

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berguna untuk mengetahui bagaimana metode dan hasil penelitian yang telah dilakukan. Penelitian sebelumnya menjadi referensi bagi para peneliti yang menulis dan menganalisis penelitian ini. Tujuan dari pencarian sebelumnya itu sendiri adalah untuk menemukan hasil yang diperoleh oleh para pencari sebelumnya. Pada bagian ini, peneliti membuat daftar banyak temuan penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan, dan kemudian merangkumnya. Dari beberapa peneliti tentang variabel-variabel yang berhubungan dengan proposal ini yaitu, variabel lingkungan kerja non fisik, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja, diantaranya yang berjudul :

Tabel 2.1
Ringkasan Hasil Penelitian

No	Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Alamdar Hussain Khan (2011)	Impact of job satisfaction on employee performance: An empirical study of autonomous Medical Institutions of Pakistan	Job Satisfaction(X), employee performance (Y)	bahwa aspek kepuasan kerja seperti gaji, promosi, keselamatan dan keamanan kerja, bekerja kondisi, otonomi pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja,

				<p>hubungan dengan penyelia, dan sifat pekerjaan</p> <p>secara signifikan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja kalangan lembaga medis otonom Pakistan.</p>
2	Yuan Badrianto* & Muhamad Ekhsan (2020)	Effect Of Work Environment And Job Satisfaction On Employee Performance In Pt. Nesinak Industries	Work Environment (X1), Job Satisfaction (X2), Employee Performance (Y)	<p>bahwa faktor lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap karyawan</p> <p>kinerja, artinya dalam hal ini lingkungan kerja untuk kinerja pegawai perlu diperbaiki</p> <p>untuk meningkatkan kinerja pegawai.</p>
3	Deddy'aw Fonataba, Nony Kezia Marchyta (2021)	Pengaruh Job Satisfaction Terhadap Employee Performance Melalui Work Motivation Pada Pt Wellgan Gemilang Group	Job Satisfaction (X), Employee Performance (Y), Work Motivation (Z)	<p>1. job satisfaction berpengaruh positif terhadap employee performance namun tidak signifikan pada karyawan PT Wellgan Gemilang Group.</p> <p>2. job satisfaction berpengaruh positif terhadap employee performance</p>

				<p>namun tidak signifikan pada karyawan PT Wellgan Gemilang Group.</p> <p>3. work motivation berpengaruh terhadap employee performance pada karyawan PT Wellgan Gemilang Group.</p>
4	Ariesto Patria Sabil (2021)	Pengaruh Employee Well-Being Dan Job Satisfaction Terhadap Employee Performance	Employee Well-Being (X1), Job Satisfaction (X2), Employee Performance (Y)	<p>employee performance dan job satisfaction memiliki pengaruh yang signifikan terhadap employee performance. Job satisfaction memegang peranan bagaimana kenyamanan dalam bekerja dapat meningkatkan produktifitas. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, variabel job satisfaction direkomendasikan untuk diperhatikan guna meningkatkan</p>

				kinerja perusahaan secara general.
--	--	--	--	------------------------------------

Berdasarkan penelitian diatas dapat dilihat dari penelitian terdahulu menunjukan hasil sebagai berikut :

- a. Job Satisfaction berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employed Performance.

2.2 Tinjauan Pustaka

2.2.1. Kinerja Karyawan

2.2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara A. P., 2015) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam melakukan pekerjaannya. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja, stress kerja dan kepuasan kerja. Sesuai dengan kondisi tersebut, perusahaan harus mampu menyesuaikan dengan adanya perubahanperubahan. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Sedangkan Menurut pendapat (Moehariono, 2012), kinerja adalah gambaran sejauh mana suatu kegiatan telah dicapai untuk mencapai tujuan, sasaran, visi dan misi suatu perusahaan yang dituangkan dalam rencana strategis, strategi dari suatu perusahaan.

Dari sejumlah penafsiran para ahli diatas mengenai pengertian dari kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil pencapaian dari kegiatan para paryawan untuk mencapai tujuan perusahaan serta hasil yang diperoleh dari aktivitas pekerja dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan standar yang telah ditetapkan baik dari segi kuantitas maupun kualitas.

2.2.1.2. Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Moeheriono, 2012) menyatakan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada 3 (tiga) kelompok yaitu faktor individu orang yang bersangkutan, faktor organisasi, dan faktor psikologis.

a) Faktor individu

Faktor individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Faktor individu setiap orang mempengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam 6 (enam) golongan yaitu.

1. Kemampuan dan keterampilan kerja
2. Keahlian yang menggambarkan tentang kerja karyawan berdasarkan sejauh mana pengetahuan tentang hal yang mereka tangani lebih baik dari pada dari pada orang yang lain di bidang yang sama.
3. Kebutuhan yang menggambarkan tentang kinerja karyawan berdasarkan pada hal-hal yang menggerakkan karyawan pada aktivitas-aktivitas dan menjadi dasar alasan berusaha.

4. Tanggung jawab yang menggambarkan tentang kinerja karyawan berdasarkan keadaan wajib menanggung terhadap tugas-tugasnya.
5. Latar belakang. Yang menggambarkan tentang kinerja karyawan dilihat dari titik tolak masa lalunya yang memberikan pemahaman kepada pekerjaannya apa yang ingin dia lakukan.
6. Etos kerja yang menggambarkan kinerja karyawan berdasarkan sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem organisasi orientasi nilai budaya terhadap kinerja

b) Faktor organisasi

Faktor organisasi adalah kondisi dan syarat kerja meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, dan system penghargaan (*reward system*). Setiap seseorang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian yang dimaksud disini adalah untuk memberi kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran tersebut. Penyediaan sarana dan alat kerja langsung mempengaruhi kinerja setiap orang, penggunaan peralatan dan teknologi maju sekarang ini bukan saja dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja, akan tetapi juga dipandang untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan kerja.

c) Faktor psikologis

Faktor psikologis adalah kinerja perusahaan dan kinerja setiap perorangan juga sangat tergantung pada kemampuan psikologis seperti persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja

2.2.1.3 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Koopmans (2014), perilaku atau tindakan karyawan yang sejalan dengan tujuan perusahaan akan menghasilkan pekerjaan yang membentuk kinerja. Kemampuan karyawan untuk merencanakan sebelum melakukan pekerjaan mereka, bagaimana mereka mengelola waktu mereka saat bekerja, dan seberapa baik mereka dapat beradaptasi dengan situasi baru di tempat kerja adalah semua faktor yang berkontribusi pada kinerja karyawan yang optimal, yang juga membutuhkan keterampilan interpersonal dan komunikasi yang baik. Beberapa aspek kinerja sebagai berikut:

a.Task Performance (TP)

Berkaitan dengan perilaku karyawan yang ditunjukkan dengan penyelesaian kerja yang sesuai dengan rencana, tepat waktu, dan juga optimal.

b.Contextual Performance (CP)

Berkaitan dengan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari tujuan yang akan dicapai, profesionalitas karyawan di tempat kerja.

c.Productive Work Behavior (PWB)

Perilaku kerja yang ditunjukkan dengan produktifitas seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang baik dengan waktu dan usaha yang efisien.

2.2.3 Kepuasan Kerja

2.2.3.1 Definisi Kepuasan Kerja

Menurut (hasibuan M. , 2017) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyayangi dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan dapat diartikan sebagai tanggapan emosional seseorang terhadap aspek pada keseluruhan pekerjaannya. Keadaan emosional atau sikap karyawan tersebut diperlihatkan dalam bentuk moral, tanggung jawab, perhatian, juga perkembangan kerjanya. Menurut pendapat lain mengatakan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan system yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan, maka semakin tinggi juga tingkat kepuasannya terhadap kegiatan tersebut (Rivai, 2019).

Pada dasarnya kepuasan kerja adalah sesuatu yang dimiliki seseorang dan tergantung pada pengakuan seseorang terhadap pekerjaannya (Aruan, 2017). Bagi karyawan kepuasan kerja akan menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja. Sedangkan bagi perusahaan kepuasan kerja bermanfaat sebagai usaha meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku dari karyawannya (Suwatno & Donni, 2015).

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu respon positif dari suatu individu terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapinya dalam bekerja.

2.2.3.2 Teori Kepuasan Kerja

Ada beberapa ahli yang membuat teori mengenai kepuasan kerja seorang karyawan, bagaimana tingkat kepuasan seorang karyawan diukur dari beberapa teori yang telah diungkapkan oleh beberapa ahli tersebut. Seperti menurut (Mangkunegara, 2013) ada beberapa teori tentang kepuasan kerja yaitu

a. Teori keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Adams. Adapun komponen dari teori ini adalah input, outcome, equity in equity. menurut teori ini, puas ataupun tidak puas karyawan merupakan hasil dari membandingkan antara input-outcome karyawan lain. Jadi jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu ketidak seimbangan yang menguntungkan karyawan lain yang menjadi pembanding.

b. Teori perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter. Ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan oleh karyawan.

c. Teori pemenuhan kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pada karyawannya. Karyawan merasa puas apabila karyawan mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Semakin besar kebutuhan karyawan terpenuhi, maka semakin puas pula karyawan tersebut. Begitu juga sebaliknya,

apabila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi, maka karyawan akan merasakan ketidakpuasan.

d. Teori pandangan kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Menurut teori ini, kebutuhan karyawan bukan bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang dianggap sebagai kelompok acuan oleh karyawan. Kelompok acuan tersebut dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya oleh karyawan. Jadi, karyawan akan merasakan puas apabila hasil kerjanya sesuai minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

e. Teori penghargaan (*Expectancy Theory*)

Teori penghargaan ini dikembangkan oleh Victor H. Vroom yang kemudian teori ini diperluas oleh Porter dan Lawler. Pada buku Keith Davis, Vroom menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang menuntunnya. Selanjutnya Davis mengemukakan bahwa penghargaan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus.

f. Teori dua faktor dari Herzberg

Teori dua faktor ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Herzberg mengembangkan teori Abraham Maslow sebagai titik acuan. Penelitian ini diadakan dengan melakukan wawancara terhadap subyek insinyur dan akuntan. Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas menurut Herzberg yaitu

dua factor pemeliharaan (*Maintenance Factor*) dan factor pemotivasian (*Motivational Factor*).

Berdasarkan hipotesis pemenuhan pekerjaan di atas, dapat disimpulkan bahwa hal itu tidak semata-mata tergantung pada kebutuhan majelis, tetapi lebih dari itu sangat tergantung pada pandangan dan kesimpulan dari perkumpulan yang dianggap sebagai kumpulan acuan oleh perwakilan. Pengumpulan referensi ini digunakan sebagai benchmark oleh perwakilan untuk mensurvei diri dan lingkungannya.

2.2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Herzberg dalam (hasibuan M. , 2017) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, yaitu:

1. Balas jasa yang adil atau kompensasi.

Merupakan pendapatan yang berupa uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan.

2. Penempatan Karyawan

Menempatkan karyawan pada posisi yang tepat sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

3. Beban Kerja

Beban pekerjaan yang harus ditanggung oleh suatu jabatan atau unit organisasi

4. Suasana kerja dan lingkungan kerja

Suatu keadaan dalam lingkungan kerja yang membuat rasa aman dan nyaman

5. Sikap pimpinan

Sikap dari seorang pimpinan yang senantiasa memberi perintah ataupun petunjuk dalam melakukan suatu pekerjaan. Cara atau sikap dari pimpinan dapat tidak menyenangkan bagi seorang karyawan. Maka dari itu hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

6. Sikap pekerjaan atau pekerjaan

Isi pekerjaan atau tugas yang telah diberikan dan harus dilakukan oleh seorang karyawan apakah memiliki elemen yang memuaskan dan sifatnya monoton atau tidak monoton.

2.2.3.2 Indikator Kepuasan Kerja

Penelitian ini berfokus pada indikator-indikator yang terdapat dalam The Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) Weiss et al (2016) yang diantaranya, yaitu :

- a. *Ability Utilization* (seluruh kemampuan) : Memberikan kesempatan pada karyawan untuk menggunakan seluruh kemampuan yang dimilikinya dalam bekerja.
- b. *Achievement* (berprestasi) : Perasaan berhasil yang didapatkan karyawan pada pekerjaannya
- c. *Activity* (aktivitas) : Dapat aktif bekerja seharian
- d. *Advancement* (keahlian) : Kesempatan untuk menguasai suatu pekerjaan

- e. *Authority* (otoritas) : Kesempatan untuk memerintah orang lain
- f. *Company policies and practices* (kebijakan perusahaan dan pelaksanaan) : Kebijakan yang ditetapkan perusahaan dalam keseharian di perusahaan
- g. *Compensation* (pendapatan) : Gaji dan jumlah pekerjaan yang dilakukan
- h. *Co-workers* (rekan kerja) : Hubungan dalam berinteraksi satu sama lain dengan rekan kerja
- i. *Creativity* (kreativitas) : Memberikan kesempatan untuk mencoba cara/metode sendiri/pribadi dalam bekerja.
- j. *Independence* (mandiri) : Kesempatan untuk bekerja secara mandiri
- k. *Moral values* (nilai-nilai moral) : Dapat mengerjakan sesuatu yang tidak bertentangan dengan hati nurani
- l. *Recognition* (penghargaan) : Pujian yang diperoleh saat menyelesaikan tugas dengan baik.
- m. *Responsibility* (tanggung jawab) : Kebebasan untuk memberikan/menggunakan penilaian pribadi.
- n. *Security* (keamanan) : Memberikan jaminan keamanan menjadi karyawan tetap
- o. *Social service* (layanan sosial) : Memberikan kesempatan untuk bermanfaat bagi orang lain.
- p. *Social status* (status sosial) : Memberikan kesempatan untuk menjadi “sesuatu” atau orang yang unggul dalam perusahaan

