

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

#### 2.1 Kajian Pustaka

##### 2.1.1 Penilaian Prestasi Kerja

###### 2.1.1.1 Definisi Penilaian Prestasi Kerja

**Bacal (2002:116)** dalam penelitian **Gladys Meigy Sanger (2013:1295)** menyatakan penilaian prestasi kerja adalah suatu proses yang melibatkan manajer dan karyawan dimana manajer menilai kemajuan yang telah dicapai karyawan kearah sasaran yang telah ditentukan dalam perencanaan kinerja dan untuk menyimpulkan apa yang berjalan baik sepanjang periode yang sedang dikaji ulang dan apa pula yang berjalan kurang baik.

Sedangkan penilaian pelaksanaan pekerjaan atau penilaian prestasi kerja (*appraisal of performance*) menurut **Soeprihanto (2009:7)** adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan. Dalam hal ini, pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan bukan berarti hanya dilihat atau dinilai hasil fisiknya saja tetapi meliputi berbagai hal seperti kuantitas kerja, kualitas kerja, disiplin, kerjasama, tanggung jawab, kesetiaan, kejujuran, dan loyalitas.

Menurut **Hasibuan (2009:87)**, “Penilaian prestasi kerja adalah rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja adalah nilai yang didapat oleh setiap karyawan atas kinerja yang diberikan karyawan tersebut untuk perusahaan yang bersangkutan terkait urusan evaluasi kerja sebagai bahan pertimbangan mendapat satu penghargaan yang dapat memacu termotivasinya karyawan. Penilaian prestasi kerja juga dapat diartikan sebagai sebuah cara bagi perusahaan meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, karena karyawan mendapatkan upah lebih dan diakui sebagai karyawan

yang loyal terhadap perusahaan. Dimana lebih diartikan pada satu rasa kehormatan dan juga kebanggaan tersendiri bagi karyawan yang berprestasi.

### **2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja**

**Byar dan Rue** dalam **Sutrisno (2011: 151)** mengatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan.

Faktor individu yang dimaksud adalah:

1. Usaha (effort) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
2. Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
3. Role/task perception, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja

Adalah Kondisi fisik, Peralatan, Waktu, Material, Pendidikan, Supervisi, Desain Organisasi, Pelatihan dan Keberuntungan.

### **2.1.1.3 Metode – metode Penilaian Prestasi Kerja**

1. Metode penilaian prestasi kerja berorientasi masa lalu

Ada berbagai metode untuk menilai prestasi kerja pegawai diwaktu yang lalu. Metode – metode yang berorientasi pad masa lalu mempunyai kelebihan dalam hal perlakuan terhadap prestasi kerja yang telah terjadi dan sampai derajat tertentu, dapat diukur. Kelemahannya adalah bahwa prestasi kerja dimasa lalu tidak dapat diubah.

Menurut **Husein (2013:14)** dalam mengevaluasi prestasi kerja dimasa lalu, para pegawai dapat memperoleh umpan balik mengenai upaya-upaya mereka.

Teknik penilaian tersebut mencakup antara lain :

a. Rating scale

Alat pengumpul data yang digunakan dalam observasi untuk menjelaskan, menggolongkan, dan yang menilai suatu individu.

b. Cheklist

Metode informal observasi dimana observer sudah menentukan indikator perilaku yang akan diobservasi dari individu dalam satu tabel.

c. Peristiwa kritis

Merupakan metode penilaian yang berdasarkan kepada catatan-catatan penilai yang menggambarkan perilaku karyawan dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja.

d. Tes dan observasi prestasi

Metode yang didasarkan kepada tes pengetahuan dan keterampilan. Tes yang dilakukan dapat berupa tertulis atau praktik.

e. Evaluasi kelompok

Proses identifikasi untuk menilai apakah suatu individu sudah bekerja sesuai dengan perencanaan atau tujuan yang ingin dicapai.

## 2. Metode Penilaian Berorientasi Masa Depan

Penilaian-penilaian yang berorientasi pada masa depan dapat memusatkan pada prestasi kerja diwaktu yang akan datang melalui penilaian potensi pegawai

atau penetapan sasaran prestasi kerja dimasa mendatang. Teknik-teknik yang bisa digunakan dengan cara: **(Siagian,2011:244)**

- a. Penilaian diri (self appraisals) Bahwa setiap pekerjaan dapat mencapai tingkat kedewasaan mental, intelektual, dan psikologis.
- b. Penilaian psikologis (psychological) Suatu metode penilaian terhadap pegawai dengan menggunakan ahli psikologis dalam penilaian pegawai adalah dalam bentuk identifikasi berbagai potensi pegawai.
- c. Pendekatan management by objective (MBO) Suatu metode penilaian yang melibatkan dua pihak yaitu pegawai dan pimpinan.
- d. Teknik pusat penilaian Teknik ini digunakan untuk menilai potensi para manager tingkat menengah yang diperkirakan memiliki potensi untuk menduduki jabatan manajerial yang lebih tinggi dalam organisasi dimasa depan.

#### **2.1.1.4 Tujuan dan Manfaat Penilaian Prestasi Kerja**

Menurut **Simamora, (2014: 421)** Tujuan penilaian prestasi kerja pegawai terdiri dari dua tujuan yaitu : tujuan pokok penilaian prestasi kerja adalah menghasilkan informasi yang akurat tentang perilaku dan evaluasi kerja anggota organisasi. Sedangkan tujuan khususnya, yaitu sebagai alat evaluasi dan pengembangan.

Menurut (Handoko 2010:135) terdapat delapan manfaat yang dapat dipetik dari penilaian prestasi kerja tersebut

1. Perbaikan Prestasi kerja : Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan pegawai, manajer dan departemen personalia

dapat memperbaiki kegiatankegiatan mereka demi perbaikan prestasi kerja.

2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi : Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
3. Keputusan-keputusan penempatan : Promosi, transfer dan demo biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi merupakan bentuk penghargaan prestasi kerja masa lalu.
4. Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan : Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga, prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.
5. Perencanaan dan pengembangan karir : Umpan balik prestasi kerja seorang pegawai dapat, mengarahkan keputusan-keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu.
6. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing: Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.
7. Kesempatan kerja yang adil: Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

8. Tantangan-tantangan eksternal: Kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti; keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah-masalah pribadi lainnya, departemen personalia dimungkinkan untuk menawarkan bantuan kepada semua pegawai yang membutuhkan.

#### **2.1.1.5 Unsur – unsur Penilaian Prestasi Kerja**

Menurut **Hasibuan, (2010:10)** Terdapat 11 unsur penilaian prestasi kerja. Pegawai yang memiliki prestasi kerja yang bagus harus memiliki setiap unsur prestasi kerja berikut ini :

- a. Kesetiaan (loyalitas) Penilai menilai kesetiaan pegawai terhadap pegawainya, jabatan, organisasi.
- b. Prestasi kerja Penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai tersebut dari uraian pegawai.
- c. Kejujuran Penilaian kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugas memenuhi perjanjian baik bagi dirinya maupun terhadap orang lain kepada bawahannya.
- d. Kedisiplinan Kedisiplinan pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan mengerjakannya sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.
- e. Kreatifan Penilai menilai kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreatifannya untuk menyelesaikan pegawai sehingga bekerja lebih berdaya guna dan hasil guna.

- f. Kerjasama Penilai menilai kesediaan pegawai itu berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai lainnya vertikal dan horizontal di dalam maupun di luar pegawai, sehingga hasil pegawai akan semakin baik.
- g. Kepemimpinan Penilai menilai kemampuan memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya.
- h. Kepribadian Penilai menilai sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik dan penampilan simpatik serta wajar dari pegawai tersebut.
- i. Prakarsa Penilai menilai kemampuan berfikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisa, menilai, mencipta, meberikan alasan, mendapatkan dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapi.
- j. Kecakapan Penilai menilai kecakapan pegawai dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen.
- k. Tanggung jawab Penilai menilai kesediaan pegawai dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya. Setiap prestasi kerja yang ada diatas harus dapat dimiliki dan dipraktekkan oleh setiap pegawai. Pegawai harus memiliki prestasi kerja yang bagus agar instansi dapat beroperasi dengan baik.

#### **2.1.1.6 Indikator Penilaian Prestasi Kerja**

Penilaian prestasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan bermacam-macam tergantung penetapan perusahaan itu sendiri, tetapi pada umumnya dimensi penilaian prestasi kerja menurut Soeprihanto (2009:9) adalah sebagai berikut:

1. Adil

Penilaian yang adil harus dilakukan dengan berdasarkan yang sudah ditentukan oleh instansi dengan melihat hasil kerja yang dicapai, dengan tidak membanding-bandingkan pegawai.

2. Objektif

Penilaian yang dilakukan berdasarkan prestasi kerjanya bukan dari unsur-unsur yang lain. Sikap yang lebih pasti, bisa diyakini keabsahannya, tapi bisa juga melibatkan perkiraan dan asumsi, dengan didukung fakta dan data.

3. Transparan

Pelaksanaan penilaian prestasi kerja dilakukan dengan secara transparan yang dimana semua pegawai mengetahui prosedur atau tata cara yang dilakukan oleh penilai.

4. Konsisten

Pihak penilai harus melaporkan hasil penilaian yang sudah dilakukan kepada semua pegawainya dimana sistem penilaian dapat dipercaya oleh semua pihak.

5. Sensitif

Penilaian yang dilakukan dapat membedakan pegawai baik yang produktif maupun pegawai yang tidak produktif.



Berdasarkan pendapat para ahli diatas disimpulkan bahwa indikator penilaian prestasi kerja adalah bagi karyawan yang benar-benar loyal kepada perusahaan, mampu bertahan dibawah tekanan, mandiri, memiliki etos kerja yang baik, memiliki sikap dan perilaku yang disenangi, mau membuka diri untuk saling bekerjasama dengan rekan kerja, berwawasan luas, mampu memberikan kontribusi lebih dari cakupan kerjanya, dan beberapa hal lain yang mampu meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

## **2.1.2 Keterlibatan Kerja**

### **2.1.2.1 Definisi Keterlibatan Kerja**

Khaerul Umam (2010:81) keterlibatan kerja dapat didefinisikan sebagai derajat seseorang secara psikologis mengartikan dirinya dengan pekerjaan dan menganggap tingkat kinerjanya sebagai hal penting bagi harga diri.

Menurut **Robbins dan Judge (2009:100)**, keterlibatan kerja (*job involvement*) adalah tingkat sampai mana karyawan memihak sebuah pekerjaan, berpartisipasi secara aktif didalamnya, dan menganggap kinerja penting sebagai bentuk penghargaan diri.

**Rivai dan Mulyadi (2012:246)**, menyatakan keterlibatan kerja adalah derajat sejauh mana seseorang memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap tingkat kinerjanya penting untuk harga diri.

**Kreitner dan Kinicki (2014:173)**, mengemukakan bahwa keterlibatan pekerjaan memiliki hubungan yang cukup kuat dengan kepuasan kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas disimpulkan bahwa keterlibatan kerja adalah karyawan yang menyadari sejauh mana perannya didalam sebuah pekerjaan, menyadari sejauh mana keaktifan kerjanya demi sebuah kemajuan perusahaan, dan sejauh mana berfikir bahwa peran yang dimiliki memberikan kontribusi yang besar. Dimana hasil akhirnya jatuh pada kepuasan tersendiri karena mampu melibatkan diri dalam sebuah pekerjaan yang bonafit.

### **2.1.2.2 Faktor –Faktor Individu Dengan Keterlibatan Kerja Yang Tinggi**

Menurut David Allen dan Rodger Griffeth (Gale, 2010) Menyatakan bahwa individu dengan keterlibatan kerja yang tinggi digambarkan sebagai berikut :

1. mereka yang puas dengan pekerjaan pada umumnya, dan khususnya pada isi pekerjaan itu sendiri, promosi, atasan dan rekan kerja.
2. Berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan pekerjaannya.
3. Keinginan untuk mengambil pekerjaan dengan otonomi dan umpan balik.
4. Kecenderungan keluar dari pekerjaan yang cenderung rendah

### **2.1.2.3 Dimensi Keterlibatan Kerja**

Menurut Lodahl dan Kejner yang dalam Liao & Lee ( 2009:24), keterlibatan kerja memiliki dua dimensi dan indikatornya yaitu :

5. Identifikasi psikologis dengan pekerjaan Dimensi ini merujuk pada tingkat sejauh mana karyawan mengidentifikasi diri secara psikologis terhadap pekerjaannya.
6. Pentingnya kinerja untuk harga diri Dimensi ini merujuk pada tingkat sejauh mana rasa harga diri karyawan dipengaruhi oleh kinerja yang dihasilkannya.

### **2.1.2.4 Indikator Keterlibatan Kerja**

Menurut **Khaerul Umam (2010:81)** keterlibatan kerja dapat didefinisikan sebagai derajat seseorang secara psikologis mengartikan dirinya dengan pekerjaan dan menganggap tingkat kinerjanya sebagai hal penting bagi harga diri.

Indikator yang digunakan dalam mengukur keterlibatan kerja menurut beberapa pakar :

1. Partisipasi Kerja

Partisipasi kerja merupakan keikutsertaan karyawan 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.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas disimpulkan bahwa indikator keterlibatan kerja didasari pada sejauh mana karyawan berpartisipasi terhadap kerjanya, keikutsertaan membantu rekan kerja yang lain bila terdapat masalah, dan bekerjasama satu dengan lainnya untuk membangun *trusted organizational* pada suatu perusahaan. Hal ini sangat penting dimiliki oleh setiap perusahaan, mengingat perusahaan membutuhkan karyawan yang memberikan benefit banyak bagi perusahaan terkait.

### **2.1.3 Kepuasan Kerja**

#### **2.1.3.1 Definisi Kepuasan Kerja**

Suwatno dan Priansa (2011: 263) menyatakan, bahwa: “Kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai pekerjaannya.”

Robbins dan Judge (2011:99) kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk ke sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap kerja itu.

Adapun pendapat lain menurut Putra (2014:2745) menyatakan bahwa “Kepuasan kerja merupakan suatu sikap seseorang karyawan terhadap tugas yang didapat. Jika seseorang karyawan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan memiliki produktivitas kerja yang baik. Sebaliknya jika karyawan memiliki tingkat kepuasan yang rendah terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut kemungkinan besar akan memiliki produktivitas yang rendah terhadap pekerjaannya dan akan memicu terjadinya kemangkiran serta tidak adanya komitmen dalam berorganisasi.”

### **2.1.3.2 Faktor - Faktor Kepuasan Kerja**

Edy Sutrisno (2014 : 79) juga mengutip pendapat yang dikemukakan oleh Brown & Ghiselli (1950) bahwa adanya empat faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu :

1. Kedudukan Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada

beberapa peneliti menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang memengaruhi kepuasan kerja.

2. Pangkat Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat atau golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan mengubah perilaku dan perasaannya.
3. Jaminan finansial dan sosial Finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
4. Mutu pengawasan Hubungan antara karyawan dengan pihak pemimpin sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan 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.

### **2.1.3.3 Dimensi Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidaknya karyawan atas berbagai aspek pekerjaannya. Dimensi kepuasan menurut Luthans (2011:141) adalah sebagai berikut:

- a. Pekerjaan itu sendiri, sejauhmana tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk maju atau belajar, dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan

peningkatan kemampuan dan menerima tanggungjawab selama kerja.

- b. Gaji atau upah, yaitu jumlah yang diterima meliputi besar gajinya, kesesuaian antara gaji dengan pekerjaan.
- c. Kesempatan promosi, yaitu yang berhubungan dengan masalah kenaikan jabatan, kesempatan untuk maju dan pengembangan karir.
- d. Pengawasan, yaitu termasuk didalamnya hubungan antara karyawan dengan atasan, pengawasan kerja dan kualitas kerja.
- e. Rekan kerja, yaitu sejauhmana hubungan sesama karyawan.

#### **2.1.3.4 Indikator Kepuasan Kerja**

Indikator Kepuasan Kerja menurut Putra (2014:2745) :

1. Sikap puas seseorang karyawan terhadap pekerjaannya.  
Sampai sejauh mana para pegawai menganggap tugas kerja mereka dan mampu untuk memberikan kesempatan belajar dan menerima tanggung jawab akan tugas kerja tersebut.
2. Produktivitas yang baik terhadap pekerjaan.  
Melakukan pekerjaan dengan baik dalam waktu yang sesingkat mungkin dengan penggunaan sumber daya secara maksimal tanpa mengorbankan kualitas yang ditentukan.
3. Tidak terjadinya kemangkiran dalam pekerjaan.

Tidak melakukan tindakan indisipliner sebagai seorang pekerja seperti absen kerja tanpa keterangan yang jelas atau melakukan pekerjaan diluar dari perjanjian yang sudah diatur oleh perusahaan.

4. Adanya komitmen berorganisasi.

Bekerja dengan gigit, ulet dan sepenuh hati serta loyal kepada perusahaan.

#### 2.1.4 Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung penelitian ini, maka penulis akan paparkan hasil penelitian terdahulu yang ada kaitanya dengan judul penelitian yang penulis angkat.

Penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel 2.1 sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Gladys Meigy Sanger (Desember, 2013)	Penilaian Prestasi Kerja, Keterlibatan Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara ISSN 2303-1174 Jurnal EMBA 1293 Vol.1 No.4 Hal. 1293-1303	1. Penilaian prestasi kerja, keterlibatan kerja, motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara. 2. Penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara. 3. Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara. 4. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai	1. Menggunakan variabel penilaian prestasi kerja, keterlibatan kerja dan kepuasan kerja. 2. Menggunakan analisis simultan dan parsial.	Menggunakan Variabel lain yaitu motivasi kerja.

No.	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
			Kejaksanaan Tinggi Sulawesi Utara.		
2.	Muhammad Aldaman,  Luis Marnisah,  Mohd Kurniawa  (Desember, 2017)	Pengaruh Prestasi Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri Tbk Kantor Cabang Bandar Lampung Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini Volume No. 01 ISSN PRINT : 2089-6018 ISSN ONLINE : 2502-2024	Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah diuraikan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa didapati nilai t hitung pada variabel prestasi kerja sebesar 19.193, lalu untuk variabel promosi jabatan sebesar 2.078 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka dapat dikatakan secara parsial variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent, lalu hasil uji F didapati nilai F hitung pada variabel prestasi kerja dan variabel promosi jabatan sebesar 184.756 yang berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka dapat dikatakan secara simultan variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent.	Menggunakan variabel Kepuasan Kerja.	Menggunakan variabel lain yaitu Prestasi Kerja, Promosi Jabatan pada PT. Bank Mandiri Tbk Kantor Cabang Bandar Lampung.
3.	Harri Kurniawan Ade Suryani (Januari, 2018)	Hubungan Antara Keterlibatan Dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Dharmasraya Lestarindo Kab. Dharmasraya  Volume No. 11	1. Terdapat hubungan yang signifikan antara keterlibatan kerja dengan kepuasan kerja karyawan PT. Dharmasraya Lestarindo Kab. Dharmasraya. 2. Adapun besar sumbangan efektif dari variabel keterlibatan kerja dengan kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 34%.	Menggunakan variabel Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja.	Menggunakan Unit yang berbeda yaitu PT. Dharmasraya Lestarindo.



No.	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		ISSN 2088-5326 E-ISSN 2502-8766			
4.	Y. Yakup  (Oktober 2017)	Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai  ISSN. 2503-3077	1. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan, Keterlibatan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. 2. motivasi kerja pegawai memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan kerja pegawai dibandingkan dengan keterlibatan kerja dan budaya organisasi.	Menggunakan variabel Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja.	Menggunakan variabel lain yaitu Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja.
5.	Cindi Ismi Januari,  Hamidah Nayati,  Utami Ika Ruhana (Juli, 2015)	Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Malang	1. Penilaian kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,885 (88,5%). 2. Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja sebesar 0,479 atau 47,9 %.	Menggunakan variabel Kepuasan Kerja.	Menggunakan variabel Kinerja dan Prestasi Kerja Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Malang.

No.	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
6.	Surya Rachma Aditya Eka Putra,  Hamidah Nayati Utami,  M. Faisal Riza  (Maret, 2015)	Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan	Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel indikator penilaian kinerja (X1), metode penilaian kinerja (X2), penilai (X3), pelaksanaan penilaian kinerja (X4) terhadap variabel prestasi kerja (Y) pada karyawan bagian produksi CV. Shuttlecock Nasional sebesar 0,733.	Menggunakan analisis regresi berganda.	Menggunakan variabel pendukung lain, yaitu Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.
7.	Roni Faslah (Agustus, 2010)	Hubungan antara keterlibatan kerja dengan turnover intention Pada Karyawan PT. Garda Trimitra Utama Jakarta  Vol. VIII No. 2	Hasil penelitian tersebut bahwa terdapat hubungan negatif antara keterlibatan kerja dan turnover intention.	Menggunakan variabel keterlibatan kerja.	Menggunakan variabel pendukung lain, yaitu turnover intention.
8.	Heni Puspita (Juni, 2012)	Kepuasan Hubungan Kerja dan Tekanan Psikologis Sebagai Sarana Dalam Mempredik si Prestasi Pekerjaan  INDEPT, Vol. 2, No. 2, Juni 2012 ISSN 2087 – 9245	Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa penelitian ini gagal mendukung model spillover, dimana model ini mengarah pada saling adanya hubungan pengaruh mempengaruhi yang sangat besar antar kehidupan rumah tangga dengan prestasi pekerjaan.	Menggunakan analisis regresi dan menggunakan variabel kepuasan kerja.	Menggunakan variabel pendukung lain, yaitu tekanan dan psikologis.

No.	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
9.	Behruz Abdolahi, Ghader vazifeh Damirchi, and Hasan Ganjeb (2011)	<i>Surveying of Job boredom proneness effect on Job Satisfaction an Job involvement</i>	<i>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.</i>	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)
10.	Vrinda N N, Nisha Ann Jacob (2015)	<i>The Impact of Job Satisfaction on Job Performanc e Vol. 86, No. 1, 80- 92</i>	<i>Through the potential linkage between satisfaction and performance is nearly as old as the field of industrialorganizational psychology, the relationship Terdapat satu variabel yang sama yaitu kepuasan kerja. Hanya terdapat dua variabel. 38 between employee satisfaction and job performance is no longer considered an important area of research. As Roznowsiki and Hulin (1992) commented. Most of the earlier reviews of the literature suggested a weak and somewhat inconsistent relationship between job satisfaction and performance</i>	Terdapat satu variabel yang sama yaitu kepuasan kerja.	Hanya terdapat dua variabel.
11	Mrs.E.Deep a, Dr.S.Kuppu samy (2014)	<i>Impact of Performanc e Appraisal System on Job Satisfaction , Employee Engagemen t, Organizatio n al Citizenship Behavior</i>	<i>The employees will have Organization al Commitment and Organization al Citizenship Behavior automatically . Once the employees found that they are satisfied with her job, then they engage</i>	Terdapat variabel yang sama yaitu performance appraisal dan job satisfaction	Terdapat empat variabel dalam jurnal

No.	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		<i>and Productivity</i>			

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Adanya keterlibatan karyawan terhadap perusahaannya mampu meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu karyawan dan atasan menjadi lebih saling mengenal antar satu dengan yang lainnya. Selain itu keterlibatan karyawan juga diyakini akan dapat membuat karyawan merasa mencintai pekerjaan yang dilakukannya sehingga akan timbul rasa puas terhadap pekerjaannya.

Keterlibatan juga diduga sangat berpengaruh terhadap penilaian yang dilakukan perusahaan terhadap pegawainya karena pada dasarnya seorang pegawai atau karyawan akan bekerja dengan baik dan terlibat jauh dalam pekerjaannya jika pegawai tersebut mencintai pekerjaannya dan hal tersebut menjadi nilai lebih bagi seorang karyawan.

Penilaian prestasi kerja karyawan bermanfaat untuk perbaikan prestasi kerja karyawan, penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan untuk latihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karier, penyimpangan proses staffing, ketidakakuratan informasional, kesalahan desain pekerjaan,

kesempatan kerja yang adil, tantangan eksternal, dan peningkatan produktivitas serta kepuasan karyawan itu sendiri.

Kepuasan kerja karyawan bersifat relatif karena setiap orang memiliki standarnya masing-masing. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah adanya reward atau penghargaan terhadap prestasi kerja yang dilakukan oleh mereka. Reward atau penghargaan itu sendiri bisa didapatkan karena hasil dari penilaian kinerja yang dilakukan baik oleh atasan maupun rekan kerja.

## **2.2.1 Keterkaitan antar variabel**

### **2.2.1.1 Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Penelitian yang dilakukan Cindi, Hamidan, dan Ika (2015:7) menghasilkan kesimpulan pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Kepuasan Kerja adalah signifikan.

Hal ini juga didukung oleh pernyataan Siagian (2015 : 296-297) bahwa terlepas dari faktor-faktor apa yang dijadikan sebagai alat mengukur kepuasan kerja, tetap penting untuk mengusahakan agar terdapat korelasi positif antara kepuasan dengan prestasi kerja karyawan. Artinya menjadikan kepuasan kerja untuk memacu prestasi kerja yang lebih baik meskipun disadari bahwa hal itu tidak mudah.

### **2.2.1.2 Pengaruh Keterlibatan Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

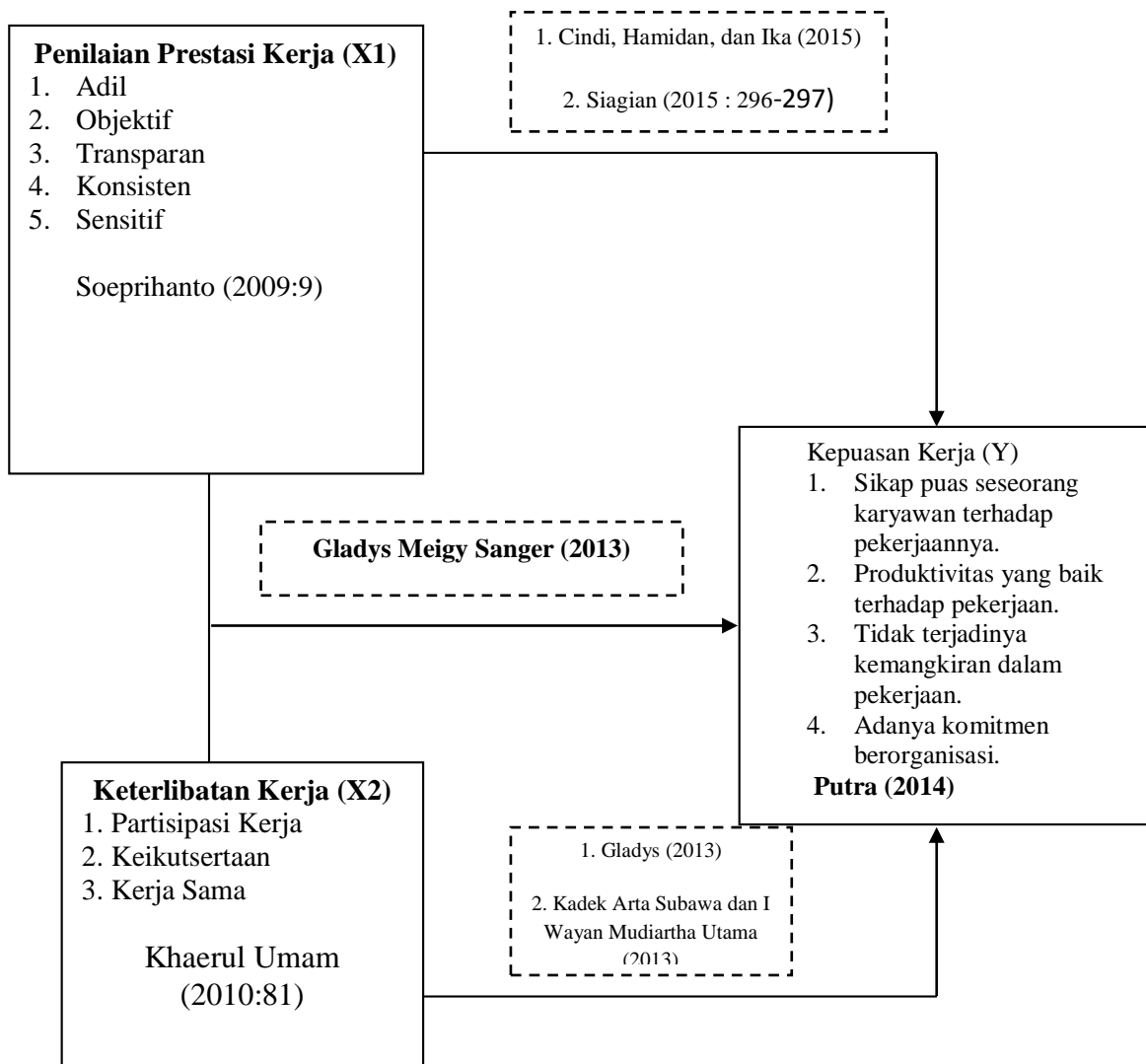
Penelitian terdahulu, Gladys (2013:1301) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara.

Menurut Kadek Arta Subawa dan I Wayan Mudiarta Utama (2013:563) dalam hasil penelitiannya “Pelatihan dan Keterlibatan Kerja: pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja dan Niat Keluar Karyawan” mengemukakan yang dilakukan di PT. Sinar Nusra Press Utama, telah menemukan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian dapat dilihat bahwa keterlibatan kerja memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja. Atas dukungan pendapat ahli dan hasil penelitian, maka terlihat bahwa keterlibatan kerja berhubungan secara langsung dengan kepuasan kerja.

### **2.2.1.3 Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja (X1) dan Keterlibatan Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Menurut Gladys Meigy Sanger (2013:1301) mengatakan bahwa penilaian prestasi kerja dan keterlibatan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kedua hal tersebut harus sejalan, karena dengan pemberian motivasi kerja yang diberikan kepada pegawai dan motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan seseorang supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal demi mencapai prestasi yang diinginkan dan terlibat sebagai karyawan yang berpengaruh.

### **2.2.2 Paradigma penelitian**



**Gambar 2.1**

### **Paradigma Penelitian**

Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang bersifat sementara atau dugaan yang paling memungkinkan dan perlu dicari kebenarannya, sebagai dasar perumusan masalah yang bertujuan mengarahkan dan memberikan pedoman dalam pokok permasalahan serta tujuan penelitian. Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah dan tinjauan pustaka diatas, maka dihasilkan hipotesis sementara dalam penelitian ini sebagai berikut:

**a. Hipotesis Utama:**

Terdapat pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Pt. Matahari Sentosa Cimahi

**b. Sub Hipotesis:**

- Penilaian Prestasi Kerja mempengaruhi Kepuasan Kerja pada Pt. Matahari Sentosa Cimahi.
- Keterlibatan Kerja mempengaruhi Kepuasan Kerja pada Pt. Matahari Sentosa Cimahi.