

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1	Zulkifli Azhari (2021)	Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada tenaga kerja dinas dan transmigrasi kabupaten berau	Kepuasan (X), dan kinerja karyawan (Y)	Analisis regresi	Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif bagi kinerja namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau. kepuasan kerja pada karyawan masih bisa ditingkatkan guna meningkatkan kinerja karyawan.
2	Garry Surya Changgriawan (2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan DI One Way Production	Kepuasan Kerja, Motivasi dan Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier berganda	Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3	Lince Marcellina Hutabarat (2020)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Prisma Dana Manado	kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan	Analisis regresi dan uji t	kepuasan kerja dan kinerja karyawan berhubungan positif artinya variabel kemampuan kepuasan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT.BPR Prisma Dana Manado sangat besar.

4	Tutuk Wahyu Widodo (2018)	Pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian perbendaharaan dan mobilisasi dana rsup dr. Sardjit	kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan	Analisis regresi berganda dan uji t	kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Riski Damayanti (2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang)	Kepuasan Kerja dan kinerja karyawan	Regresi Linier	Ada pengaruh yang kuat dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang, Sumatera Selatan.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Robbins dan Judge (2012) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Organisasi yang karyawannya mendapatkan kepuasan di tempat kerja cenderung lebih efektif daripada organisasi yang karyawannya kurang mendapatkan kepuasan kerja. Menurut Hasibuan (2016) merupakan sikap emosional seseorang yang

menyenangi dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik mungkin supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi keduanya.

Menurut Robbins (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Siagian (2008) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Banyak faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang. Apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi atau bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas.

Faktor –faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat pekerjaannya. Sedangkan faktor ekstrinsik adalah menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi

fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian dan sebagainya (Rivai dan Sagala, 2009).

Secara teoretis, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak jumlahnya, seperti gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, perilaku, locus of control, pemenuhan harapan penggajian dan efektivitas kerja. Faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah: (a) isi pekerjaan, penampilan, tugas pekerjaan yang aktual dan sebaga kontrol terhadap pekerjaan; (b) supervisi; (c) organisasi dan manajemen; (d) kesempatan untuk maju; (e) gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif; (f) rekan kerja; (g) kondisi pekerjaan. (C hruden & Sherman, dalam Robbins dan Judge, 2012)

Indikator kepuasan kerja (Robbins dan Judge, 2012) sebagai berikut :

a. Pekerjaannya (*Work It Self*)

Suatu pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing – masiing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja. Indikatornya adalah jenis pekerjaan.

b. Gaji (*Pay*)

Salah satu faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak. Indikatornya adalah tingkat gaji dan tingkat reward.

c. Supervisi/Atasan (*Supervision*)

Atasan yang baik artinya mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya. Indikatornya adalah sikap atasan dan gaya kepemimpinan.

d. Rekan Kerja (*Co-worker*)

Faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan hubungan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya. Indikatornya adalah sikap rekan kerja.

2.2.2 Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2012), kerja adalah usaha yang ditunjukkan untuk memproduksi atau mencapai hasil. Dan pekerjaan adalah pengelompokan tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang merupakan penugasan kerja total untuk karyawan. Menurut Mangkunegara (2015), bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. As'ad (2014) menyatakan kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan kinerja mana yang termasuk dalam penelitian ini. Kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang telah diperoleh oleh karyawan berdasarkan standart kerja dalam periode tertentu. Konsep kinerjanya adalah kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan oleh karyawan.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Malthis & Jakson (2010) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu bakat, pendidikan, pelatihan, lingkungan dan fasilitas, iklim kerja, gaji, bonus, interseleksi, motivasi, dan kemampuan hubungan industrial, teknologi manajemen, kesempatan berprestasi, dan keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan. Bersamaan dengan peningkatan kinerja karyawan tersebut maka yang menjadi tujuan perusahaan akan dapat tercapai. Sehingga dengan tercapainya tujuan perusahaan tersebut maka akan memberikan *feedback* (Umpan balik) yang positif bagi perusahaan itu sendiri.

3. Indikator Kinerja

Adapun indikator dari kinerja pegawai menurut Robbins, (2012) sebagai berikut:

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektifitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya

f. Komitmen kerja.

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja

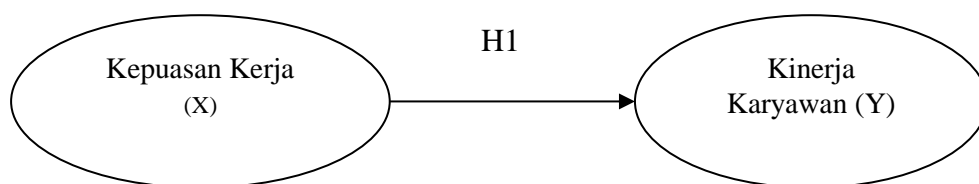
Robins (2013) menyatakan kepuasan kerja (job satisfaction) menunjukkan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seorang dengan sikap kepuasan tinggi menunjukkan sikap yang positif

terhadap kerja, seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja yang tinggi menandakan bahwa sebuah organisasi telah dikelola dengan baik dengan manajemen yang efektif.

Penelitian Baiquni Widodo (2018) hasilnya membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual

Kepuasan kerja menuntut individu untuk berperilaku dan memberi petunjuk pada mereka mengenai apa saja yang harus diikuti dan dipelajari. Kondisi tersebut berlaku dalam organisasi, yaitu bagaimana karyawan berperilaku dan apa yang seharusnya dilakukan. Pembentukan kinerja yang baik dihasilkan jika terdapat komunikasi antara seluruh karyawan sehingga membentuk internalisasi kepuasan karyawan yang dapat menimbulkan persepsi yang positif antara semua tingkatan karyawan untuk mendukung dan mempengaruhi kinerja karyawan.



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Berdasarkan tujuan dan rumusan masalah yang ada, maka dalam penelitian ini penulis memberikan hipotesis:

H₁ : Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PG Tjoekir Jombang.