q. *Supervision-human relation* (hubungan atasan dengan bawahan) : Suatu tindakan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam menyelesaikan suatu keluhan dari karyawannya

r. *Supervision-technical* (teknis kerja atasan) : Kompetensi atasan dalam membuat keputusan.

s. *Variety* (beragam) : Kesempatan untuk melakukan hal dalam waktu luang

t. *Working conditions* (kondisi kerja) : Kondisi yang ada di dalam lingkungan kerja seperti ketersediaan ruang dan peralatan kerja dalam perusahaan

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja karyawan adalah salah satu sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia dan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat berpengaruh terhadap sikap dan perilaku karyawan tersebut selama bekerja. Jika ada karyawan yang tidak memperoleh sebuah kepuasan dalam pekerjaannya akan menimbulkan rasa frustrasi yang ditimbulkan pada ketidakpuasan dalam bekerja tersebut. Karyawan akan memiliki rasa kurang bersemangat untuk bekerja, cepat merasa bosan, tidak bisa mengontrol rasa emosi sehingga tidak stabil, kurang focus dalam pekerjaan sehingga melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan jobdisk pekerjaan. Kondisi seperti ini akan mengakibatkan kinerja karyawan memburuk.

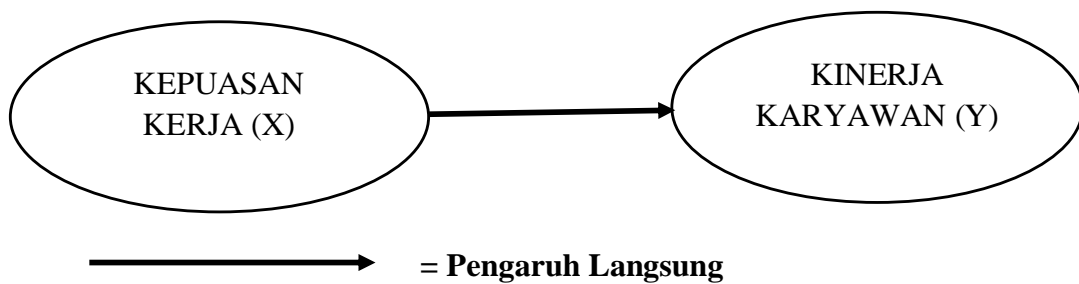
Menurut pendapat (Robbins, 2006) bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai, apabila karyawan merasa puas dalam bekerja, maka karyawan akan tersebut akan merasa senang dan bersemangat, sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi nilai kepuasan kerja seseorang karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut, namun sebaliknya semakin jika rendah kepuasan kerja maka semakin rendah pula kinerja. Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh Y Alamdar Hussain Khan (2012) Mereka memperoleh hasil dengan kesimpulan bahwa kepuasan kerja memiliki kontribusi yang besar terhadap kinerja karyawan.

2.5 Kerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang dan landasan teori serta dukungan dari penelitian terdahulu maka dapat disajikan kerangka konseptuan dari peneliti. *employed* adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam melakukan pekerjaannya.

Kinerja karyawan mempengaruhi Kepuasan kerja Hubungan antara Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan juga telah di buktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh Y Alamdar Hussain Khan (2012) Mereka memperoleh hasil dengan kesimpulan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Untuk menjelaskan secara detail pelaksanaan penelitian dan untuk mempermudah cara pemahamannya, maka diperlukan sebuah penjelasan suatu kerangka konseptual sebagai landasan dalam pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut :



**Gambar
Kerangka Konseptual**

2.2 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan atau suatu kesimpulan awal dan masih bersifat sementara tentang adanya hubungan antara dua variabel atau lebih yang akan dibuktikan kebenarannya setelah data lapangan (*empiris*) dapat diperoleh.

H1 : Diduga ada pengaruh signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan.