

b. Sistem promosi

Sistem promosi yang diberikan perusahaan harus adil sesuai dengan prestasi dan pencapaian masing-masing karyawan. Promosi jabatan merupakan komponen penting dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan.

c. Kondisi kerja yang sifatnya mendukung

Kondisi kerja yang kondusif, penuh dengan nuansa kekeluargaan merupakan aspek penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang buruk, konflik yang tinggi, dan ketegangan yang terjadi dalam lingkungan kerja dapat menyebabkan karyawan merasa tidak betah, sehingga kepuasan kerja karyawan dapat menurun.

d. Sikap rekan kerja dalam organisasi

Dalam kegiatan organisasional, seseorang pasti terlibat dalam interaksi sosial, baik dengan orang lain, rekan kerjanya, atasannya, maupun bawahannya. Keharusan melakukan interaksi tersebut timbul karena adanya saling ketergantungan dan keterkaitan antara satu tugas dengan tugas lainnya.

2.2.5 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (1998) indikator untuk mengukur kepuasan kerja yaitu :

1. Kepuasan terhadap gaji.

Gaji yang diterima oleh karyawan sesuai dengan masa kerjanya dan beban kerja yang diberikan kepada karyawan.

2. Kepuasan terhadap rekan kerja.

Karyawan saling mendukung antar rekan kerja untuk meningkatkan produktifitas perusahaan.

3. Kepuasan terhadap penyelia.

Sikap pimpinan sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dengan memberikan bantuan kepada karyawan.

4. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.

Perusahaan memberikan tugas, dengan demikian karyawan bisa bertanggung jawab atas pekerjaannya dan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan diri.

2.2.7 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2001) kinerja adalah suatu ukuran yang mencakup keefektifan dalam pencapaian tujuan dan efisiensi yang merupakan rasio dari keluaran efektif terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapai tujuan itu. Apabila seseorang telah diterima ditempatkan pada suatu organisasi/unit kerja tertentu, maka mereka harus dikelola agar menunjukkan kinerja yang baik. Siapa yang bertanggung jawab terhadap kinerja, mereka adalah setiap pemimpin pada semua level.

2.2.8 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Anwar (2000) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi:

1. Faktor Kemampuan.

Kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan pengetahuan (*knowledge*). Pegawai yang memiliki *IQ* di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan tugas sehari-hari, akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, setiap pegawai harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi.

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai mengarah pada usaha mencapai tujuan perusahaan.

2.2.9 Tujuan Kinerja Karyawan

Tujuan Kinerja Karyawan Menurut Rivai dan Basri (2005) adalah sebagai berikut:

1. Kemahiran dari kemampuan tugas baru diperuntukan untuk perbaikan hasil kinerja dan kegiatannya.
2. Kemahiran dari pengetahuan baru di mana akan membantu karyawan dengan pemecahan masalah yang kompleks atas aktivitas membuat keputusan pada tugas.
3. Kemahiran atau perbaikan pada sikap terhadap teman kerjanya dengan satu aktivitas kinerja.
4. Target aktivitas perbaikan kinerja.
5. Perbaikan dalam kualitas atau produksi.
6. Perbaikan dalam waktu atau pengiriman.

2.2.10 Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Bernadine (2004) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas

Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

4. Efektifitas

Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumberdaya.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Achmad Fadhil dan Yuniadi Mayowan (2018) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera, terdapat

pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini juga didukung penelitian yang dilakukan oleh Florida Dessy Putri Sannudin (2013) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa.

2.3.2 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Achmad Fadhil dan Yuniadi Mayowan (2018) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didukung penelitian yang dilakukan oleh Garry Surya Changriawan (2017) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production.

2.3.3 Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan

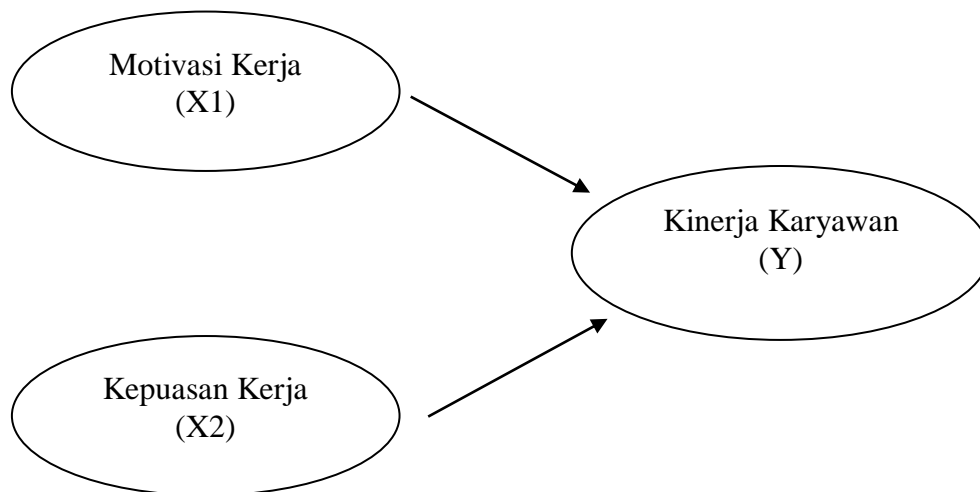
Apabila Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja akan ditingkatkan maka akan berpengaruh secara signifikan pada kenaikan kinerja karyawan. Sebaliknya, jika motivasi kerja dan kepuasan kerja ini tidak dikelola dan diberikan dengan baik maka juga akan berpengaruh signifikan terhadap penurunan kualitas kinerja karyawan.

Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Achmad Fadhil dan Yuniadi Mayowan (2018) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja

dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didukung penelitian yang dilakukan oleh Harry Murty dan Veronika Agustini Srimulyani (2013) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun.

2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan penjelasan diatas, maka kerangka konseptual yang dibangun pada penelitian ini adalah :



Gambar 2.1

Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas, maka dalam penelitian ini penulis menggunakan hipotesis antara lain :

H1 : Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan antara terhadap kinerja karyawan.

H2 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan antara terhadap kinerja karyawan.

