BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Motivasi Kerja

2.1.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Siagian (1996:138) mengemukakan bahwa motivasi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Motivasi juga merupakan usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapatkan kepuasan dengan perbuatannya.

Pengertian Motivasi. Motif seringkali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat. Jadi motif tersebut merupakan suatu driving force yang menggerakkan manusia untuk bertingkah-laku, dan di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu. Setiap tindakan yang dilakukan oleh manusia selalu di mulai dengan motivasi (niat). Menurut Wexley & Yukl (dalam As'ad, 1987)

Motivasi mempengaruhi kerja seseorang sebesar 80%, sehingga dapat dikatakan motivasi kerja adalah faktor penting bagi keberhasilan kerja (Batubara dalam Rimawati, 2001). Hasil yang diharapkan ini merupakan tuntutan dari individu sendiri maupun tuntutan dari perusahaan dimana individu bekerja.

Motivasi hanya akan berhasil sempurna jika antara lain dapat diselaraskan tujuan yang dimiliki oleh organisasi dengan tujuan yang dimiliki oleh orang perorang dan ataupun sekelompok masyarakat yang tergabung dalam organisasi tersebut (Azwar, 1996).

2.1.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi sebagai perubahan tenaga di dalam diri seseorang yang ditandai oleh dorongan efektif dan reaksi- reaksi mencapai tujuan. Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda satu dengan yang lainnya. (Soemanto, 1987) Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Faktor eksternal

1. Tugas-tugas yang bersifat fisik, seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan tugas-tugas yang bersifat psikologis, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, tanggung jawab pekerjaan.

2. Organisasi kerja, seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.

3. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stressor, meliputi:

1) Faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi,kondisi kesehatan, dan sebagainya).

2) Faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

2.1.1.3 Aspek-aspek dalam Motivasi Kerja

Jurgensen (dalam Ibrahim, 1999) yang mengadakan penelitian di Minneapolis Gas Light Company menemukan beberapa aspek yang mendasari timbulnya motivasi kerja, yaitu :

1. Rasa aman (Security)

Rasa aman atau security adalah dapat melakukan pekerjaannya tanpa dibebani resiko yang dapat membahayakan diri karyawan. Adanya perasaan aman

merupakan sesuatu yang diinginkan oleh setiap orang, terutama pada saat ia sedang melaksanakan tugas yang merupakan tumpuan hidupnya. Perasaan yang aman ini meliputi pengertian yang luas, dimana di dalamnya termasuk rasa aman ditinjau dari kecelakaan keija, rasa aman dari kelanjutan hubungan kerja atau sewaktu-waktu terkena PHK yang tidak dikehendaki.

2. Kesempatan untuk maju (Advancement)

Adalah kesempatan untuk memperoleh posisi yang lebih tinggi dari kedudukan sebelumnya. Setiap orang selalu menginginkan adanya perkembangan dari usaha yang telah dilakukannya. Dengan adanya kesempatan untuk maju itu, maka keinginan untuk berkembang tersebut dapat terpenuhi.

3. Nama baik tempat bekerja (Company)

Nama baik tempat keija adalah tempat dimana karyawan itu bekerja sudah terkenal dan memiliki nama baik di masyarakat. Adanya kebanggaan pada tempat dimana seseorang bekerja itu akan memberikan keyakinan dan semangat pada dirinya untuk melakukan aktivitas kerjanya dengan baik.

4. Teman sekerja (CoWorkers)

Yaitu teman keija yang dapat bekeija sama dan berteman dengan baik. Kerja sama dan rasa saling menghargai sesama rekan sekeija akan memberikan perasaan tenang dan membutuhkan persatuan dan keakraban yang dapat memperlancar aktivitas kerja.

5. Jenis pekerjaan (Type of work)

Jenis pekerjaan yang dimaksud yaitu kesesuaian pekerjaan yang ditangani dengan keinginan karyawan itu sendiri. Maksudnya di sini adalah adanya kesesuaian antara keinginan dan kemampuan karyawan tersebut pada tugas yang diberikan, sehingga ia dapat bekerja dengan baik. Gaji yang dirasakan cukup baik dan pantas bagi dirinya menurut ukurannya sendiri. Hal ini merupakan kebutuhanhidup yang paling mendasar dan merupakan faktor pertama bagi kelangsungan hidup manusia. Dengan dirasakan adanya gaji yang cukup baik, maka diharapkan aktivitas kerja karyawan itu tidak terhambat oleh pemikiran pemikiran bagaimana menghidupi dirinya sendiri dan keluarganya.

