BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Penilaian Prestasi Kerja

Prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Menurut Hasibuan (1995:105), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Moh. As'ud (1995:47), prestasi kerja sebagai kesuksesan seseorag dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Pada sub – bab di atas telah dijelaskan mengenai prestasi kerja namun bagaimanakah dengan definisi "penilaian prestasi kerja". Menurut *Roger Belows*, dalam *Psycology of Personal in Business Industry, Prentice Hall, New Jersey 1961. P370,* mendefinisikan suatu penilaian periodic atas nilai seorang individu karywan bagi organisasinya, dilakukan oleh atasannya atau seseorang yang berada dalam posisi untuk mengenai atau menilai prestasi kerja

Menurut *Dale S. Beac, The management of People at Work, Mac Milian New York, 1970 p.257,* mendefinisikan sebuah penilaian sistimatis atas individu karyawan mengenai prestasinya dalam pekerjaannya dan potensinya untuk pengembangan.Menurut *Bernardin dan Russel (1993:379),* mendefinisikan suatu cara mengukur kontribusi individu (karyawan) kepada organisasi tempat mereka bekerja.

Menurut Desler (2005:02), mendefinisikan bahwa penilaian prestasi kerja adalah mengevaluasi prestasi kerja yang sekarang dan lalu atas seseorang karyawan untuk dibandingkan dengan standar prestasi kerja orang tersebut.

Dari beberpa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja merupakan cara mengukur prestasi, kontribusi, dan kinerja pada perusahaan yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk yang dilakukan secara perperiode.

2.1.1.1 Faktor Penilaian Prestasi Kerja

Ukuran terakhir keberhasilan dari suatu departemen personalia adalaah prestasi kerja, karena baik perusahaan itu sendiri maupun karyawan memerlukan umpan balik atas upayanya masing-masing, maka mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja Menurut Heidrahman dan Suad Husnan (1990:126), faktor-faktor prestasi kerja yanag perlu dinilai sebagai berikut :

a. Kuantitas Kerja

   Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu di perhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat di selesaikan.

b. Kualitas Kerja

   Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan hasil kerja.

c. Keandalan

Dapat atau tidaknya karyawan diandalkan adalah kemampuan memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan dan kerjasama

d. Inisiatif

Kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan.

e. Kerajinan

Kesediaan melakukan tugas tanpa adanya paksaan dan juga yang bersifat rutin.

f. Sikap

Perilaku karyawan terhadap perusahaan atau atasan atau teman kerja

g. Kehadiran

Keberadaan Karyawan ditempat kerja untuk berkerja sesuai dengan waktu/jam kerja yang telah ditentukan.

2.1.1.2 Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Oleh karena itu kegunaan penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut :

a. Perbaikan Prestasi Kerja

   Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat membetulakan kegiatan-kegiatan mereka.

b. Penyesuaian-Penyesuaian Kompensasi

   Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambilan keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

c. Keputusan-Keputusan Penempatan

   Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.

d. Kebutuhan-Kebutuhan Latihan dan Pengembangan

   Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukan kebutuhan latihan. Demikian juga, prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

e. Perencanaan dan Pengembangan Karier

   Umpan balik prestasi kerja mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.

f. Penyimpngan-Penyimpaangan Proses Staffing

   Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.

g. Ketidak akuratan Informasional

Prestasi kerja yang jelek memungkinkan menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen lain system informasi manajemen personalia. Akibatnya keputusan-keputusan yang diambil menjadi tidak tepat.

h. Kesalahan-Kesalahan Desain Pekerjaan

Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.

i. Kesempatan Kerja yang Adil

Penilaian Prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

j. Tantangan-Tantangan Eksternal

Kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor diluar lingkungan kerja seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah-masalah pribadi lainnya. Dengan penilaian prestasi, departemen personalia mungkin dapat menawarkan bantua. (T. Hani Handoko, 1987:135-136)

2.1.1.3 Indikator-Indikator Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Gary Dessler (2009), ada beberapa indikator dalam Penilaian Kinerja (Prestasi Kerja), indikator tersebut adalah sebagai berikut :

a. Kualitas kerja adalah akuransi, ketelitian, dan bisa diterima atas pekerjaan yang dilakukan .
b. Produtivitas adalah kuantitas dan efesiensi kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu.
c. Pengetahuan pekerjaan adalah keterampilan dan informasi praktis/teknis yang digunakan pada pekerjaan.
d. Bisa diandalkan adalah sejauh mana seorang karyawan bisa diandalkan atas penyelesaian dan tindak lanjut tugas.
e. Kehadiran adalah sejauh mana karyawan tepat waktu, mengamati periode istirahat/makan yang ditentukan dan catatan kehadiran secar keseluruhan.
f. Kemandirian adalah sejauh mana pekerjaan yang dilakukan dengan atau tanpa pengawasan.

2.1.1.4 Dimensi Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja dapat terpenuhi apabila penilaian mempunyai hubungan dengan pekerjaan *(job related)* dan adanya standar pelaksanaan kerja *(performance standar)*. Agar penilaian dapat dilaksanakan secara efektif, maka standar penilaian hendaknya berhubungan dengan hasil-hasil yang diinginkan setiap pekerja (Notoatmadjo, 1992:133).

Dimensi penilaian sifat dan karakteristik pekerjaan yang digambarkan kedalam bentuk perilaku yang dapat diukur tersebut dapat diklasifikasikan menurut penjelasan maupun contoh yang diambil dari beberapa sumber bacaan, antara lain:

1. *Ahmad S. Ruky* dalam bukunya *Sistem Manajemen Kinerja (2002: 47-48)* menyebutkan bahwa ada enam karakteristik kepribadian atau disebut juga bekerja di perusahaan, yaitu : teliti, akurat, taat aturan dan prosedur, gesit/cepat, penuh konsentrasi, dan ramah/sopan.

2. *Gomez-Mejia, Balkin, dan Cardy*, dalam bukunya *Managing Human Resource (2001:229)* menyebutkan empat karakteristik, yaitu: *decisiveness* (ketegasan), *reliability* (dapat dipercaya/diandalkan), *energy* (kekuatan/daya kerja), dan *loyality* (loyalitas).

3. *Noe, A. er.al., (2000:286)* didalam bukunya *Human Resource Management* menyebutkan ada sepuluh faktor penilaian terkain dengan dimensi prestasi kerja: *knowledge* (pengetahuan), *communication* (komunikasi), *judgment* (keputusan), *managerial skill* (keterampilan manajerial), *quality performance* (kualitas prestasi kerja), *teamwork* (kerja sama), *interpersonal skill* (keterampilan hubungan antar karyawan), *initiative* (inisiatif), *creativy* (kreatifitas), *problem solving* (pemecahan masalah).

2.1.2 Keterlibatan Kerja

Dalam suatu perusahaan ataupun suatu organisasi keterlibatan kerja karyawan sangat berperan besar. Ada beberapa teori dari berbagai sumber yang dapat menjelaskan apa yang dimaksud dengan keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja merupakan tingkat di mana seseorang mengaitkan dirinya ke pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya dan menganggap kinerjanya penting bagi nilai dirinya *(Robbins, 2003).*

Menurut *Lodahl dan Kejner (dalam Cohen, 2003*) mendefinisikan keterlibatan kerja *(job involvement)* sebagai internalisasi nilai-nilai tentang kebaikan pekerjaan atau pentingnya pekerjaan bagi keberhagaan seseorang. Menurut *Brown (dalam Muchinsky, 2003)* mengatakan bahwa keterlibatan kerja *(job involvement)* menunjuk pada tingkat dimana seseorang secara psikologis, memihak kepada organisasinya dan pentingnya pekerjaan bagi gambaran dirinya. Ia menegaskan bahwa seseorang yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi dapat terstimulasi oleh pekerjaan dan tenggelam dalam pekerjaannya. Sedangkan *Hiriyappa (2009)* mendefinisikan keterlibatan kerja *(job involvement)* sebagai tingkat sampai sejauh mana individu mengidentifikasikan dirinya dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi didalamnya, dan menganggap perdormansi yang dilakukannya penting untuk keberhargaan dirinya.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja merupakan gambaran bagi karyawan untuk aktif berpartisipasi dalam pekerjaan yang berguna untuk keberhargaan dirinya sendiri.

2.1.2.1 Faktor yang Mempengaruhi Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja *(Job Involvement)* dapat dipengaruhi oleh dua variabel, yaitu variabel personal dan variabel situasional.

a. Variabel personal

Variabel personal yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja meliputi variabel demografi dan psikologis. Variabel demografi mencangkup usia, pendidikan, jenis kelamin, status pernikahan, jabatan, dan senioritas.

Moynihan dan Pandey (2007) juga menemukan bahwa usia memiliki hubungan yang positif dan sifnifikan dengan keterlibatan kerja, dimana karywan yang usianya lebih tua cenderung lebih puas dan terlibat dengan pekerjaan mereka, sedangkan karywan yang usianya lebih muda kurang tertasik dan puas dengan pekerjaan mereka.

Sedangkan variabel psikologis mencangkup *intrinsic/extrinsic need strength*, nilai-nilai kerja, *locus of control*, kepuasan terhadap karakteristik/hasil kerja, usaha kerja, perfomansi kerja, absensi, dan intensi *turnover.*

b. Variabel Situasional

Variabel situasional yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja mencangkup pekerjaan organisasi, dan lingkungan social budaya. Variabel pekerjaan mencangkup karakteristik/hasil kerja, variasi, otonomi, identitas tugas, *feedback*, level pekerjaan (status formal dalam organisasi), level gaji, kondisi pekerjaan *(work condition), job security, supervise*, dan iklim interpersonal. Mehta (dalam Srivastava, 2005) engatakan bahwa faktor-faktor seperti otonomi, hubungan pertemanan, perilaku pengawas, kepercayaan, dan dukungan menuntun pad keterlibatan kerja yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas.

Ada beberapa penelitian lainnya yang dilakukan mengenai keterlibatan kerja *(Job Involvement).* Penelitian mengenai keterlibatan kerja dan kepuasan kerja menunjukan hubungan positif antara keduanya. Makvana (2008) menemukan bahwa karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

2.1.2.2 Indikator Ketelibatan Kerja

Keterlibatan kerja merupakan ukuran sejauh mana seseorang memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap kinerjanya sebagai ukuran harga diri *(Robbins, 2001).* Keterlibatan kerja seseorang karyawan dapat memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan dalam pencpaian tujuan, berikut adalah indicator keterlibatan kerja :

1. Partisipasi Kerja

   Partisipasi kerja merupakan keikutsertaan keryawan dalam hal operasional pada sebuah perusahaan dalam penyelesaian pekerjaan sehari-hari.

2. Keikutsertaan

   Dapat diartikan sebagai turut ambilnya karyawan atau ikut dalam suatu kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi.

3. Kerja sama

   Kerja sama adalah keinginan untuk bekerja sama dengan kooperatif dan menjadi bagian dari kelompok.

2.1.2.3 Karakteristik Keterlibatan Kerja

Ada beberapa karakteristik dari karyawan yang memiliki keterlibatan kerja (job involvement) yang tinggi dan yang rendah (Cohen, 2003), antara lain :

a. Karakteristik karywan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi :
   1) Menghabiskan waktu untuk kerja

2) Memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaan
3) Puas dengan pekerjaannya
4) Memiliki komitmen yang tinggi terhadap karier, profesi, dan organisasi
5) Memberikan usaha-usaha yang terbaik untuk perusahaan
6) Tingkat absen dan intensi *turnover* rendah
7) Memiliki motivasi yang tinggi

b. Karakteristik karywan yang memiliki keterlibatan kerja yang rendah

1) Tidak mau berusaha keras untuk kemajuan perusahaan
2) Tidak peduli dengan pekerjaan maupun perusahaan
3) Tidak puas dengan pekerjaan
4) Tidak memilik komitmen terhadap pekerjaan maupun perusahaan
5) Tingkat absen dari intensi *turnover* tinggi
6) Memiliki motivasi kerja yang rendah
7) Tingkat pengunduran diri yang tinggi
8) Merasa kurang bangga dengan pekerjaan dan perusahaan

2.1.2.4 Dimensi Keterlibatan Kerja

Dimensi Menurut Lodahl dan Kejner (dalam Cohen, 2003), Job *Involvement* memiliki dua, yaitu:

a. Performance self-esteen contingency

Keterlibatan kerja merefleksikan tingkat dimana rasa harga diri seseorang dipengaruhi oleh performansi kerjanya. Aspek ini mencangkup tentang seberapa

jauh hasil kerja seorang karyawan *(performance)* dapat mempengaruhi harga dirinya *(self-esteen)*. Harga diri didefinisikan sebagai suatu indikasi dari tingkat dimana individu mempercayai dirinya mampu, cukup, dan berharga.

b. Pentingnya pekerjaan bagi gambaran diri total individu

Dimensi ini merujuk pada tingkat sejauh mana seseorang mengidentifikasi dirinya secara psikologis pada pekerjaannya atau pentingnya pekerjaannya bagi gambaran dari totalnya. Dubin (dalam Cohen, 2003) mengatakan bahwa orang yang memiliki keterlibatan kerja *(Job Involvement)* adalah orang yang menganggap pekerjaan sebagai bagian yang paling penting dalam hidupnya.

2.1.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan bagian dubjektif SDM ketika ia menilai, memandang, atau merasakan bagaimanaaktivitas kerja dalam perusahaannya itu dilaksanakan secara teratur dan continue serta memperoleh umpan balik dari pihak termasuk organisasi. Setiap individu akan memilik tingkat kepuasan kerja berbeda. Perbedaan itu lebih didasari akan system nilai atau cara penilaian yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja bisa jadi merupakan implementasi dari terpenuhinya berbagai harapan seseorang dari perusahaan tempat bekerja. Perbedaan lainnya, bisa juga di dasari oleh perbedaan nilai-nilai yang dianut seseorang, sikap, perilaku maupun motivasi untuk bekerja.

Menurut *Robbins (2003;78)* kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Menurut

Handoko (2003), bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karywan memandang pekerjaan mereka.

Menurut *Veithzal (2003),* bahwa kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerjaan tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Menurut *Robert dan John (2001),* kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang

Dari beberpa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian yang dilakukan oleh karyawan untuk mengukur sebuah pekerjaan yang dikerjakannya dan merasakan senang atau tidak saat menjalankan pekerjaannya

2.1.3.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yang sangat dirasakan baik akibat adanya suasana lingkungan yang mendukung. Karyawan lebih suka menikmati hasil kerjanya apabila suatu pekerjaan itu sesuai pada jalur yang diharapkan oleh perusahaan dari pada balas jasa, walaupun balas jasa itu penting.

Mangkunegara (2006), mengungkapkan ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diantaranya:

a. *Faktor pegawai,* yaitu kecerdasan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian masa kerja, emosi, pola piker, persepsi dan sikap kerja.

b. *Faktor pekerjaan,* yaitu struktur organisasi, opangkat/golongan,kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

Siagian (2006) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

a. *Faktor prestasi*, meliputi prestasi akademik, latar belakang pendidikan, sehingga akan memacu prestasi kerja yang baik.
b. *Faktor lingkungan kerja*, penghasilan rendah, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan tidak serasi, pekerjaan yang tidah sesuai sehingga akan mempengaruhi kepuasan kerja.
c. *Faktor usia*, sikap dewasa dan matang mengenai tujuan hidup, harapan dan cita-cita bagi karyawan yang sudah lanjut usia makin sulit untuk memulai karir baru ditempat lain.

2.1.3.2 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator menurut *Robbins (2003:148)* meliputi antara lain :

a. Pekerjaan

   Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

b. Upah

   Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

c. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

d. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja

e. Rekan Kerja

Teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian serta dapat membedakan keoriginalitasan penelitian ini, yang di sajikan melalui table sebagai berikut :

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan	Kesimpulan
1	Kadek Arta Subawa dan Wayan Mudiartha Utama (2013)	Pelatihan dan Keterlibatan Kerja: Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja dan Niat Keluarnya Karyawan	Variabel (X2) mengenai Keterlibatan Kerja Sama-sama menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data.	Teknik yang digunakan adalah *Path analysis*.	Pelatihan kerja dan keterlibatan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Keterlibatan kerja dapat

					menumbuhkan kepercayaan diri dan memberikan sikap yang positif sehingga meningkatkan kepuasan karyawan pada saat bekerja.
2	Rina Milyati Yuniastuti (2011)	Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Organik Agro System (OASIS) Bandar Lampung	Variabel dependen dan independen melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini digunakan sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data primer	Teknik yang digunakan adalah *Regresi Sederhana*	Ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan CV. Organik Agro System (OASIS).
3	Gladys Meigy Sanger (2013)	Penilaian Prestasi Kerja, Keterlibatan Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kejaksaan Tinggi Sulawesi	Variabel (X1) mengenai penilaian prestasi kerja dan variabel (Y) mengenai kepuasan kerja karyawan	Penelitian ini menggunkan data yang langsung didapat ari perusahaan untuk pengumpulan data primer	1 Penilaian prestasi kerja, keterlibatan kerja, motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kejaksaan Tinggi

		Utara			Sulawesi Utara. 2. Penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara.3 Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara.
4	Siti Safaria (2013)	Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Seascape Surveys Indonesia	Penelitian ini digunakan sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data primer	Teknik yang digunkan adalah *Regresi Sederhana*	Faktor-faktor yang menyebabkan ada pengaruh antara Job Involvement terhadap Performance pegawai PT Seascape Surveys Indonesia adalah: 1) Minat terhadap pekerjaan, 2) Kecintaan terhadap pekerjaan, 3)

					Pengakuan dari orang lain, 4) Partisipasi aktif, 5) Perilaku extra diluar pekerjaan (Extra Role Behavior) 6) Pembelajaran secara sukarela yang memiliki nilai rekapitulasi Sangat Tinggi.
5	HP. Sunardi (2008)	Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Variabel mengenai Penilaian prestasi kerja Variabel independen	Teknik yang digunakan adalah *Path analysis*.	Adanya hubungan antara keadilan distibutif dengan kepuasan kerja dengan nilai r_s sebesar 0,251dan antara keadilan procedural dengan kepuasan kerja dengan nilai r_s sebesar 0,317. Secara keseluruhan dari hasil ini menunjukkan adanya hubungan yang positif dan tidak terlalu kuat antara

					penilaian prestasi kerja dengan kepuasan kerja, artinya jika ada keadilan dalam penilaian prestasi kerja yang tinggi maka kepuasan kerja akan meningkat, begitu pula sebaliknya jika keadilan dalam penilaian prestasi kerja rendah maka kepuasan kerja dengan nilai r_s sebesar 0,324.
6	Behruz Abdolahi, Ghader vazifeh Damirchi, and Hasan Ganjeb (2011)	Surveying of Job boredom proneness effect on Job Satisfaction an Job involvement	Variabel (Y) mengenai kepuasan kerja Penelitian ini digunakan sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data primer	Variabel keterlibatan kerja menjadi variabel (Y) dan	In This study, we have worked on two main and 10 subsidiary hypotheses about the relationship between boredom proneness at work with job satisfaction and job involvement at Ardabil Province SMEs.

					Findings supported the two hypotheses. The results showed that there was a meaningful relationship between job boredom proneness and job satisfaction and also job involvement.

2.2 Kerangka Pemikiran

Menurut Veuthzal Rivai (2009:549), penilaian kinerja mengacu pada suatu system formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat kehadiran.

Dilihat dari pengertian di atas penilaian prestasi kerja itu sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan karena penilaian prestasi kerja itu sendiri penting bagi karyawan dan penilaian itu sediri dapat mengukur hasil pekerjaan saat bekerja dan dapat dilihat juga dari tingkat ketidak hadiran karyawan, penilaian kerja berhubungan dengan kepuasan kerja. Penilaian prestasi kerja pada karyawan akan mempengaruhi kepuasan kerja, dimana penilaian prestasi kerja diukur berdasarkan prinsip dalam penilaian prestasi kerja sedangkan kepuasan kerja diukur berdasarkan kepuasan terhadap penilaian kerja. Jika

kepuasan kerja karyawan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan maka penilaian prestasi kerja harus dilahat lagi apakah penilaian prestasi kerja itu sendiri sudah sesuai dengan yang diharapkan atau tidak.

Menurut HP.Sunardi (2008) menyatakan hubungan penilaian prestai kerja sebagai variabel independen dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen, adanya hubungan antara keadilan distibutif dengan kepuasan kerja dengan nilai r_s sebesar 0,251dan antara keadilan procedural dengan kepuasan kerja dengan nilai r_s sebesar 0,317. Secara keseluruhan dari hasil ini menunjukkan adanya hubungan yang positif dan tidak terlalu kuat antara penilaian prestasi kerja dengan kepuasan kerja, artinya jika ada keadilan dalam penilaian prestasi kerja yang tinggi maka kepuasan kerja akan meningkat, begitu pula sebaliknya jika keadilan dalam penilaian prestasi kerja rendah maka kepuasan kerja dengan nilai r_s sebesar 0,324.

Menurut Robbins dan Judge (2008:100), menyatakan keterlibatan kerja diartikan sebagai suatuukuran sampai dimana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang decapai sebagai penghargaan diri.

Dapat dilihat dari pengertian keterlibatan kerja diatas berpengaruh pada kepuasan kerja karena dapat mengurunkan niat keluar karyawan dari perusahaan, maka sebaiknya perusahaan memperhatikan kepuasan kerja dengan melibatkan keterlibatan karyawan diantaranya dalam pengambila keputusan-keputusan, dan mengikutsertakan karyawan dalam kegiatan perusahaan, sehingga keterlibatan

kerja karyawan dalam pekerjaan meningkat dan mampu meningkat kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian sebelumnya meneliti tentang pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja dan niat keluar karyawan. Sumarto (2009) menemukan bahwa keterlibatan kerja karyawan yang tinggi terbukti mampu meninggkatkan kepuasan kerja dan mampu menyurutkan niat keluar karyawan.

2.2.1 Keterkaitan Antar Variabel

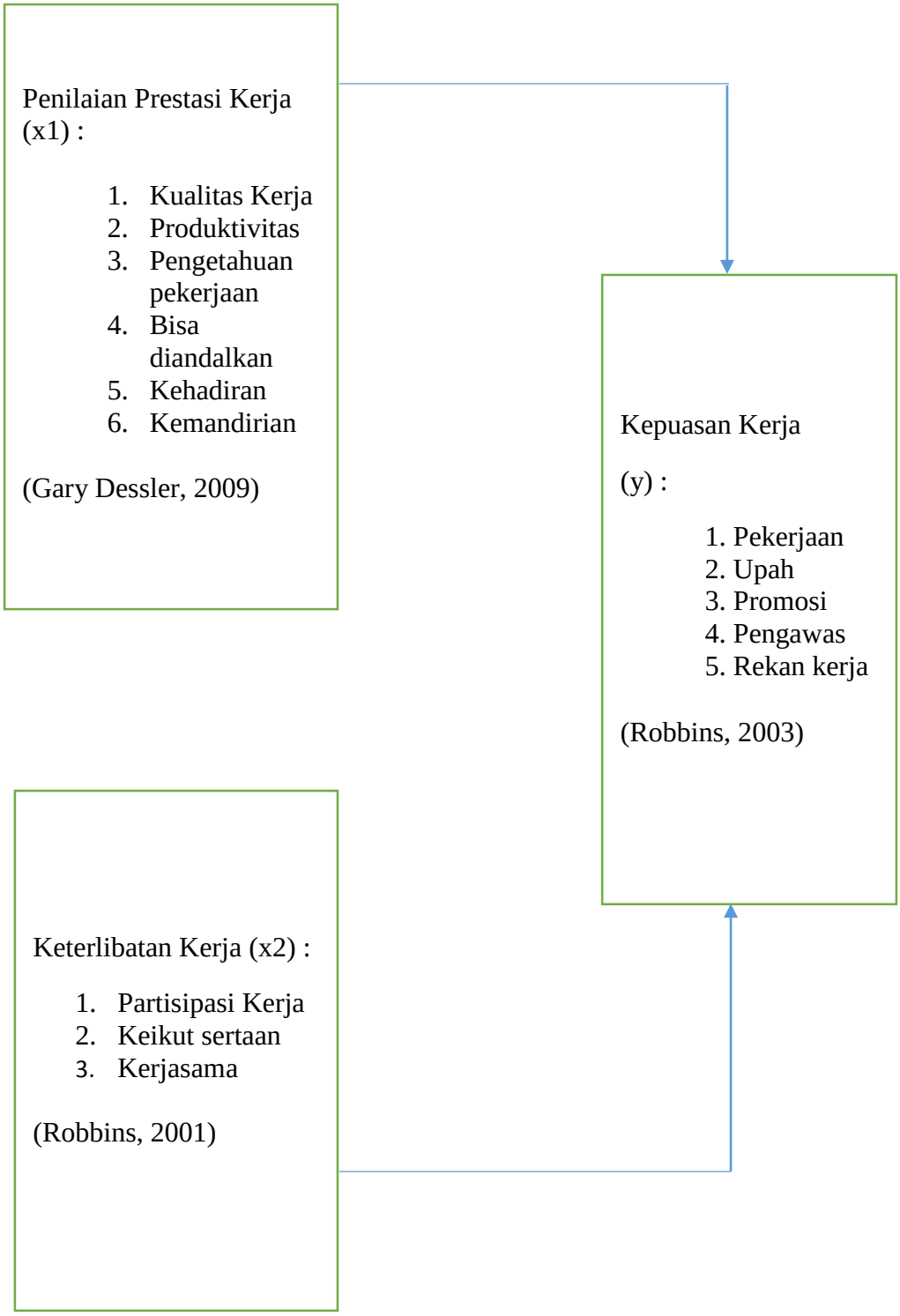
2.2.1.1 Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dalam penelitian terdahulu didalam jurnal yang ditulis oleh Gladys M Sanger (2003) Pengukuran terhadap tingkat kerja pegawai, penilaian prestasi kerja sangat penting secara objektif kepada setiap pegawai, penilaian prestasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada kantor kerjaksaan tinggi Sulawesi utara dimana t_{hitung} = 4,862 dan tingkat signifikan 0,00. HP.Sunardi (2008:197) Secara umum penilaian prestasi kerja berhubungan dengan kepuasan kerja, penilaian prestasi kerja pada karyawan akan mempengaruhi kepuasan kerja, dimana penilaian prestasi kerja diukur berdasarkan prinsip dalam penilaian prestasi kerja. Jika kepuasan kerja karyawan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan maka harus dilihat lagi penilaian terhadap prestasi kerja karyawan apakah penilaiannya telah sesuai dengan yang diharapkan atau tidak, jika sesuai maka kepuasan kerja akan meningkat, tetapi apabila tidak sesuai harus dilihat kembali penilaian terhadap prestasi kerja karyawannya.

2.2.1.2 Keterlibatan Kerja terhadap Kepuasan kerja Karyawam

Sumarto (2009) menemukan bahwa keterlibatan kerja yang tinggi terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja dan mampu menyurutkan niat keluar karyawan. Wexley dan Yulk (2003:136) menyatakan bahwa kepuasan kerja itu di pengaruhi oleh pekerjaan itu sendiri, dimana menunjukkan apakah suatu pekerjaan itu rutin, membutuhkan inisiatif atau membutuhkan kreativitas. Dengan adanya tuntutan inisiatif dan kreativitas dalam melaksanakan pekerjaan, maka secara tidak langsung karyawan harus bisa meluangkan sebagian besar waktu, tenaga, dan pikiran untuk pekerjaannya karena hal ini merupakan salah satu bagian penting bagi diri individu sehingga keinginan atau harapan dari para karyawan terpenuhi. Setiap karyawan mempunyai keinginan untuk dapat mencapai hasil kerja yang maksimal sesuai dengan harapan individu. Harapan inilah yang nantinya akan mempengaruhi tinggi rendahnya keterlibatan kerja individu dalam melakukan tugasnya agar kepuasan kerja karyawan itu ada.

Berdasarkan uraian dalam kerangka pemikiran dan keterkaitan antar variabel, maka dapat dibuat suatu bagan kerangka pemikiran berikut ini:



Gambar 2.1

Paragdima Penelitian

2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2002:39), dalam bukunya yang berjudul " Metode Penelitian Administrasi" hipotesis penelitian adalah :

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada fakta – fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan Kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis dari penelitian ini adalah **:**

1 : Penilaian Prestasi Kerja pada PT. Galamedia Bandung Perkasa sudah cukup baik

2 : Keterlibatan Kerja pada PT. Galamedia Bandung Perkasa sudah cukup baik

3 : Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa sudah cukup puas

4 : Terdapat Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa

5 : Terdapat Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa