

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

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

#### **Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian**

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.

#### **A Landasan Teoritis**

##### 1. Gaya Hidup

###### a. *Pengertian Gaya Hidup*

Gaya hidup adalah pola hidup seseorang yang diidentifikasi oleh bagian orang menghabiskan waktu mereka (aktivitas), apa yang mereka anggap penting dalam lingkungannya (minta) dan apa yang mereka pikirkan tentang diri mereka sendiri dan juga dunia sekitarnya (Sutisna (2001) dalam Wijaya (2017)). Menurut Ristiyanto Prasetijo & John J.O.I Ihalau (2002) dalam Wijaya (2017) Gaya hidup adalah bagaimana seseorang hidup, termasuk bagaimana seseorang menggunakan uangnya, bagaimana mengalokasikan waktunya, dan sebagainya.

Gaya hidup adalah pola tindakan yang membedakan satu orang atau kelompok

dengan yang lain. Jika gaya hidup diasumsikan sebagai sebuah ideologi, maka akan membentuk identitas diri yang bersifat individu maupun bersifat kelompok dan membedakan dengan yang lain. Gaya hidup memiliki tujuan untuk kemudian dapat membentuk citra yang dibanggakan bagi seseorang. Citra



yang tampil melalui gaya hidup lebih sering bersinggungan dengan berbagai

*b. Kategori Gaya Hidup*

Menurut Simamora (2006) dalam Man (2018), Gaya hidup dikategorikan menjadi 2 yaitu, sebagai berikut :

(1) Gaya hidup pribadi merupakan keyakinan individu tentang aktivitas konsumsi individu dalam masyarakat, kultur dan subkultur mereka.

(2) Gaya hidup normative merupakan gambaran harapan-harapan kultural yang dibebankan kepada individu-individu oleh masyarakat dan merujuk pada system ekonomi dan konsumsi sebuah masyarakat.

*c. Klasifikasi Gaya Hidup*

Berdasarkan tipologi *values and lifestyle (VALS) Stanford Research Internasional* menurut Mowen dan Minor klasifikasi gaya hidup yang artikan, sebagai berikut:

(1) *Actualizes* adalah orang yang memiliki pendapatan paling tinggi dengan banyak sumber daya yang ada mereka sertakan dalam suatu atau semua orientasi diri.

(2) *Fulfilled* merupakan orang professional yang matang, bertanggung jawab dan berpendidikan tinggi. Mereka berpendapatan tinggi tetapi termasuk karyawan yang praktis dan berorientasi pada nilai.

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

(3) *Believers* yaitu karyawan konservatif, kehidupan mereka berpusat pada keluarga, agama, masyarakat dan bangsa.

(4) *Achievers* yaitu orang-orang sukses, berorientasi pada pekerjaan, konservatif dalam politik yang paling mendapatkan kepuasan dari pekerjaan dan keluarga mereka. Mereka menghargai otoritas dan status quo, serta menyukai produk dan jasa terkenal yang memamerkan kesukaan mereka.

(5) *Strivers* adalah orang-orang dengan nilai-nilai yang serupa dengan *achievers* tetapi sumber daya ekonomi, sosial dan psikologisnya lebih sedikit.

(6) *Experiences* yaitu karyawan yang berkeinginan besar untuk menyukai hal-hal baru.

(7) *Makers* yaitu orang yang suka mempengaruhi lingkungan dengan cara yang praktis.

(8) *Strugglers* merupakan orang yang berpenghasilan rendah dan terlalu sedikit sumber dayanya untuk dimasukkan ke dalam orientasi karyawan yang maupun dengan segala keterbatasannya, mereka cenderung menjadi karyawan yang loyal pada merek.

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.



#### d. Indikator Gaya Hidup

Menurut Sunarto dalam Silvy (2009) Indikator Gaya Hidup diantaranya:

##### (1) Aktivitas (Kegiatan)

Mengungkapkan apa yang dikerjakan oleh karyawan, produk apa saja yang dibeli atau digunakan, kegiatan apa saja yang dilakukan untuk mengisi waktu luang. Walaupun kegiatan ini biasanya dapat diamati, alasan untuk tindakan tersebut jarang dapat diukur secara langsung

##### (2) Interest (Minat)

Mengemukakan apa minat, kesukaan, kegemaran, dan prioritas dalam hidup karyawan tersebut.

##### (3) Opinion (Opini)

Berkisar sekitar pandangan dan perasaan karyawan dalam menanggapi isu-isu global, lokal orat ekonomi dan sosial. Opini digunakan untuk mendeskripsikan penafsiran, harapan dan evaluasi, seperti kepercayaan mengenai maksud orang lain, antisipasi sehubungan dengan peristiwa masa datang dan penimbangan konsekuensi yang memberi ganjaran atau menghukum dari jalannya tindakan alternatif.

## 2. Motivasi Kerja

### a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *Moverc* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu Tindakan atau

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.



perbuatan. Kata *Movere* dalam bahasa Inggris sering dikatakan sebagai *Motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Secara harfiah motivasi dipahami sebagai pemberian motif. Pegawai bekerja karena memiliki motif. Motif tersebut terkait dengan maksud atau tujuan yang ingin di raihinya. Pada umumnya, motif utama pegawai untuk bekerja adalah mencari penghasilan, mengembangkan potensi diri, aktualisasi, serta kebutuhan akan penghargaan ( Suwatno dan Priansa, 2016).

Menurut Robbins dalam Suwatno dan Priansa (2016) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan. Hasibuan dalam Bahri dkk (2019), mengatakan bahwa motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Menurut Pandji, Anoraga (1992) : Motivasi merupakan sebuah kebutuhan yang mendorong perubahan kearah suatu tujuan tertentu. Batasan motivasi adalah suatu proses, pemupukan dan pengarahannya tingkah laku dari tiap individu. Yang melatar belakangi individu untuk mencapai suatu tujuan adalah sebuah motivasi.

Motivasi adalah memberikan daya untuk menggerakkan agar tercipta rasa semangat untuk bekerja seseorang, agar mereka ingin

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.



bekerja sama dengan efektif dan memiliki integritas dengan segala upayanya guna mencapai tujuan/kepuasan (Malayu, 2007). Sedangkan menurut Handoko, Hani (2013), motivasi merupakan sebuah kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara suatu perilaku manusia, yang dimana didalam pribadi seseorang pasti memiliki rasa untuk mencapai sebuah tujuan atau pencapaian.

#### *b. Faktor Faktor Motivasi*

Faktor – faktor motivasi menurut Saydam dalam Kadarisman, M (2012) :

1. Faktor Eksternal : Kondisi lingkungan kerja, Kompensasi, Supervisi yang baik, Jaminan kerja, Peraturan yang fleksibel.
2. Faktor Internal : Kematangan individu, pendidikan, keinginan dan harapan individu, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan, dan kepuasan kerja.

#### *c. Indikator Motivasi*

Menurut B.Uno (2016) hal hal yang menjadi indikator dari variabel motivasi antara lain yaitu:

1. Tanggung Jawab : Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap perkerjaannya.
2. Prestasi Kerja : Melakukan sesuatu atau pekerjaan dengan sebaik-baiknya
3. Pengembangan diri : Keinginan dalam berkembang karyawan tersebut

### **C 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.



4. Kemandirian dalam bertindak : Memiliki kemampuan untuk berkerja sendiri dan dapat bertanggung jawab

### 3. Kinerja Karyawan

#### a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Dahlan (2018) *dalam* Prasojo (2021) Secara garis besar kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja Karyawan adalah hasil kerja atau perilaku kerja, jika kinerja berdasarkan hasil, maka dilihat adalah jumlah kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang. Misalnya kemampuan seseorang menjual barang yang telah ditargetkan. Kasmir (2016) *dalam* Goldwin, *dkk* (2019).

