

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Ringkasan penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai acuan peneliti, yaitu sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul dan Nama	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
1	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada RSUD Tugurejo Semarang) Dian Kristianto Suharnomo Intan Ratnawati (2012)	Kepuasan Kerja (X1), Komitmen Organisasional (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	H1 : kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. H2 : komitmen organisasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. H3 : kepuasan kerja juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
2	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semen Tonasa Florida Dessy Putri	Kepuasan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Berganda	H1 : kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen

	Sanuddin, A.M. Rosa Widjojo (2013)			Tonasa H2 : motivasi kerja berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa
3	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Frontline PT Bank Mandiri di Area Semarang Pahlawan. Ngesti Galih Ningrum (2013)	Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	H1 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja H2 : Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan H3 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
4	The Interaction Effect of Job Redesign and Job Satisfaction On Employee Performance Sununta Siengthai Patarakhuan Pila-Ngarm (2016)	Job Redesign (X1), Kepuasan Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Berganda	H1 : Job Redesign berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan H2 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. H3 : Job redesign dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Sumber : Data diolah dari hasil penelitian terdahulu

2.2. Landasan Teori

2.2.1 Motivasi Kerja

2.2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Rivai (2004) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Motivasi kerja merupakan faktor psikologis yang menunjuk minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan (Masrukin dan Wahidin, 2004) sedangkan Hasibuan (2004) berpendapat bahwa motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Fuad Mas'ud (2004:39) mendefinisikan motivasi kerja sebagai pendorong (penggerak) yang ada dalam diri seseorang untuk berindak. Untuk dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik membutuhkan motivasi dari setiap karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki motivasi kerja.

Konsep motivasi kerja dari berbagai literatur seringkali ditekankan pada rangsangan yang muncul dari seseorang baik dari dalam dirinya (

motivasi intrinsik), maupun dari luar dirinya (motivasi ekstrinsik). Faktor intrinsik adalah faktor-faktor dari dalam yang berhubungan dengan kepuasan, antara lain keberhasilan mencapai sesuatu dalam karir, pengakuan yang diperoleh dari institusi, sifat pekerjaan yang dilakukan, kemajuan dalam berkarir, serta pertumbuhan profesional dan intelektual yang dialami oleh seseorang.

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, memelihara dan mendorong perilaku karyawan. Pemimpin perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya dalam bekerja sesuai dengan keinginan organisasi.

2.2.1.2 Indikator Motivasi Kerja

Indikator Motivasi kerja menurut Herzberg, Teori dua faktor yang dikutip oleh Stephen P. Robbins (2010) indikatornya sebagai berikut :

1. Faktor Intrinsik :

a. Pencapaian Prestasi

Keberhasilan seorang karyawan dapat dilihat dari prestasi kerja yang diraihinya. Agar seseorang karyawan dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka pemimpin harus memberikan dorongan dan peluang agar bawahan dapat meraih prestasi kerja yang baik.

b. Pengakuan

Pengakuan atas keberhasilan pelaksanaan tugas atau prestasi yang dicapai setiap karyawan oleh pimpinan dapat menciptakan kegairahan kerja

c. Tanggung Jawab

Pemberian tanggung jawab kepada setiap karyawan harus diikuti dengan pemberian wewenang terhadap pelaksanaan tugas masing-masing

d. Kemajuan

Kemajuan/pengembangan merupakan salah satu indikator motivasi bagi bawahan. Indikator pengembangan ini benar-benar berfungsi sebagai motivator, maka pimpinan dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab.

e. Pekerjaan Itu Sendiri

Pimpinan harus membuat kondisi dimana bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya

f. Kemungkinan Berkembang

Setiap karyawan telah memiliki masa kerja dan kemampuan yang cukup harus diberikan tugas dan tanggung jawab lebih besar.

2. Faktor Ekstrinsik

a. Gaji

Pemberian gaji kepada karyawan harus disesuaikan dengan hasil yang dicapai dalam menyelesaikan pekerjaannya baik dalam hal kuantitas, kualitas maupun waktu.

b. Keamanan Kerja

Para karyawan membutuhkan keamanan dalam bekerja, baik keamanan langsung maupun keamanan untuk tidak kehilangan pekerjaan

c. Kondisi Kerja

Kondisi kerja yang nyaman dan menyenangkan harus diciptakan sehingga karyawan dapat bekerja dengan tenang dan konsentrasi.

d. Status

Setiap karyawan memiliki masa kerja dan kemampuan yang cukup, serta membuktikan akan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada perusahaan hendaknya perusahaan juga menetapkan status/jabatan kepada karyawan yang bersangkutan

2.2.1.3 Jenis-jenis Motivasi Kerja

Pada dasarnya ada dua jenis motivasi kerja (Brantas,2009), yaitu:

- a. Motivasi kerja positif adalah suatu dorongan yang bersifat positif, artinya jika para karyawan dapat menghasilkan prestasi di atas rata-rata. Maka karyawan tersebut diberikan insentif berupa hadiah.

- b. Motivasi kerja negatif, mendorong bawahan dengan ancaman hukum. Artinya jika kinerjanya kurang dan prestasi standar akan dikenakan hukuman. Sedangkan jika kinerjanya diatas standar akan diberikan hadiah.

2.2.1.4 Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan motivasi Kerja menurut Malayu S.P Hasibuan (2005) adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- e. Mengefektifkan pengadaan karayawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
- h. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

2.2.2 Kepuasan Kerja

2.2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja pada dasarnya adalah sebuah perasaan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Karyawan menginginkan adanya kesesuaian antara harapan yang timbul dengan imbalan yang disediakan oleh

pekerjaan. Pendapat yang dikemukakan Robbins (dalam Nimran dan Amirullah, 2015) 'Kepuasan Kerja merupakan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya'. Jadi jika karyawan merasa puas dalam bekerja, maka banyak sikap positif yang akan ditampilkan oleh karyawan didalam pekerjaannya.

Sedangkan Malthis dan Jackson (2000) menyatakan "*Job satisfaction is a positive emotional state resulting from evaluating one's job experience*" Kepuasan Kerja adalah sebuah pernyataan emosional yang positif yang dihasilkan dari evaluasi suatu pengalaman kerja. Hal ini senada dengan pendapat Locke (dalam Nimran dan Amirullah,2015) 'Kepuasan kerja (*job satisfaction*) pada dasarnya merupakan pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan sebagai dampak dari apresiasi karyawan terhadap pekerjaan dan pengalaman kerja tertentu'.

Siagian (2001:295) menjelaskan bahwa pembahasan mengenai kepuasan kerja bukan hal yang sederhana, baik dalam arti konsepnya maupun dalam arti analisisnya, karena kepuasan mempunyai konotasi yang beraneka ragam. Meskipun demikian tetap relevan untuk mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya.

Berdasarkan definisi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja adalah sikap karyawan dalam memandang pekerjaan dan pengalaman kerja mereka baik itu menyenangkan atau tidak

menyenangkan serta kesesuaian antara imbalan yang diterima dengan harapan karyawan.

2.2.2.2 Indikator Kepuasan Kerja

Untuk memahami Kepuasan Kerja karyawan, maka ada beberapa indikator yang dapat digunakan. Smith, Kendall dan Hulin (dalam Nimran dan Amirullah, 2015) menyebutkan terdapat lima faktor sumber Kepuasan Kerja meliputi :

1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

Menunjuk pada seberapa besar pekerjaan memberikan tugas-tugas yang menarik kepada karyawan, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

2. Kepuasan terhadap pembayaran

Menunjuk pada kesesuaian antara jumlah pembayaran (gaji/upah) yang diterima dengan tuntutan pekerjaan dan kesesuaian pembayaran yang diterima dengan tuntutan ada kesetaraan karyawan dengan karyawan lainnya dalam perusahaan.

3. Kepuasan terhadap promosi

Menunjuk pada kesempatan memperoleh promosi untuk jenjang jabatan yang lebih tinggi

4. Kepuasan terhadap supervisi

Menunjukkan pada tingkat penyeliaan yang dilaksanakan dan dukungan penyelia yang dirasakan karyawan dalam bekerja.

5. Kepuasan terhadap teman sekerja

Menunjuk pada tingkat hubungan dengan teman sekerja dan tingkat dukungan teman sekerja dalam bekerja,

Selain pendapat diatas, Luthans (2005) menjelaskan faktor-faktor utama yang mempengaruhi Kepuasan Kerja seperti uraian berikut ini :

1. Pekerjaan itu sendiri

Yang termasuk pekerjaan yang memberikan kepuasan adalah pekerjaan yang menarik dan menantang, pekerjaan yang tidak membosankan, serta pekerjaan yang dapat memberikan status.

2. Upah/gaji

Upah dan gaji merupakan hal yang signifikan namun merupakan faktor yang kompleks dan multidimensi dalam kepuasan kerja.

3. Promosi

Kesempatan dipromosikan nampaknya memiliki pengaruh yang beragam terhadap kepuasan kerja, karena promosi bisa dalam bentuk yang berbeda-beda dan bervariasi pula imbalannya.

4. Supervisi

Supervisi merupakan sumber kepuasan kerja lainnya yang cukup penting pula.

5. Kelompok kerja

Pada dasarnya, kelompok kerja akan berpengaruh pada kepuasan kerja. Rekan kerja yang ramah dan kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja bagi pegawai individu.

6. Kondisi kerja/ lingkungan kerja

Jika kondisi kerja bagus misalnya, lingkungan sekitar bersih dan menarik, maka pegawai akan lebih bersemangat mengerjakan pekerjaan mereka, namun bila kondisi kerja rapuh misalnya lingkungan sekitar panas dan berisik maka pegawai akan cenderung lebih sulit menyelesaikan pekerjaan mereka

Dari dua pendapat diatas, maka dapat dilihat persamaan dan perbedaan indikator yang digunakan untuk memahami kepuasan kerja. Persamaan dari dua pendapat tersebut adalah adanya pengukuran terkait kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji/upah, promosi, supervisi, serta kelompok kerja.

Sedangkan perbedaan dari dua pendapat tersebut yaitu pada pendapat Luthans pengukuran terhadap kepuasan kerja juga dilihat dari kondisi kerja/ lingkungan kerja. Sedangkan Smith, Kendall Hulin tidak menggunakan pengukuran terkait kondisi kerja/ lingkungan kerja.

2.2.2.3 Dampak Ketidakpuasan Kerja

Ada beberapa dampak yang ditimbulkan dengan adanya ketidakpuasan kerja yang dialami oleh karyawan baik positif maupun negatif. Hal tersebut seperti yang dijelaskan pendapat para ahli dibawah ini.

Pendapat yang dikemukakan oleh Robbins (2007:112) dampak ketidakpuasan kerja dapat ditunjukkan dengan respons-respons seperti berikut :

1. Keluar (*exit*) yaitu perilaku yang ditunjukkan untuk meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri.
2. Aspirasi (*voice*) yaitu secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan beberapa bentuk aktivitas serikat kerja.
3. Kesetiaan (*loyalty*) secara pasif tetapi optimis menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela organisasi ketika berhadapan dengan ancaman eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk “melakukan hal yang benar”
4. Pengabaian (*neglect*) secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, termasuk ketidakhadiran atau keterlambatan yang terus menerus kurangnya usaha, dan meningkatnya angka kesalahan.

2.2.3. Kinerja Karyawan

2.2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Brahmasari (2008) mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan,

atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga dapat pada tingkatan individu, kelompok ataupun organisasi. Manajemen kinerja merupakan suatu proses yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu, sehingga kedua tujuan tersebut bertemu. Kinerja juga dapat merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur.

Sedangkan Mathis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Kinerja merupakan hasil kerja dari tingkah laku (Amstrong, 1999:15). Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya.

Mangkunegara (2005) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa penjelasan tentang kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan perusahaan.

2.2.3.2 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator dari kinerja menggunakan teori Robert L Mathis dan John H Jokson (2006), sebagai berikut :

1. Kuantitas, yaitu banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan yang dapat dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, dan jumlah siklus yang dapat diselesaikan
2. Kualitas, yaitu menilai tidaknya hasil pekerjaan karyawan
3. Ketepatan waktu, yaitu dalam kecepatan menyelesaikan pekerjaannya
4. Kehadiran, dengan kehadiran menunjukkan semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan, hal ini pun memiliki dampak yang besar terhadap penurunan tingkat kinerja karyawan yang tercermin dari tingkat kehadiran dan keterlambatan yang dilakukan karyawan.
5. Kemampuan bekerja sama baik rekan satu bagian maupun bagian lain, Karena keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya diperoleh dari seseorang saja namun diperoleh oleh banyak orang maka dari itu kerjasama dalam tim harus kita tingkatkan agar karyawan mampu menghasilkan ide yang mapu dijadikan

sebagai alternative dan tujuan dari perusahaan pun dapat tercapai.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja

Motivasi kerja yang tinggi yang ada pada diri karyawan merupakan modal bagi suatu perusahaan untuk dapat mewujudkan kepuasan kerja yang tinggi pula, hal ini tentunya merupakan harapan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Perusahaan dapat memilih cara memotivasi karyawan dengan tepat dan sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan.

Handoko (2002:252) mengatakan bahwa hubungan Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja adalah motivasi kerja yang ada pada diri seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Rivai (2008) mengatakan bahwa hubungan Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja adalah apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka.

Karyawan merupakan pelaku yang menunjang tercapainya tujuan. Untuk mengembangkan sikap-sikap positif yang akan mengarahkan karyawan pada pencapaian tujuan perusahaan, maka motivasi kerja harus ditingkatkan, dalam hal ini baik motivasi eksternal maupun motivasi internal. Motivasi kerja merupakan dorongan, upaya dan keinginan yang

ada pada diri manusia yang akan mengarahkan perilaku untuk melakukan tugas atau pekerjaan dengan baik, sedangkan kepuasan merupakan sikap yang menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan dan hasil yang didapatkan. Jadi Kepuasan kerja karyawan memiliki dampak yang penting dalam meningkatkan motivasi kerja. Hal ini dapat terlihat nyata dalam kesesuaian antara harapan seseorang terhadap pekerjaannya dengan apa yang di dapatkan dari pekerjaan itu sendiri.

