

**BAB II**  
**TINJAUAN PUSTAKA**

**2.1 Landasan Teori**

2.2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1  
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1	Riza Ovita Risqi, (2015)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pendekatan Kansei Engineering Perusahaan XYZ	Kepuasan Kerja beban kerja dan Kinerja Karyawan	Analisis regresi berganda dan uji t serta uji F	Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dengan Pendekatan Kansei Engineering Perusahaan XYZ
2	Mukti Ali (2013)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Ketahanan Pangan Dan Pelaksana Penyuluhan Daerah Kota Samarinda	kepuasan kerja dan kinerja Karyawan	Analisis regresi berganda dan uji t serta uji F	Variabel-variabel independen (kesempatan untuk maju , kompensasi, rekan kerja dan kepemimpinan) secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja) pada Kantor Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan daerah Kota Samarinda
3	Rifki Miftahul Arifin (2014)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan	Analisis regresi berganda dan uji t serta uji F	Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Tri Keeson Utama Garut

		Karyawan pada PT Tri Keeson Utama Garut			Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Tri Keeson Utama Garut
4	Marisa Ana Widiyawati (2014)	Pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ( Studi Kasus Pada Wahana Komputer Semarang )	motivasi, kepuasan kerja, Disiplin kerja dan kinerja Karyawan	Analisis regresi berganda dan uji t serta uji F	secara parsial (individu) terdapat pengaruh secara signifikan dan positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa secara parsial (individu) terdapat pengaruh secara signifikan dan positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
5	Panagiotis Trivellas (2015)	Dampak kepuasan karir terhadap prestasi kerja di bidang akuntansi perusahaan. Efek mediasi kompetensi umum	career kepuasan atas kinerja	Analisa Regresi	kepuasan karir berpengaruh terhadap prestasi kerja

## 2.2.2 Kepuasan Kerja

### 2.2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Robbins (2012) mendefenisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Handoko (2010) menyatakan kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan dimana para karyawan memandang

pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut Rivai (2013) menyatakan Kepuasan Kerja adalah kebutuhan yang selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhannya tersebut

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap atau perasaan karyawan terhadap pekerjaannya yang menyenangkan dan membuat nyaman.

#### 2.2.3.2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki (2011) yaitu sebagai berikut :

a. Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya

b. Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

c. Pencapaian nilai (*Value attainment*)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting..

d. Keadilan (*Equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

e. Komponen genetik (*Genetic components*)

Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

### 2.2.3.3. Indikator kepuasan kerja

Indikator kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2015) sebagai berikut :

1. Pekerjaan itu sendiri

Dalam hal ini ada tidaknya kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan selama kerja.

2. Gaji

Jika orang puas dengan gaji, semakin tinggi gaji karyawan semakin puas.

3. Kenaikan jabatan

Adanya kenaikan jabatan bagi karyawan sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

#### 4. Pengawasan

Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*.

#### 5. Rekan kerja

Hubungan rekan kerja dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

### 2.2.3 Kinerja

#### 2.2.3.1. Pengertian Kinerja karyawan

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2010).

Wibowo, (2011) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Kinerja menurut Rivai dan Sagala (2013) merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Berdasarkan pengertian diatas kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya

### 2.2.3.2.Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2010) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

#### 1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*)

#### 2. Faktor Motivasi

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap yang dimiliki pemimpin dan pegawai terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka akan menunjukkan nilai positif atau negatif terhadap situasi kerjanya, dan semua itu bisa memperlihatkan bagaimana tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki pimpinan dan pegawai.

### 2.2.3.3.Indikator Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2010) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam kinerja antara lain:

- a. Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas

kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

- b. Kuantitas Kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
- c. Tangung jawab, yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.
- d. Inisiatif, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya.
- e. Kerja sama, yaitu merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertical atau horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.

## **2.2 Pengaruh kepuasan kerja dengan kinerja karyawan**

Karyawan yang puas dalam melakukan pekerjaannya akan meningkatkan kinerjanya, semakin puas karyawan dalam pekerjaannya maka semakin baik pula kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan atas suatu pekerjaan.

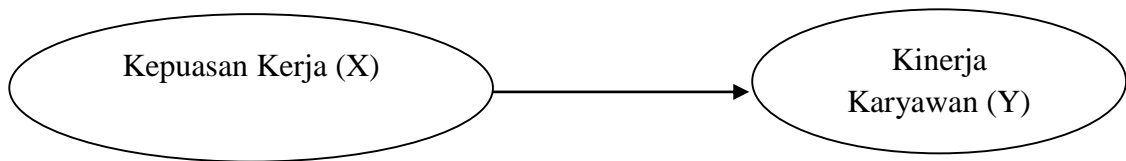
Setiap karyawan akan merasa puas apabila tidak terdapat perbedaan antara harapan dengan kenyataan. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan harapan dan kepentingan masing-masing karyawan maka semakin tinggi tingkat kepuasannya. Dengan demikian dapat diprediksi jika kepuasan karyawan tinggi maka kinerjanya juga akan tinggi. Kepuasan merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya terhadap aspek-aspek pekerjaan mereka. Karyawan yang memiliki kepuasan dalam bekerja maka akan bekerja lebih baik dan bersemangat dalam bekerja untuk menghasilkan kinerja yang maksimal.

Penelitian Risqi, (2015) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pendekatan Kansei Engineering Perusahaan XYZ, hasilnya membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **2.3 Kerangka Konseptual**

David Mc. Clelland dalam (Mangkunegara, 2012) mengemukakan penelitiannya tentang pencapaian kinerja, bahwa individu-individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi untuk mencapai kinerja dapat dibedakan menjadi empat ciri, yakni individu senang bekerja dan menyukai tantangan, bertanggung jawab, inovatif dan merasa puas bila melakukan pekerjaannya dilakukan sendiri. Berdasarkan rumusan masalah dan kajian pustaka diatas maka dapat dibuat kerangka konseptual sebagai berikut :





Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

## 2.4 Hipotesis

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

$H_a$  : Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan divisi Veener PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Jombang