6. Atasan (Supervisor) yang menyenangkan

Atasan yang menyenangkan adalah atasan yang dapat membimbing sekaligus disukai oleh bawahannya. Sikap ketauladanan yang ditunjukkan oleh atasan kepada bawahan merupakan suatu contoh dan dapat memberikan ketenangan dan tuntunan bagi karyawan dalam bekerja.

7. Jam kerja (Hours)

Adalah jam keija yang tidak terlalu lama dan membosankan. Kebosanan dan kelelahan yang ditimbulkan akibat terlalu lamanya jam kerja, dapat menyebabkan perasaan jenuh dan malas, sehingga dapat menurunkan gairah kerja karyawan. Keadaan tempat keija (Working Condition) yang baik Keadaan tempat kerja yang baik misalnya dengan adanya kebersihan, pergantian udara dan suhu ruangan keija dalam kondisi baik.

8. Fasilitas-fasilitas lain yang disediakan (Benefitsj

Fasilitas yang dimaksud adalah tersedianya fasilitas-fasilitas lain yang terdapat di tempat kerja seperti asuransi kesehatan, transportasi, pengobatan gratis, perumahan dan lain-lain. Tersedianya fasilitas ini semakin memberikan keyakinan bagi karyawan bahwa hidupnya tidak akan disia-siakan dan menjadi terlantar, sehingga keadaan ini dapat menambah kegairahan dalam bekerja.

2.1.2 Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan

Pengertian kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Balas jasa kerja karyawan ini, baik yang berupa ”finansial” maupun yang ”nonfinansial”. Bila kepuasan kerja terjadi, maka pada umumnya tercermin pada perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, yang sering diwujudkan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun ditugaskan kepadanya di lingkungan kerjanya. Setelah mempelajari berbagai pendapat para ahli di atas, dapat dikatakan bahwa unsur kepuasan kerja sangat penting sekali dalam meningkatkan performance atau kinerja suatu perusahaan dan menjadi pertimbangan mutlak dalam mempertinggi efisiensi, dengan efisiensi kerja pada pegawai akan menjadikan pegawai lebih terjaga, baik kondisi fisik maupun psikologinya, sehingga rasa bosan, cepat lelah, tidak bersemangat, perputaran kerja tinggi, melakukan pekerjaan yang tidak semestinya dilakukan, dan sering absen dapat dihilangkan. Menurut Martoyo (2000 : 142).

Kepuasan kerja sebagai cara seorang pekerjamerasakan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikapterhadap pekerjaannya yang didasarkan atas berbagai aspek pekerjaan.Sedangkan Davis menuturkan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan dari seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan oleh perusahaan. Hasibuan juga mengatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai kontribusi yang sangat besar terhadap prestasi kerja. Setiap karyawan mempunyaidorongan untuk bekerja karena kerja merupakan pusat dari kehidupan dan kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk mengerjakan suatupekerjaan. Sedangkan menurut Robbins kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya, seseorang yang tingkat kepuasan kerjanya tinggi akanmemiliki sikap positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, jika seseorang tidak puas terhadap pekerjaannya akan memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya.

2.1.2.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Robbins dan Judge (2009) ada 21 faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja yaitu otonomi dan kebebasan, karir benefit, kesempatan untuk maju, kesempatan pengembangan karir, kompensasi/gaji, komunikasi antara karyawan dan manajemen, kontribusi pekerjaan terhadap sasaran organisasi, perasaan aman di lingkungan kerja, kefleksibelan untuk menyeimbangkan kehidupan dan persoalan kerja, keamanan pekerjaan, training spesifik pekerjaan, pengakuan manajemen terhadap kinerja karyawan,

keberartian pekerjaan, jejaring, kesempatan untuk menggunakan kemampuan atau keahlian, komitmen organisasi untuk pengembangan, budaya perusahaan secara keseluruhan, hubungan sesama karyawan, hubungan dengan atasan langsung, pekerjaan itu sendiri, keberagaman pekerjaan.

Pendapat yang lain dikemukan oleh Ghiselli dan Brown, mengemukakan adanya lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu:

a. Kedudukan (posisi)

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada karyawan yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa penelitian menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang mempengaruhi kepuasan

kerja.

b. Pangkat (golongan)

Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat (golongan), sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggan terhadap kedudukan yang baru itu akan merubah perilaku dan perasaannya.

c. Umur

Dinyatakan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan umur karyawan. Umur di antara 25 tahun sampai 34 tahun dan umur 40 sampai 45

tahun adalah merupakan umur-umur yang bisa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan.

d. Jaminan finansial dan jaminan sosial

Masalah finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

e. Mutu pengawasan

Hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktifitas kerja. Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja (sense of belonging).

2.1.2.2 Dampak Kepuasan Kerja Karyawan

1. Produktifitas atau kinerja (Unjuk Kerja)

Lawler dan Porter mengharapkan prduktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa ganjaran instrinsik dan ganjaran ekstrinsik yang diterima kedua-duanya adil dan wajar dan diasosiasikan dengan unjuk kerja yang unggul. Jika tenaga kerja tidak mempersepsikan ganjaran intrinsik dan ekstrinsik yang berasosiasi dengan unjuk kerja, maka kenaikan dalam unjuk kerja tidak akan berkorelasi dengan kenaikan dalam kepuasan kerja. Asad (2004, p. 113).

2. Ketidakhadiran dan Turn Over

Porter & Steers mengatakan bahwa ketidak hadiran dan berhenti bekerja merupakan jenis jawaban yang secara kualitatif berbeda. Ketidakhadiran lebih

bersifat spontan sifatnya dan dengan demikian kurang mungkin mencerminkan ketidak puasan kerja. dalam Asad (2004, p.115). Lain halnya dengan berhenti bekerja atau keluar dari pekerjaan, lebih besar

kemungkinannya berhubungan dengan ketidakpuaan kerja. Menurut Robbins (1996) ketidakpuasan kerja pada tenaga kerja atau karyawan dapat diungkapkan ke dalam berbagai macam cara. Misalnya, selain meninggalkan pekerjaan, karyawan dapat mengeluh, membangkang, mencuri barang milik organisasi, menghindari sebagian dari tanggung jawab pekerjaan mereka.

a). Faktor kepuasan psikologik, merupakan faktor yang berhubungan dengankejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketenteraman dalam kerja, sikapterhadap kerja, bakat, dan keterampilan;

b). Faktor kepuasan sosial, merupakan faktor yang berhubungan denganinteraksi sosial baik sesama karyawan, dengan atasannya, maupunkaryawan yang berbeda jenis pekerjaannya;

c). Faktor kepuasan fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengankondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi : jenispekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapankerja, keadaan ruangan, suhu penerangan, pertukaran udara, kondisikesehatan karyawan, dan sebagainya;

d). Faktor kepuasan finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnyagaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan,promosi, dan sebagainya.

2.1.2.3 Pengukuran Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Robbins (2003), terdapat dua pendekatan yang paling banyakdigunakan untuk mengukur kepuasan yaitu :

1. Angka nilai global tunggal (single global rating)

Angka nilai global tunggal adalah metode pengukuran kepuasandengan cara meminta individu-individu untuk menjawab satupertanyaan, dengan rating skore 1 - 5 (Sangat tidak puas - Sangatpuas).31

2. Penjumlahan fase pekerjaan (summation score)

Metode ini lebih canggih dari angka nilai global tunggal. Metodeini mengenali unsur-unsur utarna dalam suatu pekerjaan dan menanyakan perasaan karyawan mengenal setiap unsur. Faktor-faktor lazim yang akan dicakup adalah sifat dasar pekerjaan, penyeliaan, upah sekarang, kesempatan promosi, dan hubungan dengan rekansekerja. Faktor-faktor ini dinilai pada skala baku dan kemudian dijumlahkan untuk menciplakan skor kepuasan kerja keseluruhan.Sedangkan menurut Loeke (1969) dalam Sule (2002), teknik pengukuran kepuasan kerja dikelompokkan dalam lima kategori, yaitu :

1. Skala perbandingan (Rating scale)

Dalam teknik ini individu diminta untuk membuat "rate" terhadapberbagai pertanyaan yang diajukan, yang merupakan deskripsi dari berbagai keadaan yang berhubungan dengan pekerjaan, seperti pertanyaan apakah seseorang merasa sangat puas, tidak puas atau sangat tidak puas.

2. Perilaku (overt behaviour)

Kepuasan kerja pada dasarnya juga dapat dilihat dari perilakunyata pekerja, namun demikian, hal ini agak sulit dan kurang akuratkarena sulitnya menentukan kriteria perilaku yang menyebabkankepuasan seseorang dalam bekerja. Disamping itu, untuk menentukanberapa banyak perilaku itu menggambarkan kepuasan kerja adalahsuatu hal yang tidak mudah. Oleh karena itu, pendekatan dan32pengamatan terhadap perilaku jarang digunakan dalam pengukurankepuasan kerja.

3. Kecenderungan bertindak(action tendency scale)

Teknik ini mencoba menanyakan seseorang mengenai kecenderungan untuk melakukan sesuatu yang dirasakan dalam hubungan dengan pekerjaan. Teknik ini tidak menanyakan apa yangdia rasakan, tetapi apa yang akan dilakukan. Hal ini didasari asumsibahwa apa yang akan dilakukan seseorang sangat dipengaruhiperasaannya.

4. Kejadian penting (critical incidencee technic)

Teknik ini sifatnya seseorang merasa puas dan tidak puas dalambekerja. Teknik ini dipergunakan oleh Herzberg dalarn membuat teoridua faktor. Hal ini sangat menguntungkan pada teori ini adalah sifatnya tidak terlalu menuntut banyak dari responden untuk menggunakanaspek kognitif.

5.Wawancara (interview)

Teknik ini jarang sekali dipergunakan. Hal ini disebabkan olehkarena masalah subyektifitas disamping itu dari segi biaya, teknikwawancara membutuhkan biaya jauh lebih besar dibandingkan dengan teknik lain.

2.1.3 Pengertian Kinerja

Menurut Bambang Guritno dan Waridin (2005) **kinerja** merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Hakim (2006) mendefinisikan **kinerja** sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan (Masrukhin dan Waridin, 2004).

2.1.3.1 Penilaian Kinerja

Menurut B. Siswanto Sastrohadiwiryo (2005: 235), belum adanya kesamaan antara perusahaan yang satu dengan perusahaan lainnya dalam menentukan unsur yang harus dinilai dalam proses penilaian kinerja yang dilakukan manajemen/penyelia penilai disebabkan selain terdapat perbedaan yang diharapkan dari masing-masing perusahaan, juga karena belum terdapat standar baku tentang unsur-unsur yang perlu diadakan penilaian. Pada umumnya unsur-unsur yang perlu diadakan penilaian dalam proses penilaian kinerja adalah kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan.

1. Kesetiaan

Kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku tenaga kerja yang bersangkutan dalam kegiatan sehari-hari serta dalam melaksanaan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kesetiaan tenaga kerja terhadap perusahaan sangat berhubungan dengan pengabdiannya. Pengabdian yang dimaksud adalah sumbangan pikiran dan tenaga yang ikhlas dengan mengutamakan kepentingan publik

2. Hasil kerja

Yang dimaksud dengan hasil kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pada umumnya kerja seorang tenaga kerja antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan.

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

4. Ketaatan

Yang dimaksud ketaatan adalah kesanggupan seorang tenaga kerja untuk mentaati segala ketetapan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan perusahaan maupun pemerintah, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

5. Kejujuran

Yang dimaksud dengan kejujuran adalah ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

6. Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

7. Prakarsa

Prakarsa adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lainnya.

8. Kepemimpinan

Yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain (tenaga kerja lain) sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok. Penilaian unsur kepemimpinan bagi tenaga kerja sebenarnya khusus diperuntukkan bagi tenaga kerja yang memiliki jabatan di seluruh hirarki dalam perusahaan.

2.1.3.2 Faktor – Faktor Kinerja

David C. Mc Cleland (1997) seperti dikutip Mangkunegara (2001 : 68), berpendapat bahwa "Ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja". Motif berprestasi dengan pencapaian kerja. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji. Selanjutnya Mc. Clelland, mengemukakan 6 karakteristik dari seseorang yang memiliki motif yang tinggi yaitu :

1) Memiliki tanggung jawab yang tinggi.

2) Berani mengambil risiko.

3) Memiliki tujuan yang realistis.

4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan.

5) Memanfaatkan umpan balik yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan.

6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogamkan.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Peneitian – Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Hasil	Perbedaan	Persamaan
1	Mariskha Z (2011)	Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial memberikan hasil yang tidak mendukung di dalam penelitian, jadi stres kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Adapun perbedayaan disini adalah terdapat variabel devenden dan menggunakan variabel Stres Kerja.	Terdapat persamaan di dalam variabel independen yaitu Kepuasan kerja dan pada variabel devenden sama-sama menggunakan variabel kinerja.
2	**Engkay Karweti (2010)**	Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	kemampuan manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja	Adapun perbedayaan disini adalah variable kemampuan manajerial yaitu variabel kepuasan	Adanya persamaan variabel motivasi yang sama-sama berpengaruh terhadap kinerja
3	**Abriyani Puspaningsi**	Pengaruh Partisipasi	kepuasan kerja dan kinerja , ada	Perbedaanya adalah pada	Sama-sama variabel

	h (2002)	dalam Penyusunan Anggaran terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja	yang punya hubungan langsung,	penelitian ini adalah adanya Variabel penyusunan anggaran variabel indevenden.	kepuasan kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja
4	**Ida Ayu Brahmasari (2008)**	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.	Perbedaannya pada penelitian ini yaitu pada variabel kepemimpinan dan budaya organisasi menjadi variabel mediasi antara motivasi terhadap kinerja	sama-sama variabel motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja
5	**Diana Sulianti K. L. Tobing (2009)**	Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Perbedaanya terdapat pada variabel independensi komitmenyang tidak berpengaruh terhadap kinerja	Sama sama menggunakan variabel komitmen yang hasilnya sama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja
6	**Anwar Prabu (2005)**	Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja	Secara bersama–sama seluruh variabel bebas faktor–faktor motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kepuasan kerja pegawa		Variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kinerja
7	**Boedyo Supono (2011)**	Pengaruh Motivasi , Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap	Variabel motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerha karyawan	Perbedaannya terdapat variabel kompetensi	Variabel motivasi dan kepuasanberpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

		Kinerja			
8	**Magdalena (2012)**	Pengaruh Pemberdayaa n Dan Motivasi Terhadap Kinerja	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi (X2) terhadap kinerja (Y)	Perbedaan nya terdapat variabel devenden dan menggunakan variabel pemberdayaan	Variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

2.2 Kerangka Pemikiran

Setiap organisasi yang bergerak dalam bidang apapun akan menghadapi suatu kondisi ketidak pastian di masa yang akan datang. Dalam setiap individu mempunyai motivasi kerja yang berbeda dengan tingkat kemampuan kerja nya rendah, sedang, dan tinggi. Motivasi kerja adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk melakukan perubahan dalam dirinya yang ditandai dengan doroangan efektif serta reaksi-reaksi dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan oleh orang tersebut

Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting bagi produktivitas sebuah organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Ketidakpuasan seseorang adalah awal dari permasalahan yang muncul dalam sebuah organisasi seperti tidak sepadan nya kompensasi dengan kinerja nya, yang dapat menurun kan motivasi bekerja dan kinrerja nya pun ikut menurun.

Kinerja karyawan menjadi hal yag penting, pada dasarnya karyawan adalah kunci utama dari sebuah organisasi karena karyawan bergerak paling

utama bagi organisasi, dengan kinerja karyawan yang baik maka kinerja organisasi pun akan baik dan akan mencapai tujuan dengan baik dan maksimal.

2.2.1 Keterkaitan Antara Variable

2.2.1.1 Keterkaitan Antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan, artinya meskipun motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tetapi belum tentu mempengaruhi kinerja perusahaan. Hal ini dapat terjadi karena karyawan yang merasa puas karena telah dipenuhi kebutuhannya oleh manajemen dapat bekerja secara optimal. Belum optimalnya kerja seorang karyawan dibatasi oleh adanya kebijakan atasan misalnya berhubungan dengan waktu lembur, yaitu karyawan yang telah terpuaskan kebutuhannya merasa bahwa manajemen telah memberikan penghargaan kepada dirinya sehingga dia merasa harus bekerja dengan profesional artinya apabila terdapat pekerjaan yang melekat pada dirinya yang sampai dengan jam kerja belum selesai tetapi dapat diselesaikan hari tersebut, karyawan tersebut bermaksud untuk menyelesaikannya karena dedikasi dan loyalitas terhadap pekerjaannya meskipun tidak diperhitungkan waktu lembur. Tetapi pihak manajemen menentukan bahwa sesuai ketentuan yang ada hal tersebut tidak diperkenankan, akhirnya karyawan tersebut akan menyelesaikan pada hari berikutnya. Hal inilah yang salah satunya menjadi suatu per-timbangan dan alasan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

tetapi motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kenedy (1982)

2.2.1.2 Keterkaitan Antara Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Perusahaan

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa ke-puasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan, artinya bahwa secara umum kepuasan kerja karyawan yang tinggi akan mampu meningkatkan kinerja perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung pendapat Lawler dan Porter (1967) dalam Usmara (2006:45) dan Sutiadi (2003:6). Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Koesmono (2005) memberikan suatu kesimpulan bahwa kepuasan kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja.

2.2.1.3 Keterkaitan Antara Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan

Untuk mengembangkan sikap-sikap positif tersebut kepada pegawai, sebaiknya pimpinan harus terus memotivasi para pegawainya agar kepuasan kerja pegawainya menjadi tinggi, mengingat kepuasan kerja merupakan bagian dari kepuasan hidup yang bergantung pada tindakan mana individu menemukan saluran-saluran yang memadai untuk mewujudkan kemampuan, minat, ciri pribadi nilai-nilainya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Yusmiati Saimah dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja” pada dinas perhubungan Kabupaten Musi Rawas (2003 : 21).

2.2.1.4 Keterkaitan Antara Kepuasan Kerja Karyawan dan Motivasi Karyawan

Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Kepuasan kerja memang sangat diperlukan oleh seorang karyawan untuk dapat mencapai suatu motivasi kerja yang tinggi meskipun menurut sifatnya kepuasan kerja itu sendiri besarannya sangat relatif atau berbeda antara satu orang dengan orang lainnya.

Menurut Strauss dan Syales dalam Handoko (2002;196), Keterkaitan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja :

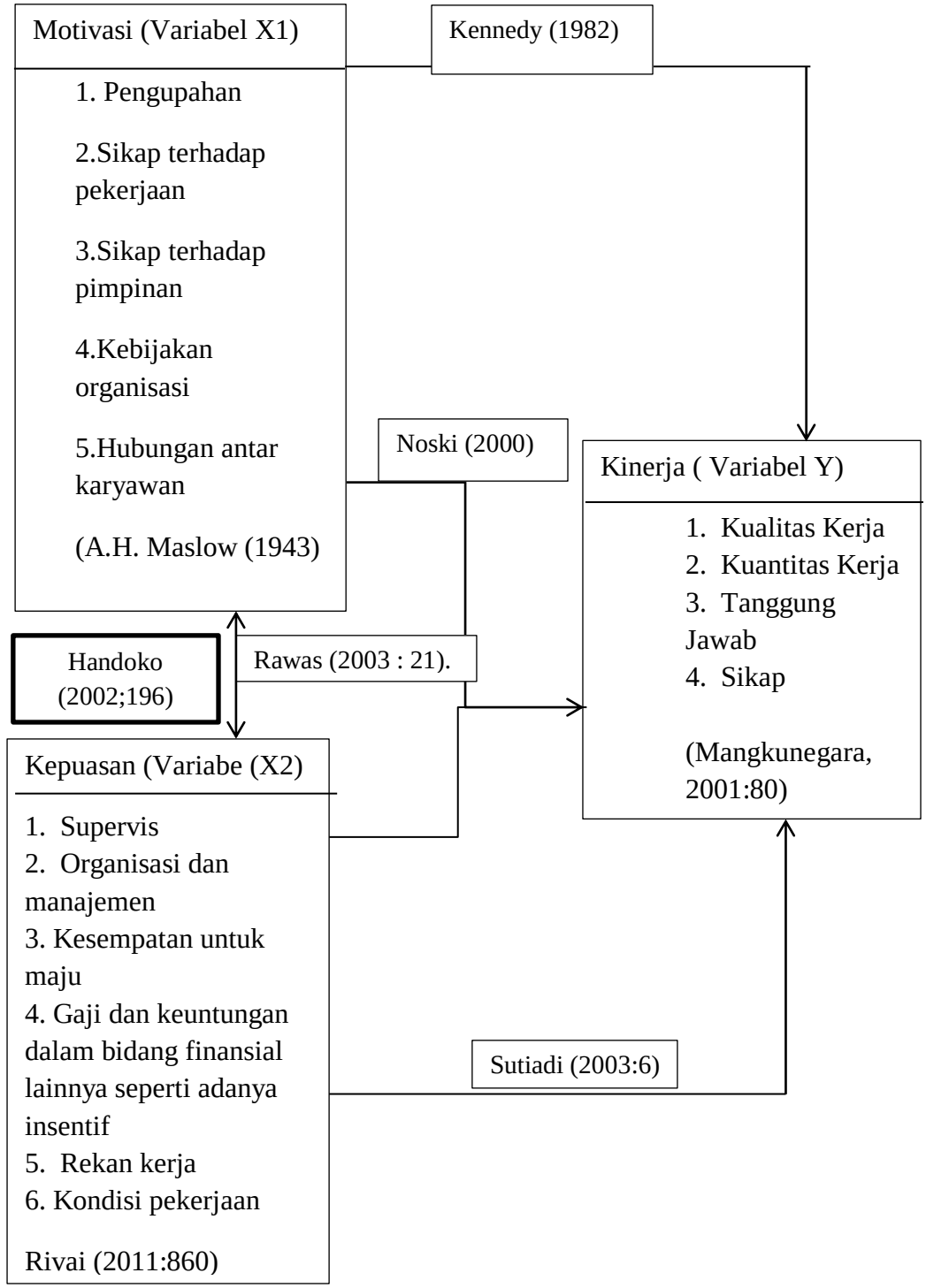
"Bahwa karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mengalami kematangan psikologik dan pada gilirannya akan menjadi frustasi. Karyawan seperti ini akan mempunyai motivasi yang rendah dalam bekerja yang tercermin dari cepat lelah dan bosan, emosi yang tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Sedangkan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran yang baik, dan berprestasi kerja lebih baik dari pada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja".

2.2.1.5 Keterkaitan Antara Motivasi kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian atau skripsi yang terdahulu yang dilakukan oleh Noski (2000) yang berjudul "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Kayawan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina" menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu juga penelitian yang

dilakukan oleh Munandar dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja danKompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Tidak Tetap di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Semarang" menyatakan bahwa kepuasan kerjaberpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bagan kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 2.1 .Paradigma Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka dibutuhkan suatu pengujian hipotesis untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel independent terhadap variabel dependent.

Menurut Sugiyono(2007:93), hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap yang diberikan, baru didasarkan pada teori yang relevan bukan di dasarkan pada faktor – faktor empiris yang diperoleh dari pengumpulan data.

Sedangkan menurut Umi Narimawati (2010:7) hipotesis adalah asumsi atau dugaan sementara yang harus diuji kebenarannya dalam suatu analisi statistik.

H1 : Motivasi karyawan terhadap dikatakan masih rendah

H2 : Kepuasan karyawan di Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat Bandung belum puas.

H3 : Kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas masih rendah

H4 :Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

H5 : Kepuasn Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan

H6 : Terdapat hubugan antara Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan

H7 : Motivasi dan Kepuasan Karyawan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan