

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Motivasi Kerja

2.1.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda satu dengan lainnya. Motivasi kerja merupakan suatu sugesti atau dorongan yang muncul karena diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau dari diri sendiri. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan(Sriathi, 2018:4630).

Motivasi kerja merupakan proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi (Priansa, 2018:202). Motivasi adalah dorongan dari dalam diri individu untuk mendapatkan keinginannya. Motivasi seseorang dipengaruhi oleh kekuatan penilaian-penilaian dari orang tersebut. Seorang karyawan akan melihat derajat kebutuhan-kebutuhan dengan apa yang dia lakukan (Sujatmiko & Realize, 2018:245).

Motivasi kerja adalah suatu pilihan alternatif dari suatu proses yang dikendalikan oleh individu itu sendiri berdasarkan perkiraan seberapa baik hasil yang diharapkan. Upaya mempengaruhi seseorang dalam rangka memberikan motivasi berarti mendapatkan kemudian ingin berbuat sesuatu yang diketahui dan seharusnya dilakukan. Motivasi dapat berupa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik (Edison dkk 2017: 168).

2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Menurut (Priansa, 2018:220-221) Motivasi kerja sebagai pendorong tingkah laku karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan antara lain:

1. Faktor intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a. Keinginan untuk dapat hidup

Untuk mempertahankan hidup, orang mau mempekerjaan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau tidak, apakah halal atau haram, dan sebagainya.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui dan dihormati orang lain.

d. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

2. Faktor ekstren

Faktor ekstren juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstren tersebut adalah:

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para pekerja dengan baik.

c. Supervise yang baik

Peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja keras agar memenuhi tujuan perusahaan jika yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

2.1.1.3 Teori-teori motivasi kerja

Menurut (Edison dkk, 2017:172-178)beberapa teori motivasi tersebut antara lain:

1. Teori Abraham Maslow

Teori motivasi yang paling terkenal adalah hierarki teori kebutuhan milik Abraham Maslow, ia membuat hipotesis bahwa dalam setiap diri manusia terdapat hierarki dari lima kebutuhan, yaitu fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Teori Maslow memisahkan lima kebutuhan ke dalam urutan-urutan, kebutuhan fisiologis dan rasa aman di deskripsikan sebagai kebutuhan tingkat bawah sedangkan kebutuhan sosial, penghargaan dan aktualisasi diri sebagai kebutuhan tingkat atas.

Perbedaan antara kedua tingkat tersebut adalah dasar pemikiran bahwa kebutuhan tingkat atas dipenuhi secara internal sementara kebutuhan tingkat rendah secara dominan dipenuhi secara eksternal. Prinsip teori Abraham Maslow berangkat dari kebutuhan manusia yang disusun secara hierarki fisiologis sampai kebutuhan pemenuhan diri. Abraham Maslow menekankan perilaku manusia disebabkan oleh motivasi tertentu yang bergerak secara sistematis demi sebuah “*grows need*” atau pemuasan kebutuhan.

2. Teori motivasi berprestasi McClelland

1. *Need for achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggungjawab untuk pemecahan masalah.
2. *Need for affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.

3. *Need for power*, kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dan dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

3. Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*)

Teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yaitu:

- a. *Existence Needs*, kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi karyawan.
- b. *Relatedness Needs*, kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi di lingkungan kerja.
- c. *Growth Needs*, kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi.

4. Teori dua faktor Herzberg

Teori motivasi dikemukakan oleh Fredrick Herzberg, seseorang menginginkan dua macam faktor kebutuhan yaitu:

1. Faktor motivator, adalah hal-hal pendorong berprestasi yang bersifat ekstrinsik, yang berarti bersumber dari luar diri seseorang. Yang tergolong sebagai faktor motivator antara lain: prestasi, pengakuan pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kesempatan serta penghargaan.
2. Faktor *higiene*, adalah faktor yang sifatnya menyenangkan para pekerja, faktor *higiene* antara lain: upah/gaji, lingkungan kerja, interpersonal serta kebijakan perusahaan.

