



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

Pada bab ini peneliti akan menjelaskan mengenai teori yang mendasari topik penelitian serta bagaimana kaitannya kinerja karyawan dengan variabel-variabel independen. Untuk lebih memahami isi dari penelitian ini, maka akan diberikan pula penjelasan mendalam mengenai pengertian, faktor-faktor, dan indikator-indikator dari setiap variabel dependen (kinerja karyawan) dan independent (motivasi kerja dan kepuasan kerja). Peneliti juga melampirkan bagan penelitian terdahulu sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan penelitian. Agar bermanfaat, maka penelitian terdahulu yang digunakan adalah penelitian yang berkaitan langsung dengan topik yang akan diteliti.

Kerangka pemikiran menggambarkan alur logika hubungan masing-masing variabel penelitian agar dapat dimengerti dengan baik oleh pembaca. Selain itu, akan dijelaskan pula bagaimana hubungan dari masing-masing variabel tersebut. Dari penjelasan teori yang dijelaskan sebelumnya maka pada bagian akhir dari bab ini, peneliti dapat menarik hipotesis yang merupakan jawaban sementara dari masalah yang akan diteliti.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



A. Landasan Teori

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Gibson *et al.* (2012:374) mendefinisikan kinerja sebagai berikut:

“The outcomes of jobs that relate to the purposes of the organization such as quality, efficiency, and other criteria of effectiveness.”

Definisi tersebut menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang berhubungan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria efektivitas lainnya.

Menurut Bangun (2012: 231) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari definisi-definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang ditunjukkan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya agar dapat mencapai tujuan/sasaran organisasi.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

b. Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Menurut Aamodt (dalam Sanjiwani & Suana, 2016:1135) beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

- 1) Peraturan perusahaan
- 2) Rekan kerja
- 3) Pengawasan
- 4) Kemampuan memotivasi dan pelatihan

Menurut Mangkunegara (2013:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut:

1) Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai 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.

2) Faktor motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Menurut Siagian (dalam Sanjiwani & Suana, 2016:1135) mengungkapkan terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1) Faktor internal

Faktor internal merupakan faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, dan latar belakang budaya.

2) Faktor eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan social.

c. Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012:234) terdapat beberapa indikator dari kinerja karyawan, indikator-indikator tersebut antara lain sebagai berikut:

1) Jumlah pekerjaan

Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan beberap unit pekerjaan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

2) Kualitas pekerjaan

Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3) Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Suatu jenis produk tertentu hanya dapat digunakan sampai batas waktu tertentu saja, ini menuntut agar diselesaikan tepat waktu, pada indikator ini karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

4) Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5) Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga



© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

Menurut Mangkunegara dan Miftahuddin (2016:192) mengemukakan bahwa indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1) *Absency* (Kehadiran)

Berhubungan dengan kehadiran di tempat bekerja, apakah sering hadir atau tidaknya saat bekerja, apakah tepat waktu atau telat saat sampai ditempat bekerja.

2) *Target of work* (Tujuan pekerjaan)

Berhubungan dengan tujuan atau target apa yang ingin dicapai selama kita bekerja.

3) *Responsibility* (Tanggung jawab)

Berhubungan dengan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, dan bersedia untuk menerima tugas dan tanggung jawab jika diberikan.

4) *Initiative* (Inisiatif)

Berhubungan dengan meminta tugas baru yang mempunyai tanggung jawab yang lebih baik, memberikan masukan atau ide untuk perubahan atau peningkatan kualitas.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



5) *Teamwork* (Kerja sama)

Berhubungan dengan seseorang dapat bekerja sama dengan orang lain dalam mencapai hasil yang diinginkan, pertukaran ide, pendapat, dan mengembangkan hubungan kerja yang positif.

Menurut Lee *et al.* (dalam Tsai *et al.* 2010:4120) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur melalui:

1) Kualitas kerja

Mengacu pada tingkat kesalahan karyawan dan tingkat keluhan, atasan, kepuasan pelanggan, dan kepuasan rekan kerja.

2) Efektivitas kerja

Mengacu pada tingkat pencapaian kerja/prestasi kerja, dan promosi karyawan.

3) Efisiensi kerja

Mengacu pada tingkat output karyawan dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas sebelum batas waktu.

2. **Motivasi Kerja**

a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Griffin dan Moorhead (2014:90), menyatakan bahwa motivasi kerja sebagai berikut:

“Motivation is the set of forces that leads people to behave in particular ways.”



C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Definisi tersebut menjelaskan bahwa motivasi adalah seperangkat himpunan kekuatan penggerak yang membuat orang berperilaku dengan cara tertentu.

Menurut Gibson *et al.* (2012:126), mendefinisikan motivasi kerja sebagai berikut:

“Motivation is the forces acting on or within an individual to initiate and direct behavior.”

Definisi tersebut menjelaskan bahwa motivasi adalah kekuatan penggerak yang bekerja pada atau di dalam individu untuk memulai dan mengarahkan perilaku.

Menurut Robbins dan Judge (2013:202), mendefinisikan motivasi kerja sebagai berikut:

“Motivation as the processes that account for an individual’s intensity, direction, and persistence of effort toward attaining a goal”

Definisi tersebut menjelaskan bahwa motivasi adalah proses yang memperhitungkan individu intensitas, arah, dan ketekunan usaha dalam pencapaian tujuan.

Menurut Mangkunegara (2013:93) motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Menurut Sedarmayanti (2015:233), motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.



Menurut Hasibuan (2014:141), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya.

Menurut Bangun (2012:312), motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi.

Dari definisi-definisi yang telah diungkapkan diatas, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu kekuatan/kondisi yang mendorong atau menggerakkan karyawan untuk memiliki kesediaan dalam mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas dan mencapai tujuan organisasi.

b. Faktor-faktor Motivasi Kerja

Menurut Peterson dan Plowman (dalam Hasibuan, 2014:142) mengemukakan terdapat beberapa faktor motivasi kerja, beberapa faktor tersebut yaitu:

1) Keinginan untuk hidup (*The desire to live*)

Keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat makan dan makan untuk dapat melanjutkan hidupnya.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



(C) Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- 2) Keinginan untuk suatu posisi (*The desire of position*)
Keinginan untuk suatu posisi dengan memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.
- 3) Keinginan akan kekuasaan (*The desire of power*)
Keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, yang mendorong orang mau bekerja.
- 4) Keinginan akan pengakuan (*The desire of recognition*)
Keinginan akan pengakuan, penghormatan, dan status social, merupakan jenis terakhir dari kebutuhan yang mendorong orang untuk bekerja.

Menurut Hosain *et al.* (2013:123) mengemukakan beberapa faktor motivasi sebagai berikut:

- 1) Gaji yang relatif lebih tinggi
- 2) Sistem pembayaran yang merata
- 3) Kesempatan nyata untuk promosi
- 4) Manajemen yang cukup dan partisipatif
- 5) Pengakuan akan kinerja dan umpan balik yang tepat
- 6) Interaksi sosial yang wajar di tempat kerja
- 7) Tugas yang menarik dan beragam
- 8) Tingkat kontrol yang tinggi terhadap kecepatan kerja
- 9) Lingkungan kerja.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Menurut teori Herzberg (dalam Bangun, 2012:319) mengemukakan terdapat dua faktor motivasi kerja, faktor tersebut yaitu:

1) Faktor Kepuasan (*satisfaction*)

Faktor kepuasan biasa juga disebut sebagai *motivator factor* atau pemuas (*satisfiers*). Termasuk pada faktor ini ialah faktor-faktor pendorong bagi prestasi dan semangat kerja, antara lain, prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), pekerjaan itu sendiri (*work it self*), tanggung jawab (*responsibility*), dan kemajuan (*advancement*).

2) Faktor ketidakpuasan (*dissatisfaction*)

Faktor ketidakpuasan biasa juga disebut sebagai *hyginie factor* atau faktor pemeliharaan merupakan faktor bersumber dari ketidakpuasan kerja. Faktor-faktor tersebut antara lain, kebijakan dan administrasi perusahaan (*company policy and administration*), kepemimpinan (*supervision*), penggajian (*salary*), hubungan kerja (*interpersonal relation*), kondisi kerja (*working condition*), keamanan kerja (*job security*), dan status pekerjaan (*job status*).

c. Indikator-indikator Motivasi Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2013:203) mengemukakan terdapat tiga indikator motivasi, yaitu sebagai berikut:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1) Intensitas (*intensity*)

Intensitas menggambarkan seberapa keras usaha karyawan mencoba. Namun, intensitas yang tinggi tidak mungkin menghasilkan hasil kinerja pekerjaan yang menguntungkan kecuali jika usaha tersebut disalurkan ke arah yang tepat untuk menguntungkan organisasi.

2) Pengarahan (*direction*)

Pengarahan menggambarkan bagaimana manajemen memotivasi dan mengarahkan karyawan untuk mencapai kualitas kerja yang tinggi melalui intensitasnya serta intensitasnya.

3) Kegigihan (*persistence*)

Kegigihan/ketekunan mengukur berapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya. Karyawan yang termotivasi tetap membutuhkan waktu dan ketekunan untuk mencapai tujuan mereka.

Menurut George and Jones (dalam Wijaya dan Andreani, 2015:39) terdapat beberapa indikator motivasi, yaitu sebagai berikut:

1) Perilaku Karyawan

Hal ini berkaitan dengan ketaatan karyawan terhadap peraturan-peraturan organisasi selama bekerja. Perilaku karyawan yang baik dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2) Usaha Karyawan

Hal ini berkaitan dengan usaha keras yang dilakukan karyawan dalam bekerja. Usaha keras yang dilakukan karyawan menandakan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja.

3) Kegigihan Karyawan

Kegigihan karyawan mengacu pada perilaku seseorang yang tetap ingin bekerja walaupun adanya rintangan, masalah, dan halangan. Kegigihan karyawan yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi.

Menurut Siagian (dalam Mahardhika *et al.* 2013:3) motivasi terbagi menjadi dua bagian, antara lain:

1) Motivasi intrinsik (*intrinsic motivation*)

Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang bersumber dari dalam individu, meliputi:

- a) ketertarikan terhadap pekerjaan
- b) tertantang pada pekerjaan
- c) belajar hal baru
- d) membuat kontribusi penting
- e) potensi kerja sepenuhnya
- f) tanggung jawab
- g) otonomi/wewenang
- h) kreatifitas

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2) Motivasi ekstrinsik (*extrinsic motivation*)

Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang bersumber dari luar individu, meliputi:

- a) promosi
- b) hubungan pribadi
- c) gaji/upah
- d) tunjangan

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Hughes *et al.* (2012:334), menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai berikut:

“Job satisfaction is not how hard one works or how well one works, but rather how much one likes a specific kind of job or work activity.”

Definisi tersebut menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah bukan mengenai seberapa rajin seseorang bekerja atau seberapa baik orang tersebut bekerja, tetapi mengenai seberapa besar orang tersebut menyukai sebuah pekerjaan tertentu.

Menurut Robbins dan Judge (2013:74), menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai berikut:

“Job satisfaction is a positive feeling about a job resulting from an evaluation of its characteristics.”

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Definisi tersebut menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif terhadap suatu pekerjaan yang timbul dari evaluasi terhadap karakteristik pekerjaan tersebut.

Menurut Griffin dan Moorhead (2014:74), menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai berikut:

“Job satisfaction is the extent to which a person is gratified or fulfilled by his or her work”.

Definisi tersebut menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah sampai sejauh mana orang tersebut merasa puas atau terpenuhi kepuasannya karena pekerjaannya tersebut.

Menurut Hasibuan (2014:202), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan menyukai pekerjaannya. Sikap ini ditunjukkan melalui moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2013:117), kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Menurut Bangun (2012:327), kepuasan kerja adalah penilaian keatas suatu pekerjaan apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Dari definisi-definisi yang telah diungkapkan diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan dan sikap positif yang ditunjukkan oleh seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

b. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Secara teoritis, faktor-faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja sangat banyak jumlahnya, seperti gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, lingkungan kerja, pemenuhan harapan penggajian, dan efektivitas kerja. Mangkunegara (2013:120) mengemukakan bahwa ada 2 (dua) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
- 2) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi social, dan hubungan kerja.

Menurut Hasibuan (2014:203) kepuasan kerja karyawan dipengaruhi faktor-faktor berikut:

- 1) Balas jasa yang adil dan layak.
- 2) Penempatan yang layak sesuai dengan keahlian.
- 3) Berat ringannya suatu pekerjaan.
- 4) Suasana dan lingkungan pekerjaan.
- 5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- 6) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
- 7) Sifat pekerjaan, monoton atau tidak.

Menurut Rivai (dalam Surianti, 2015:34) faktor-faktor yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Isi pekerjaan
- 2) Supervisi
- 3) Organisasi dan manajemen
- 4) Kesempatan untuk maju
- 5) Gaji
- 6) Rekan kerja
- 7) Kondisi pekerjaan

Menurut Luthans (dalam Pusphakumari, 2008:91) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan antara lain:

- 1) Gaji/upah (*Pay*)
- 2) Pekerjaan itu sendiri (*Work itself*)
- 3) Promosi (*Promotions*)
- 4) Kepemimpinan (*Supervision*)
- 5) Kelompok kerja (*Workgroup*)
- 6) Kondisi kerja (*Working conditions*)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



c. Indikator-indikator Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara dan Miftahuddin (2016:192), kepuasan kerja memiliki beberapa indikator didalamnya, indikator-indikator tersebut antara lain:

1) Pekerjaan itu sendiri (*Work it self*)

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan atau keahlian tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Suka tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

2) Gaji/upah (*Salary*)

Gaji/upah merupakan faktor yang berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap adil dan layak atau tidak.

3) Promosi (*Promotion*)

Promosi kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya jenjang karir atau kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

4) Kepemimpinan (*Supervision*)

Kepemimpinan adalah sumber kepuasan kerja lain yang cukup penting. Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Ada banyak bukti empiris bahwa salah satu alasan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

utama yang diberikan karyawan untuk keluar dari perusahaan adalah atasan mereka tidak memedulikannya.

5) Kelompok Kerja (*Work group*)

Kelompok kerja atau tim akan cukup berpengaruh pada kepuasan kerja. Rekan kerja yang ramah, kooperatif atau anggota tim adalah sumber kepuasan kerja sederhana bagi karyawan individual. Kelompok kerja berfungsi sebagai sumber dukungan, kenyamanan, saran, dan bantuan kepada anggota individu.

6) Kondisi Kerja (*Working Conditions*)

Kondisi kerja memiliki efek sederhana terhadap kepuasan kerja. Jika kondisi kerja bagus (lingkungan yang bersih dan menarik, misalnya), personil akan merasa lebih mudah melakukan pekerjaan mereka. Jika kondisi kerja buruk (lingkungan yang panas dan bising, misalnya), personil akan merasa lebih sulit menyelesaikan pekerjaan. Dengan kata lain, pengaruh kondisi kerja terhadap kepuasan kerja sama seperti kelompok kerja.

Menurut Aini dan Sosilo (2014), kepuasan kerja memiliki lima indikator didalamnya, indikator-indikator yaitu:

- 1) Kepuasan dengan gaji dan insentif
- 2) Kepuasan dengan promosi
- 3) Kepuasan dengan rekan kerja
- 4) Kepuasan dengan penyelia/*supervisor*
- 5) Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri



Menurut Robbins & Judge (2013:79), kepuasan kerja terbagi menjadi

beberapa aspek/indikator, antara lain:

- 1) Stres kerja (*on-the-job stress*)
- 2) Gaji/upah (*Pay*)
- 3) Promosi (*Promotion*)
- 4) Pekerjaan (*Work*)
- 5) Keamanan (*Security*)
- 6) Pengawasan (*Supervisor*)
- 7) Rekan kerja (*Coworkers*)

C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

B Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian terdahulu 1

Judul	Drivers of hospitality industry employees' job satisfaction, organizational commitment and job performance
Nama Peneliti	1. Ming-Chun Tsai 2. Ching-Chan Cheng 3. Ya-Yuan Chang



© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Tahun Penelitian	2010
Jumlah Sampel	604 Responden
Metode Analisis	<i>Analisis Structural Equation Modeling (SEM)</i>
Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none">1. Kepuasan kerja secara signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi.2. Kepuasan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja.3. Pemasaran internal berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja.4. Pemberdayaan berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja.5. Kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja.6. Pemasaran internal berpengaruh secara positif terhadap komitmen organisasi.7. Pemberdayaan berpengaruh secara positif terhadap komitmen organisasi.8. Kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap komitmen organisasi.



© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Tabel 2.2

Penelitian terdahulu 2

Judul	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Cirebon
Nama Peneliti	1. SURIANTI
Tahun Penelitian	2015
Jumlah Sampel	78 Responden
Metode Analisis	Analisis Regresi Linier Berganda
Hasil Penelitian	1. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 2. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 3. Motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Tabel 2.3

Penelitian terdahulu 3

Judul	Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional
Nama Peneliti	1. Iva Chandraningtyas 2. M.Al Musadieg 3. Hamidah Nayati Utami
Tahun Penelitian	2012
Jumlah Sampel	98 Responden
Metode Analisis	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)
Hasil Penelitian	1. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. 4. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

	5. Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
--	--

Tabel 2.4

Penelitian terdahulu 4

Judul	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagus Hayden Hotel Kuta, Bali
Nama Peneliti	1. I Made Amerthadi Sanjiwani 2. I Wayan Suana
Tahun Penelitian	2016
Jumlah Sampel	56 Responden
Metode Analisis	Analisis Regresi Linier Berganda
Hasil Penelitian	1. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

	3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
--	---

Tabel 2.5

Penelitian terdahulu 5

Judul	Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar
Nama Peneliti	1. I Wayan Juniantara 2. I Gede Riana
Tahun Penelitian	2015
Jumlah Sampel	130 Responden
Metode Analisis	Analisis <i>Partial Least Square (PLS)</i>
Hasil Penelitian	1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 3. Kepuasan kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Tabel 2.6

Penelitian terdahulu 6

Judul	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang
Nama Peneliti	1. Munparidi
Tahun Penelitian	2012
Jumlah Sampel	81 Responden
Metode Analisis	Analisis Regresi Linier Berganda
Hasil Penelitian	1. Variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Variabel kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. 4. Variabel motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Tabel 2.7

Penelitian terdahulu 7

Judul	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perawat di Ruang Rawat Inap A RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten
Nama Peneliti	1. Qurratul Aini 2. Herianto Sosilo
Tahun Penelitian	2014
Jumlah Sampel	75 Responden
Metode Analisis	Analisis Regresi Linier Berganda
Hasil Penelitian	1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 2. Kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. 3. Gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Tabel 2.8

Penelitian terdahulu 8

Judul	The Effect of Transformational Leadership and Job Satisfaction on Employee Performance
Nama Peneliti	1. Anwar Prabu Mangkunegara 2. Miftahuddin
Tahun Penelitian	2016
Jumlah Sampel	60 Responden
Metode Analisis	Analisis Regresi Linier Berganda
Hasil Penelitian	1. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 3. Gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja.

C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Tabel 2.9

Penelitian terdahulu 9

Judul	The Impact of Job Satisfaction on Job Performance : An Empirical Analysis
Nama Peneliti	1. Pushpakumari
Tahun Penelitian	2008
Jumlah Sampel	237 Responden
Metode Analisis	<i>Analisis Paired Comparison</i>
Hasil Penelitian	1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Tabel 2.10

Penelitian terdahulu 10

Judul	Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama
Nama Peneliti	1. Tanto Wijaya 2. Fransisca Andreani
Tahun Penelitian	2015
Jumlah Sampel	39 Responden
Metode Analisis	Analisis Regresi Linier Berganda
Hasil Penelitian	1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



C. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis Penelitian

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja adalah suatu dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja/kinerja dengan predikat terpuji (Mangkunegara, 2013:68). Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai kinerja yang optimal (Hasibuan, 2014:141). Salah satu tujuan dari motivasi kerja adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja/kinerja karyawan (Hasibuan, 2014:146).

Dalam hasil penelitian Munparidi (2012:51), menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan dalam penelitian lain oleh Juniantara & Riana (2015:621), menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana cara motivasi yang diterapkan oleh manajemen dilihat dari manfaat langsung yang dirasakan oleh karyawan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi yang dilakukan oleh manajemen terhadap karyawan maka semakin baik kinerja yang dihasilkan karyawan. Hal ini didukung penelitian-penelitian lain oleh Wijaya dan Andreani (2015:44), Surlanti (2015:42) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Penelitian lainnya oleh Chandraningtyas *et al.* (2012:42), menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini sangat jelas bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memperhatikan berbagai kebijakan berkaitan dengan motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Dari pemaparan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 = Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Robbins & Judge (2013:84), kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Pekerja yang lebih bahagia cenderung menjadi pekerja yang lebih produktif.

Sedangkan Zehir *et al.* (2012:736), mengemukakan pengaruh kepuasan kerja dengan kinerja sebagai berikut:

“Job satisfaction have an important role for enhancing productivity and performance. Additionally, satisfied employees contribute to enhancing long-term success and organizational effectiveness.”

Dari definisi tersebut dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja. Selain itu, karyawan yang merasa puas akan berkontribusi untuk meningkatkan keberhasilan jangka panjang dan efektivitas organisasi.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Dalam hasil penelitian Susilo dan Aini (2014), menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Penelitian lain oleh Tsai *et al.* (2010:4118), menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja.

Sedangkan dalam penelitian lain oleh Mangkunegara dan Miftahuddin (2016:194), menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan tinggi atau rendahnya kinerja karyawan. Selain itu, jika perusahaan ingin meningkatkan kinerja mereka harus terlebih dahulu meningkatkan kepuasan kerja karyawan seperti melalui *promotion opportunity*.

Dalam penelitian Pushpakumari (2008:102), menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Tenaga kerja yang puas akan menciptakan suasana yang menyenangkan di dalam organisasi agar berkinerja baik. Karyawan yang puas memiliki sikap positif mengenai pekerjaan mereka. Pekerja yang berkepentingan cenderung hadir untuk bekerja tepat waktu, lebih memperhatikan target yang diberikan, bekerja dengan cepat, bebas dari kesalahan dan kelalaian, loyalitas dan komitmen terhadap pekerjaan, kurang dapat diandalkan, menyarankan gagasan baru, cenderung memperbaiki pengetahuan, bersedia menerima lebih banyak tanggung jawab, ketaatan peraturan dan peraturan, kurang absensi dan usaha untuk mempertahankan pekerjaan saat ini. Sikap positif ini akan meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan (Pushpakumari,

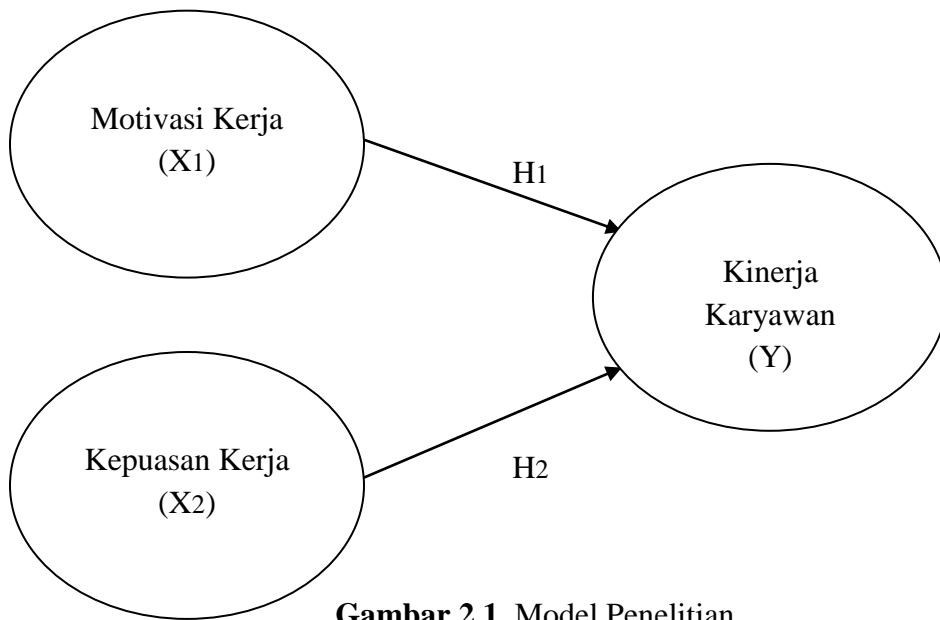
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



2008:103). Hal ini didukung oleh penelitian-penelitian lainnya oleh Sanjiwani dan Suana (2016:1155), SURIANTI (2015:42), Juniantara dan Riana (2015:623), Chandraningtyas *et al.* (2012:42) yang menunjukkan hasil serupa dimana kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari pemaparan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂ = Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

D Model Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1. Model Penelitian

Keterangan:

X₁ = Variabel Motivasi Kerja

H₁ = Hipotesis Pertama

X₂ = Variabel Kepuasan Kerja

H₂ = Hipotesis Kedua

Y = Variabel Kinerja Karyawan

C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.