Menurut Mangkunegara, Anwar Prabu (2014), kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Menurut Simamora, Henry *dalam* Nurhayati, Dina (2008), kinerja karyawan adalah tingkatan karyawan dalam mencapai persyaratan pekerjaan.

#### b. Faktor – Faktor 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.

Faktor-faktor kinerja karyawan menurut Nitisemito, Alex Soemadji

(2001) yaitu:

- (1) Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan.
- (2) Ketepatan penempatan kerja.
- (3) Pelatihan dan promosi.
- (4) Rasa aman dimasa depan.
- (5) Hubungan dengan rekan kerja.
- (6) Hubungan dengan pemimpin.

### c. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator Kinerja Karyawan dalam Agus Dharma (2004) dalam Prapti (2017) mengatakan hamper semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal- hal sebagai berikut ;

#### (1) Kuantitas

Jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Itu berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

#### (2) Kualitas

Mutu yang harus dihasilkan ( baik tidaknya ) pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “ tingkat kepuasan “, yaitu seberapa baiknya penyelesaian

#### (3) Ketepatan Waktu





Sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan, pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

**B. Penelitian Terdahulu**

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

No	Judul	Sumber	Peneliti	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Makassar Selatan	Skripsi Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar (2016)	Gusli	Hasil Penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan terutama pada pimpinan PT.PLN (Persero) Rayon Makassar Selatan dan memberikan dukungan dan dorongan agar kinerja karyawan terus meningkat
2.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cipta Nusa Sidoarjo	Universitas Muhammadiyah Sidoarjo (2017)	Arini Yulianita	(1)Gaya Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.  (2) Motivasi secara parsial pula berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Gaya Kepemimpinan	Jurnal Fakultas	Ryani Dhyan Parashakti,	(1)Ada Pengaruh signifikan antara

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



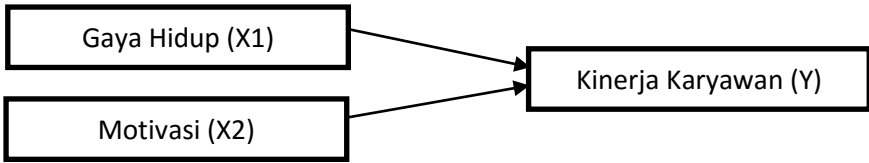
<p><b>C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)</b></p>	<p>dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang</p>	<p>Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana, Jakarta Barat (2019)</p>	<p>Dede Irfan Setiawan</p>	<p>gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan.</p> <p>(2)Ada Pengaruh Signifikan Antara Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.</p>
	<p>4 Pengaruh Motivasi dan Gaya Hidup Terhadap Keputusan pembeli</p>	<p>Jurnal ABA BSI Jakarta (2017)</p>	<p>Darma Dwa</p>	<p>(1)Motivasi yang dimiliki konsumen berpengaruh positif terhadap keputusan pembelian laptop</p> <p>(2)Gaya Hidup mempunyai pengaruh yang positif terhadap keputusan pembelian</p>
	<p>5 Pengaruh Gaya Hidup dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Sumenep</p>	<p>Jurnal Fak Ekonomi Univ Trunojoyo Madura (2015)</p>	<p>Lely Nurvillah, RM. Moch Wispandono , Iriani Ismail</p>	<p>Gaya hidup dan kedisiplinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan</p>
	<p>6 Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang</p>	<p>Jurnal Universitas Indo Global Mandiri ,Palembang (2021)</p>	<p>Dio Christian, M Kurniawan</p>	<p>1.Variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>2.Variabel Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p>

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.



### C. Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran pada gambar diatas menunjukkan mengenai hubungan gaya hidup terhadap kinerja karyawan dan hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan.

### D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuisisioner. Berdasarkan uraian dan hasil penelitian yang dikembangkan oleh para ahli dan peneliti terdahulu diatas, maka hipotesis simultan yang diambil oleh penulis dari penelitian ini adalah:

H1 = Terdapat Pengaruh Antara Gaya Hidup dan Kinerja Karyawan

H2 = Terdapat Pengaruh Antara Motivasi dan 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.