

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian serupa telah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya, namun dengan lokasi dan waktu yang berbeda. Rincian dari penelitian-penelitian tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Judul	Nama Penulis	Tahun	Variabel	Hasil Penelitian	Gap Research
1.	Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Minelog Services.	Suryawijaya, O.	2017	X1: Rekrutmen X2 : Seleksi Y: Kinerja Karyawan	Proses rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja (33,8%), seleksi berpengaruh signifikan (49,3%), dan secara simultan berpengaruh sebesar 83,1%.	Belum meneliti variabel psikologis internal seperti motivasi dan kepuasan kerja yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.
2.	Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PT.	Mulyana.	2018	X1: Motivasi X2: Kepuasan Kerja Y: Kinerja Karyawan	Motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Belum meneliti faktor lingkungan organisasi seperti budaya perusahaan, kepemimpinan atau

	Perkebunan Nusantara XIV di Kota Makassar.				Hasil uji F menunjukkan $F_{hitung} 6,503 > F_{tabel} 3,99$ dan $sig. 0,003 < 0,05$, berarti signifikan.	komunikasi internal yang bisa memperkuat atau memperlemah pengaruh X terhadap Y.
3.	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Binjai.	Hasibuan, M. H.	2017	X1: Kepuasan Kerja X2: Motivasi Kerja Y: Kinerja Karyawan	Hasil uji t menunjukkan bahwa keduanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji F menunjukkan $F_{hitung} = 28,608 > F_{tabel} = 3,16$ (signifikan).	Belum meneliti pengaruh faktor eksternal seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, atau gaya kepemimpinan.
4.	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Jeuram.	Lestari, N. A.	2022	X1: Kepuasan Kerja X2: Motivasi Kerja Y: Kinerja Karyawan	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, tetapi kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan. Secara simultan berpengaruh	Belum mempertimbangkan faktor lain seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau lingkungan kerja.

					uh 80,9% terhadap kinerja.	
5.	Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan Tetap PG Lestari).	Wardani, F. I.	2018	X1: Motivasi X2: Kepuasan Kerja Y: Kinerja Karyawan	Motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan di PG Lestari.	Belum mengkaji peran variabel mediasi seperti komitmen organisasi atau variabel moderasi seperti kepemimpinan.

Sumber : diolah oleh Penulis

B. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Budiyanto & Mochklas (2020:09) kinerja pegawai adalah hasil pencapaian yang diperoleh oleh seorang pegawai dalam pekerjaannya berdasarkan standar-standar tertentu yang berlaku untuk pekerjaan tersebut. Beberapa Indikator kinerja karyawan menurut Hartono & Siagian (2020:224) yaitu, taraf hasil kerja, efisiensi, disiplin kerja, prakarsa, ketepatan, leadership, kejujuran, inovasi.

Menurut Wicaksana & Rachman (2018:23) terdapat aspek yang berpengaruh kepada kinerja karyawan diantaranya pengetahuan, kemampuan keahlian, kepribadian, rancangan kerja, budaya organisasi,

motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja.

Dari beberapa definisi diatas dapat di simpulkan bahwa kinerja adalah sebuah tindakan yang dapat dilihat, diamati serta dimungkinkan untuk mencapai hal-hal yang diharapkan (tujuan). Kinerja juga dapat dikatakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya yang diperoleh selama periode waktu tertentu.

b. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan salah satu aspek praktik manajemen sumber daya manusia yang mempengaruhi employee engagement. Daniels (2016) melaporkan bahwa hubungan penilaian kinerja dan employee engagement yang signifikan ada dalam kisah sukses organisasi.

Penilaian kinerja diterima sebagai alat penting untuk meningkatkan kinerja organisasi dan kinerja individu karyawan dan mencapai tujuan organisasi di banyak sektor (Aydın & Tiryaki, 2018) serta mengontrol dan membentuk sikap dan perilaku karyawan (Saratun, 2016). Penilaian kinerja adalah proses mengukur dan mengevaluasi kinerja karyawan melalui pengumpulan informasi data kinerja pekerjaan individu dalam organisasi (Noe dkk 2016). Ada tiga aspek yang dapat dinilai pada penilaian kinerja yaitu: kinerja, perilaku, dan kepribadian (Robbins & Judge, 2018).

c. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Kasmir dalam Khoerunnisa.,dkk 2019), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian
2. Pengetahuan
3. Rancangan kerja
4. Kepribadian
5. Motivasi kerja
6. Kepemimpinan
7. Gaya kepemimpinan,
8. Budaya organisasi
9. Kepuasan kerja
10. Lingkungan kerja
11. Loyalitas
12. Komitmen dan Disiplin kerja.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas Kerja.
2. Kuantitas.

3. Ketepatan Waktu.
4. Efektivitas.
5. Kemandirian.

2. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Hendrayana dkk (2021:1358) mengemukakan jika kepuasan kerja menjadi salah satu bentuk sikap yang dipunyai karyawan, hal ini berhubungan dengan pekerjaan dan kondisi kerja mereka merupakan definisi dari kepuasan kerja. Sikap ini mencakup aspek- usaha, kesempatan memberikan imbalan, ikatan dengan rekan kerja, penempatan kerja, serta struktur institusi. Beberapa parameter kepuasan kerja menurut Badriyah Yuwono (2019:18) yaitu, gaji, promosi, pengawasan, *advantage*, *contigent rewards*, *prosedur operasional*, *co – workers*, *nature of work* dan *communication*. Perasaan tersebut merupakan cermin dari penyesuaian antara apa yang diperoleh dengan apa yang diharapkan. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan pada umumnya tercermin dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun yang ditugaskan kepadanya di lingkungan kerja. Sebaliknya apabila kepuasan kerja tidak tercapai maka dapat berakibat buruk terhadap perusahaan. Akibat buruk itu dapat berupa kemalasan, kemangkiran, mogok kerja, pergantian tenaga kerja dan akibat buruk yang merugikan lainnya.

Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja adalah satu diantara beberapa faktor yang bisa meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja didefinisikan sebagai segala sesuatu yang ada disekitar karyawan, baik berwujud fisik dan non fisik, langsung dan tidak langsung, yang mampu mempengaruhi karyawan serta pekerjaannya (Budiasa, 2021). Karyawan yang berada di lingkungan kerja yang baik akan lebih bersemangat serta produktif dalam melaksanakan pekerjaannya. Karena didukung oleh suasana kantor yang nyaman, kondusif, tersedianya berbagai fasilitas yang dibutuhkan dan adanya hubungan yang harmonis dengan atasan serta teman sekerjanya. Namun sebaliknya, ketika karyawan berada di lingkungan kerja yang kurang baik, mereka cenderung tidak bersemangat dan merasa jika bekerja merupakan suatu hal yang menyebalkan. Hal tersebut akan membuat karyawan tidak puas terhadap pekerjaannya. Pernyataan tersebut di dukung dalam penelitian

(Emily & Kadang, 2020) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins & Judge (2015) Adapun indikator-indikator kapuasan kerja, yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
2. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
3. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka.
4. Pengawasan
5. Rekan kerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan sekerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Setiap organisasi tentu

ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Motivasi kerja merupakan dorongan atau semangat yang menggerakkan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan.(Caissar dkk. 2022) Motivasi kerja merupakan sesuatu yang sangat dibutuhkan setiap individu untuk mencapai target atau hal yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Dimana motivasi kerja ini membuat setiap individu menjadi semangat dan mempunyai dorongan untuk mempengaruhi setiap individu dalam bekerja. Meningkatkan

b. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Hasibuan (2019) ada 5 indikator motivasi yaitu: Kebutuhan Fisik, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Akan Penghargaan, dan Kebutuhan Perwujudan Diri.

1. Kebutuhan fisik

Contohnya dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus pencapaian, uang makan, uang transport dan lain sebagainya.

2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan

Contohnya dengan memberikan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja agar para tenaga kerja tidak khawatir saat bekerja seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun dan perlengkapan keselamatan lainnya.

3. Kebutuhan sosial

Contohnya dengan membuat tim kecil dalam setiap sub-divisi, tujuannya untuk menjalin hubungan kerja yang harmonis, dan penyelesaian masalah secara berkelompok. kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

4. Kebutuhan akan penghargaan

Contohnya yaitu perusahaan memberikan bonus kinerja, menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, karyawan tersebut akan mengarahkan, kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dengan demikian para karyawan akan merasa dihargai kemampuannya.

c. Tujuan Pemberian Motivasi

Bagi suatu perusahaan motivasi kerja sangatlah penting dengan harapan setiap karyawan yang mau bekerja keras dan antusias dalam bekerja dapat meningkatkan kinerja karyawan serta apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai. Hasibuan (2014:97) mengatakan bahwa pemberian motivasi bagi karyawan terdiri dari beberapa tujuan, yaitu sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku dalam perusahaan

d. Proses Motivasi

Motivasi kerja berkembang pada diri seorang karyawan karena tujuan yang hendak dicapainya. Motivasi mempersoalkan bagaimana

caranya mendorong kerja bawahan, sehingga karyawan mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, terdapat beberapa tahapan dalam proses motivasi kerja. Menurut Hasibuan (2014:101) proses motivasi tersebut dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Tujuan: Pada proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan perusahaan, baru kemudian para bawahan dimotivasi ke arah tujuan tersebut.
2. Mengetahui Kepentingan: Pada proses motivasi penting untuk mengetahui kebutuhan dan keinginan karyawan tidak hanya melihatnya dari sudut pandang kepentingan pemimpin dan perusahaan saja.
3. Komunikasi Efektif: Proses motivasi harus dilakukan dengan komunikasi efektif kepada bawahan. Agar bawahan mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat-syarat apa yang harus dipenuhi supaya saling menguntungkan antara karyawan dengan perusahaan.
4. Integrasi Tujuan: Proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan perusahaan dan tujuan kepentingan karyawan. Tujuan perusahaan adalah *needs complex*, yaitu untuk memperoleh laba, perluasan perusahaan, sedangkan tujuan individu karyawan adalah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Jadi tujuan perusahaan dan

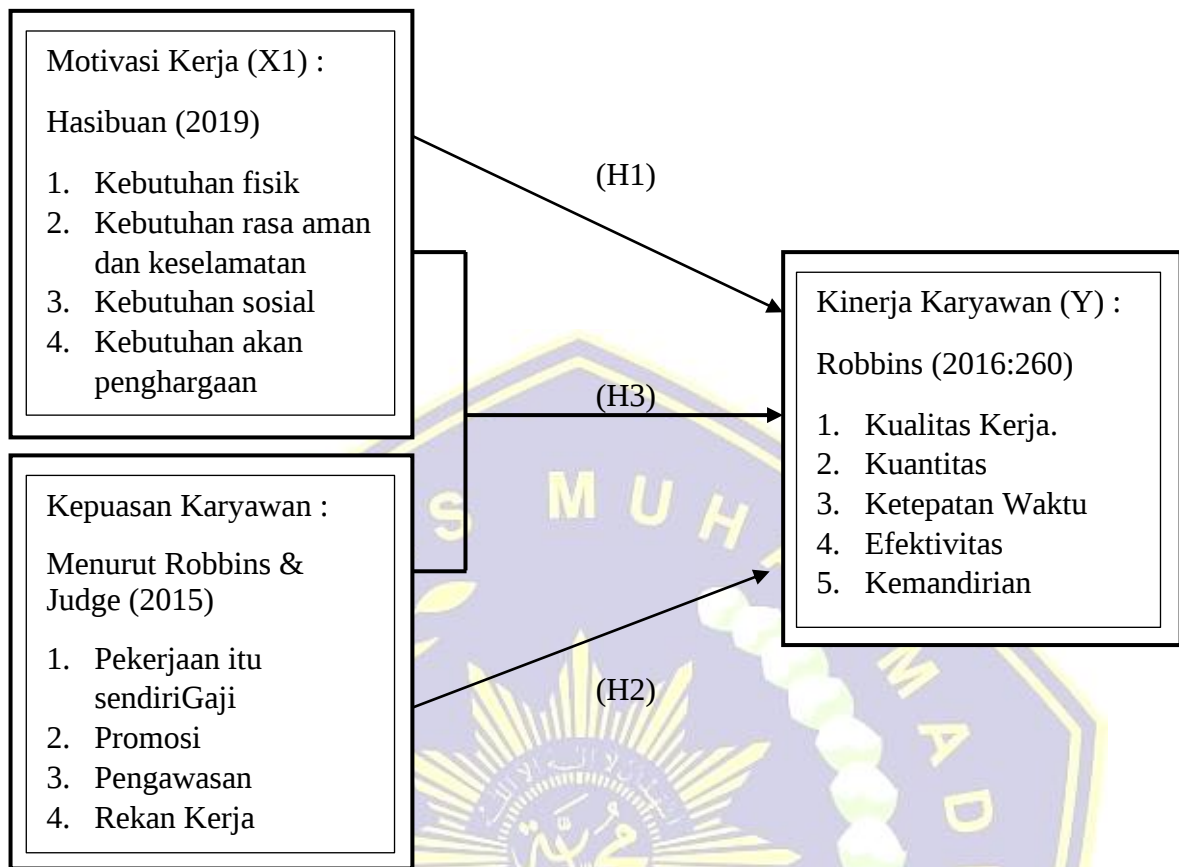
tujuan karyawan harus disatukan. Sehingga penting adanya proses penyesuaian tujuan.

5. Fasilitas: Manajer dalam memotivasi karyawan harus memberikan fasilitas kepada perusahaan dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.
6. *Team Work*: Manajer harus menciptakan *team work* yang terkoordinasi baik yang bisa mencapai tujuan perusahaan. *Team work* (kerja sama) penting karena dalam suatu perusahaan biasanya terdapat banyak bagian.

C. Kerangka Konseptual Penelitian

Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan akan berdampak pada pengerjaan tugas yang di berikan atasan. Ketika karyawan puas dengan pekerjaannya maka mereka akan menikmati pekerjaan dan pada hasil pengerjaan tugasnya akan memuaskan.

Motivasi yang dimiliki oleh karyawan juga memiliki peranan penting dalam mempengaruhi kepuasan karyawan. Dengan motivasi tinggi dan tentunya sejalan dengan tujuan perusahaan, maka akan didapatkan dua hal, kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, dan kepuasan perusahaan terhadap baiknya kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan. Menurut Sugiyono (2019:93), kerangka konseptual adalah model yang menunjukkan hubungan antara teori dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Uraian di atas dapat diajukan kerangka pemikiran yang dapat dilihat pada gambar 2.1 sebagai berikut :



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: diolah oleh Penulis

D. Hipotesis

Menurut Ismael Nurdin dan Sri Hartati (2019), hipotesis adalah satu kesimpulan sementara yang belum final; jawaban sementara; dugaan sementara; yang merupakan konstruk peneliti terhadap masalah penelitian, yang menyatakan hubungan antara dua atau lebih variabel.

Menurut Suharsimi Arikunto dalam (Hardani et al., 2020), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.

Menurut Hardani et al., (2020), hipotesis adalah suatu alat yang besar dayanya untuk menunjukkan benar atau salahnya dengan cara terbebas dari nilai dan pendapat peneliti yang menyusun dan mengujinya.

Dalam penelitian ini peneliti mengemukakan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja

(X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

H2 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja

(X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

H3 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