Beberapa penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Seperti penelitian yang dilakukan Awang Mada Kurni dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan Pada Karyawan PT.ASKES (Persero), Cabang Boyolali hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada PT.ASKES (Persero), Cabang Boyolali

2.3.2 Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja karyawan

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil yang optimal ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menghasilkan tugas pekerjaannya.

Kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh seseorang karyawan akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari

pekerjaannya. Dengan diperolehnya kepuasan kerja oleh karyawan baik itu dengan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahliannya, dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, hal ini akan meningkatkan kinerja para karyawannya (Luthans, 2006).

Dengan diperolehnya kepuasan kerja karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat, karena karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan jadi ada pengaruh antara karyawan dengan perusahaan yaitu, karyawan akan terpenuhinya kepuasan kerja dan perusahaan mendapatkan kinerja yang tinggi dari para karyawannya. Hal ini sesuai dengan pendapat Robbins (2007) yang menyatakan bahwa: “Kinerja merupakan tingkat efisiensi dan efektivitas serta inovasi dalam pencapaian tujuan oleh pihak manajemen dan divisi-divisi yang ada dalam organisasi. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik, kinerja juga dipandang sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi, dan kesempatan, sehingga kinerja seseorang dipengaruhi oleh kepuasan kerja”.

Beberapa penelitian membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seperti penelitian yang dilakukan I Wayan Juniantara dan I Gede Riana dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi.

2.3.3 Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk suatu hal mencapai tujuan. Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Motivasi kerja seseorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas, dan kesediaannya untuk berkorban demi tercapainya tujuan. Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi kerja dan semangat akan semakin tinggi kinerjanya.

Mangkunegara (2005:67) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Sementara Malthis (2006) menyatakan kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan, motivasi, dan dukungan individu yang diterima.

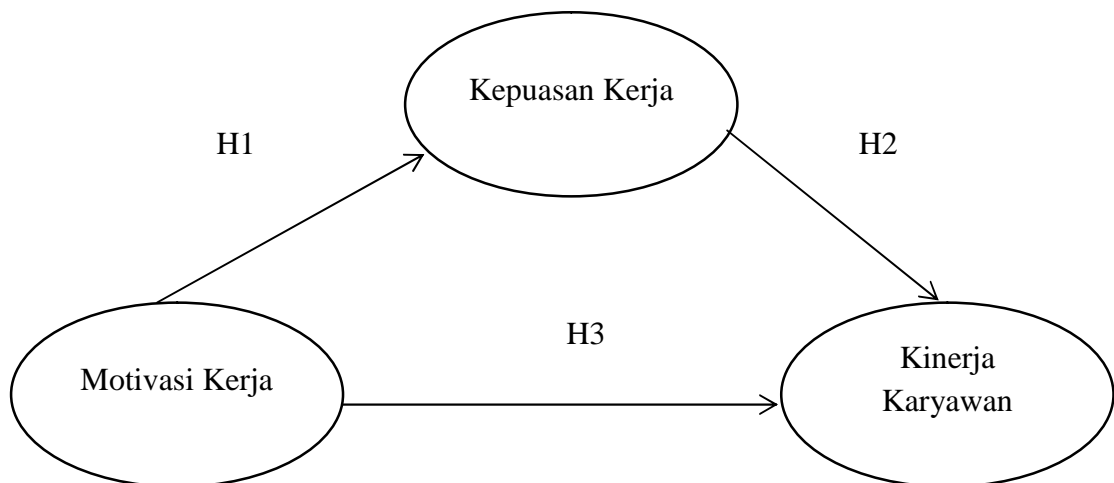
Beberapa penelitian membuktikan bahwa kepuasan kerjaberpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seperti penelitian yang dilakukan Florida Dessy Putri Sanuddin dan A.M. Rosa Widjojo dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan Pt. Semen Tonasa penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerjadan motivasi kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pt. Semen Tanosa.

2.4 Kerangka Konseptual

Di dalam penelitian ini yang akan diteliti adalah pengaruh variabel independen yaitu variabel motivasi kerja terhadap variabel dependen yaitu variabel kinerja karyawan melalui variabel intervening yaitu kepuasan kerja karyawan. Berikut gambar model konseptual yang dapat menunjukkan bahwa keterkaitan variabel motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan

Gambar 2.1



2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada landasan teori dan kerangka konsep tersebut di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 :Di duga motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Jombang

H2 :Di duga kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Jombang.

H3 :Di duga motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Jombang

H4 :Di duga kepuasan kerja memediasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Jombang