2.1.1.4 Indikator-indikator Motivasi Kerja

Menurut (Edison, 2017: 181) indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan untuk disukai
4. Kebutuhan harga diri
5. Kebutuhan pengembangan diri

2.1.2 Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan dapat memperoleh kepuasan dari tempat bekerjanya. Kepuasan kerja akan mempengaruhi kinerja yang sangat diharapkan oleh seorang manajer, sehingga seorang manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan karyawannya. Menurut (Nurhaedah dkk 2018:12) Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal lain yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Seorang karyawan mau bekerja karena ada dorongan dalam dirinya untuk menuju harapan yang lebih baik dan memuaskan, artinya berbeda dalam bentuk aktivitas yang bertujuan untuk memperoleh kepuasan (Sriathi, 2018:615).

Menurut (Lumanauw dkk, 2011:2) Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa yang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Hal ini disebabkan karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja pegawai seperti perilaku malas, rajin atau produktif.

Menurut (Candra dkk, 2019:843)Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan menyukai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh sikap moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan (Winarsih dkk, 2018: 200). Kepuasan kerja yang tinggi merupakan ciri suatu organisasi yang dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil kepemimpinan yang efektif.

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Sumber daya manusia atau manajemen harus selalu memonitor kepuasan kerja karena hal ini mempengaruhi sikap absensi, perputaran tenaga kerja, kepuasan kerja dan masalah-masalah penting lainnya (Sunyoto, 2012:210).

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan kerja dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja menjadi sesuatu yang penting untuk dimiliki seseorang karyawan, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan

2.1.2.2 Dampak Kepuasan kerja

Dampak perilaku dari kepuasan dan ketidakpuasan kerja telah banyak diteliti dan dikaji. Banyak perilaku dan hasil kerja karyawan yang diduga merupakan hasil dari kepuasan atau ketidakpuasan kerja. Hal-hal tersebut tidak hanya meliputi variabel kerja seperti unjuk kerja dan *turnover*, tetapi juga variabel non kerja seperti kesehatan dan kepuasan hidup. Berikut ini diuraikan mengenai dampak kepuasan kerja karyawan menurut (Priansa, 2017: 21-24), yaitu:

1. Kinerja

Sebagian penelitian membuktikan ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, baik secara langsung maupun tidak langsung. Sebagian pakar membuktikan bahwa kepuasan kerja erat kaitannya dengan motivasi kerja yang pada akhirnya meningkatkan kinerja. Namun ada beberapa pakar yang melakukan penelitian bahwa kepuasan kerja tidak selalu berdampak positif terhadap kinerja.

2. *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational Citizenship Behavior (OCB) atau yang juga dikenal dengan perilaku ekstra peran adalah perilaku karyawan untuk membantu rekan kerja

maupun membantu organisasi bisnis. Perilaku ini meliputi tindakan sukarela karyawan untuk membantu rekan kerja mereka maupun organisasi bisnis.

3. Perilaku menghindar (*Withdrawal Behavior*)

Ketidakhadiran atau kemangkiran dan pindah kerja adalah perilaku-perilaku yang dilakukan karyawan untuk melarikan diri dari pekerjaan yang tidak memuaskan. Peneliti memandang *absenteeism* dan *turnover* merupakan fenomena yang saling berhubungan yang didasari oleh motivasi yang sama, yaitu melarikan diri dari pekerjaan yang tidak memuaskan.

a. Ketidakhadiran/kemangkiran (*Absenteeism*)

Ketidakhadiran adalah fenomena yang dapat menurunkan efektivitas dan efisiensi organisasi bisnis dengan meningkatkan biaya karyawan.

b. Pindah kerja (*Turnover*)

Pindah kerja adalah hal yang sangat merugikan organisasi bisnis mengingat banyaknya biaya yang telah dikeluarkan organisasi bisnis dan biaya yang harus dikeluarkan kembali guna merekrut karyawan baru sebagai pengganti karyawan yang keluar.

4. *Burnout*

Burnout adalah emosional *distress* atau keadaan psikologis yang dialami dalam bekerja. *Burnout* lebih merupakan reaksi emosi terhadap pekerjaan.

5. Kesehatan mental dan fisik

Terdapat beberapa bukti tentang adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan kesehatan fisik dan mental.

6. Perilaku Kontraproduktif

Perilaku yang berlawanan dengan *organizational citizenship* adalah *counterproductive*. Perilaku ini terdiri dari tindakan yang dilakukan karyawan baik secara sengaja maupun yang tidak sengaja yang dapat merugikan organisasi bisnis.

7. Kepuasan Hidup

Saling mempengaruhi antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan merupakan faktor penting untuk memahami reaksi karyawan terhadap pekerjaannya.

2.1.2.3 Teori Kepuasan Kerja

Menurut (Sinambela, 2016: 304-307) teori yang membahas kepuasan kerja dalam berbagai kepustakaan sebagai berikut:

1. Teori nilai (*Value Theory*)

Konsep ini terjadi pada tingkatan ketika hasil pekerjaan diterima individu seperti yang diharapkan. Teori ini menekankan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor, yaitu dengan cara efektif dalam memuaskan pekerja dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya.

2. Teori keseimbangan (*Equity Theory*)

Menurut teori ini, puas atau tidaknya karyawan merupakan hasil dari perbandingan yang mereka lakukan antara *input-outcome* dirinya dengan perbandingan *input-outcome* karyawan lain. Jadi, apabila perbandingan tersebut dirasakan seimbang maka karyawan tersebut akan lebih merasa puas. Sebaliknya, apabila tidak seimbang maka dapat menyebabkan ketidakpuasan.

3. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Kepuasan kerja dalam karyawan bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dengan apa yang diharapkan oleh karyawan. Apabila yang didapat karyawan ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka mereka akan puas. Sebaliknya, apabila yang diperoleh karyawan justru lebih rendah daripada yang diharapkan maka akan menyebabkan ketidakpuasan.

4. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas jika mereka mendapatkan apa yang dibutuhkannya.

5. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, melainkan juga bergantung pada pendapat kelompok yang oleh para karyawan dianggap sebagai kelompok rujukan.

6. Teori Dua Faktor

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, melainkan juga bergantung pada persepsi kelompok pekerja tentang kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja melalui dimensi yang terpisah. Oleh sebab itu, karyawan dalam pekerjaannya dapat masuk kedalam berbagai kombinasi hasil yang positif yang akan membayangi kepuasan kerja yang tinggi atau ketidakpuasan yang rendah.

2.1.2.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut (Indrasari, 2017:44) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat terpengaruhi oleh beberapa faktor yakni faktor *mentally challenging work*, *equitable rewards*, *supportive working conditions*, dan faktor *supportive mileagues*. hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Mentally Challenging work

Faktor *Mentally challenging work* karyawan dalam kepuasan kerja menggambarkan bahwa karyawan lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang kepadanya untuk menggunakan seluruh kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara bebas.

2. Equitable Rewards

Pegawai menginginkan kebijakan organisasi dalam sistem pembayaran dan kesempatan promosi yang adil dan sesuai dengan yang diharapkan. Kepuasan kerja akan tercipta jika pembayaran gaji dilakukan dengan adil yakni sesuai ruang lingkup pekerjaan, sesuai kemampuan pegawai, serta sesuai standar yang berlaku.

3. Supportive Working Conditions

Pegawai selalu akan memperhatikan lingkungan kerja untuk memperoleh rasa nyaman. Pegawai tidak menyukai jika fasilitas kerja tidak menyenangkan dan berbahaya bagi keselamatan jiwanya.

4. Supportive Colleagues

Pegawai tidak hanya bekerja untuk uang atau penghargaan fisik semata. Bagi kebanyakan pegawai bekerja pada dasarnya adalah untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial.

2.1.2.5 Meningkatkan Kepuasan Kerja

Upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja perlu dilakukan sehingga pegawai akan bertahan dalam organisasi dan menjadi aset yang penting bagi organisasi. Menurut (Priansa, 2018:311-312) Upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja dapat dilakukan melalui:

1. Perubahan struktur kerja

Melakukan perubahan struktur kerja, misalnya dengan melakukan perputaran pekerjaan (*Job rotation*), yaitu sebuah sistem perubahan pekerjaan dari salah satu tipe tugas ke tugas yang lainnya (yang disesuaikan dengan *job description*).

2. Melakukan perubahan struktur pembayaran

Perubahan sistem pembayaran bagi karyawan yang didasarkan pada teknik sebagai berikut:

- a. Pembayaran berdasarkan keahliannya, yaitu pembayaran dimana pekerja digaji berdasarkan pengetahuan dan keterampilannya daripada posisinya dalam organisasi.
 - b. Pembayaran berdasarkan jasanya, yaitu sistem pembayaran dimana pekerja digaji berdasarkan kinerjanya dan pencapaian finansial pekerja.
 - c. Pembayaran berdasarkan keberhasilan kelompok, dimana keuntungan dibagi kepada seluruh anggota kelompok.
3. Pemberian jadwal kerja fleksibel

Pemberian jadwal kerja yang fleksibel namun taat terhadap peraturan organisasi juga merupakan salah satu solusi untuk mendorong kepuasan kerja pegawai.

4. Program pendukung

Organisasi menyediakan program pendukung yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2.1.2.6 Indikator-indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja ini menunjukkan adanya suatu kesesuaian antara harapan dan kenyataan tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja ini juga berlaku bagi individu ataupun kelompok. Menurut (Edison dkk, 2017:212) Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu:

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan yang baik, yang memotivasi dan terbuka, merupakan faktor yang menyenangkan dan memberi kepuasan tersendiri bagi karyawan atau anggotanya.

2. Kompetensi atas pekerjaan yang dihadapi

Kompetensi memiliki keterkaitan erat dengan kepuasan kerja. Karena , pada umumnya orang menyenangi pekerjaannya karena ia memiliki keahlian di bidang tersebut.

3. Kebijakan manajemen

Dapat mempengaruhi puas dan tidak puasnya karyawan. Hal ini lumrah karena setiap kebijakan tidak sepenuhnya akan diterima karyawan, meskipun kebijakan itu baik.

4. Kompensasi

Kompensasi merupakan faktor dominan, di mana kompensasi yang memperhatikan aspek-aspek kontribusi dan kinerja yang adil dapat menimbulkan kepuasan kerja.

5. Penghargaan

Penghargaan merupakan kebanggaan tersendiri bagi karyawan atau pekerja. Seseorang yang merasa dihargai dalam pekerjaannya akan menimbulkan semangat dan kepuasan kerja.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan atasan kepadanya. Kinerja merupakan pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan atau hal-hal yang diinginkan oleh organisasi. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga dapat pada tingkatan individu, kelompok ataupun organisasi (Marliani, 2016: 49).

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Mengelola kinerja agar proses kinerja dapat berjalan dengan baik, untuk itu perlu memperhatikan beberapa aspek penting, diantaranya kompetensi manajerial. Kesalahan yang sering terjadi adalah, menempatkan

seseorang pada jabatan strategis yang tidak memiliki kompetensi manajerial seperti konseptual (Edison dkk, 2017: 188).

Menurut (Purba dkk, 2019: 843) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu (Indrasari, 2017: 51).

Kinerja merupakan hasil kerja/kemampuan kerja yang diperlihatkan seseorang, sekelompok orang (organisasi) atas suatu pekerjaan, pada waktu tertentu. Kinerja dapat berupa produk akhir (barang dan jasa) atau berbentuk perilaku, kecakapan, kompetensi, sarana dan keterampilan spesifik yang dapat mendukung pencapaian tujuan, sasaran organisasi (Sedarmayanti, 2011: 311).

2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Berikut ini berapa faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja menurut (Kasmir, 2016: 195-196) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan menghasilkan pekerjaan yang baik. Artinya dengan mengetahui

pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya.

3. Rancangan Kerja

Rancangan pekerjaan akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka dapat memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.

5. Motivasi kerja

Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan teransang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya Kepemimpinan

Gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya Organisasi

Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9. Kepuasan Kerja

Perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10. Lingkungan Kerja

Suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja.

2.1.3.3 Pengukuran dan Penilaian Kinerja Karyawan

Konsep yang dapat dijadikan sebagai acuan guna mengukur dan menilai kinerja karyawan, yaitu (Indrasari, 2017: 57-58):

1. Faktor Kualitas kerja, yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian bekerja, kecepatan penyelesaian pekerjaan, keterampilan dan kecakapan kerja.
2. Faktor Kuantitas kerja, diukur dari kemampuan secara kuantitatif di dalam mencapai target atau hasil kerja.
3. Faktor Pengetahuan, meninjau kemampuan karyawan dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.
4. Faktor Keandalan, mengukur kemampuan dan keandalan dalam melaksanakan tugasnya, baik dalam menjalankan peraturan maupun inisiatif dan disiplin.
5. Faktor Kehadiran, yaitu melihat aktivitas karyawan di dalam kegiatan-kegiatan rutin di kantor.

6. Faktor Kerja sama, melihat bagaimana karyawan hotel bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

2.1.3.4 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Kasmir, 2016: 208-210) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kinerja, yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Waktu
4. Penekanan Biaya
5. Pengawasan

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian terdahulu sebagai tolak ukur dan perbandingan serta dapat mempermudah peneliti dalam menyusun penelitian ini. Penelitian terdahulu dapat dijadikan referensi tambahan bagi peneliti dalam meneliti variabel-variabel yang bersangkutan. Berikut adalah penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan peneliti.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

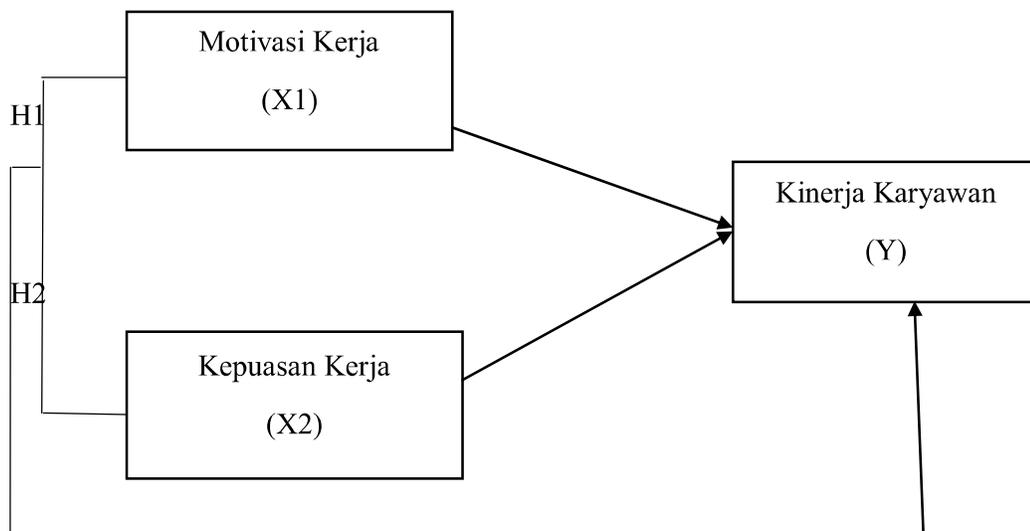
No	Peneliti/judul	Variabel	Hasil penelitian
1.	Dra. Sari Marliani, MM (2016) Motivasi kerja dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk cabang Karawang).	Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia cabang Karawang.
2.	Nurhaedah, Sukmawati Mardjuni, dan H.M Yusuf Saleh (2018) Pengaruh kemampuan kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Semen Tonasa Kabupaten Pangkep.	Kemampuan kerja (X1), Motivasi kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Semen Tonasa Kabupaten Pangkep.
3.	Deni Candra Purba, Viktor P.K Lengkong, dan Sjendry Loindong (2019) Pengaruh Kepuasan kerja, Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia cabang Manado.	Kepuasan kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan umum percetakan Negara Republik Indonesia cabang Manado.
4.	Arifin (2017) Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan	Motivasi (X1), Kepuasan kerja (X2), dan Disiplin	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi, kepuasan kerja

	Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Sari Surya Perwira Medan.	kerja (X3) Kinerja karyawan (Y)	dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sari Surya Perwira Medan
5.	Wahyu Arif Sujatmiko dan Realize (2018) Effect of Motivation and Discipline on Employees Perfomance of PT Cipta Catur Mahkota	Motivation (X1), Discipline (X2) Employees Perfomance (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Cipta Catur Mahkota

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dapat memberikan gambaran pada hubungan antara variabel dependen (Terikat) dengan variabel independen (Bebas). Dalam penelitian ini, variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y), sedangkan variabel bebas adalah Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2). Berikut ini digambarkan kerangka pemikiran yang dijadikan sebagai dasar pemikiran dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



H3

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan sebuah pernyataan yang menggambarkan atau memprediksi hubungan antara dua variabel atau lebih, yang kebenaran hubungannya tersebut pada peluang untuk menyimpang dari kebenaran (Sanusi, 2012: 44). Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. H1 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Central Finance Di Kota Batam.
2. H2 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Central Finance Di Kota Batam.
3. H3 : Motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Central Finance Di Kota Batam.