

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

Menurut Sofyandi, manajemen sumberdaya manusia adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu planning, organizing, leading, and controlling, dalam setiap aktifitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan lagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi secara lebih efektif dan efisien. (Sofyandi, 2009:6).

2.1.1 Motivasi

Menurut Flipppo dan Hasibuan (Kasenda, 2013: 855) Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Motivasi adalah keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya (Sopiah:2008). menurut (Fathoni:2006) Motivasi adalah proses menggerakkan manusia, menggerakkan orang lain agar melakukan sesuatu sebagaimana yang diharapkan oleh penggerakannya atau yang mengarahkannya.

2.1.1.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut (Rahmayanti, 2014: 217), faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Gaji yang sesuai

Gaji merupakan imbalan yang diberikan kepada seseorang setelah melakukan pekerjaan. Upah umumnya berupa uang atau materi lainnya. Pegawai yang diberikan gaji sesuai kerja yang dilakukan atau sesuai harapan, membuat pegawai bekerja secara baik dan bersungguh-sungguh. Dengan demikian tujuan organisasi sesuai dengan di harapkan.

2. Keamanan kerja yang terjaga

Pegaawai dalam bekerja membutuhkan konsentrasi dan ketenangan jiwa dan dapat diwujudkan dalam bentuk keamanan kerja. Jaminan keselamatan kerja dan asuransi apabila kecelakaan sehingga membuat pegawai dapat bekerja dengan sepenuh hati.

3. Kehormatan dan pengakuan

Kehormatan dan pengakuan terhadap pegawai dapat diberikan dengan penghargaan atas jasa dan pengabdian pegawai. Kehormatan dapat berupa bonus atau cinderamata bagi pegawai yang berprestasi. Sedangkan pengakuan dapat diberikan dengan melakukan promosi jabatan.

4. Perlakuan yang adil

Adil bukan berarti diberikandengan jumlah sama bagi seluruh pegawai. Perlakuan adil diwujudkan dengan pemberian gaji, penghargaan dan promosi jabatan sesuai dengan prestasi kerja. Bagi pegawai yang berprestasi dipromosikan

jabatan yang lebih tinggi, sedangkan pegawai yang kurang berprestasi diberi Motivasi untuk berprestasi sehingga suatu saat memperoleh promosi jabatan.

5. Pimpinan yang cakep, jujur dan berwibawa

Pimpinan merupakan orang yang menjadi motor penggerak bagi perjalanan roda sebuah organisasi. Pimpinan yang memiliki kemampuan memimpin membuat pegawai segan dan hormat. Pimpinan juga dituntut jujur sehingga pimpinan dijadikan contoh yang baik bagi pegawainya.

6. Suasana kerja yang menarik

Hubungan harmonis antara pimpinan dan pegawai atau hubungan vertical membuat suasana kerja baik. Selain itu hubungan harmonis diharapkan juga tercipta antar sesama pegawai, sehingga suasana kerja tidak membosankan yang ditunjang dengan fasilitas yang memadai.

2.1.1.2. Indikator – Indikator motivasi

Menurut (Suparno & Sudarwati, 2014: 14) Indikator-Indikator Motivasi adalah sebagai berikut :

1. Kondisi Kerja.
2. Perencanaan Kerja.
3. Intruksi Kerja.
4. Pengawasan.

2.1.2 Kepuasan kerja

Kepuasan Kerja mengacu pada sikap umum karyawan terhadap pekerjaannya (Robbins, 2008:37). Pandangan atau persepsi individu-individu yang bervariasi dalam lingkungan organisasi membuat mereka merasakan kepuasan

atau ketidakpuasan terhadap pekerjaannya. Hal itu, dapat mempengaruhi sikap dan perilaku individu dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Sejalan dengan hal tersebut, dikemukakan oleh Wexley and Gary (2005:129) bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya bermacam-macam. Jones (Akehurst et al., 2009:5) bahwa seseorang dengan kepuasan kerja tinggi akan menyukai (*satisfaction*) pekerjaannya secara umum, dimana seseorang merasakan diperlakukan selayaknya dan percaya bahwa pekerjaan mempunyai banyak segi yang diinginkan. (Nur, 2013:742)

2.1.2.1. Indikator Kepuasan Kerja

Terdapat lima indikator kepuasan kerja menurut Malayu S.P Hasibuan (2008;202)

1. Menyenang pekerjaannya
2. Mencintai pekerjaannya
3. Moral kerja
4. Kedisiplinan
5. Prestasi kerja

2.1.2.2. Dimensi Kepuasan Kerja

(Nur, 2013) Terdapat lima dimensi kepuasan kerjayaitu :

1. Pekerjaan Itu Sendiri (*The Work Itself*)
2. Gaji (*Pay*)
3. Promosi (*Promotions*)
4. Pengawasan (*Supervision*)

5. Kelompok Kerja (*Work Group*)
6. Kondisi Kerja (*Working Conditions*)

2.1.3 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Rahmayanti, 2014). Kinerja adalah suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan baik jumlah maupun kualitas, keluaran yang dikemukakan di atas dapat berupa fisik maupun non fisik (Rahmayanti, 2014). Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dan keluaran yang dihasilkan oleh seorang karyawan sesuai dengan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya instansi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi atau instansi.

2.1.3.1. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut S. Dharma (Triyaningsih, 2014a) faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja adalah :

1. Efektivitas dan efisiensi.

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibatnya yang tidak dicari kegiatan mempunyai nilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.

Sebaliknya bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

2. Otoritas (wewenang).

Arti otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki (diterima) oleh seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (sumbangan tenaganya). Perintah tersebut menyatakan apa yang boleh dilakukan dalam organisasi tersebut.

3. Disiplin.

Disiplin kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi di mana dia kerja.

4. Inisiatif

Berkaitan dengan daya dan kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Jadi, inisiatif adalah daya dorong kemajuan yang bertujuan untuk mempengaruhi Kinerja organisasi.

2.1.3.2. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

(Afriansyah, 2014:14) lima dimensi yang digunakan untuk mengukur Kinerja karyawan secara individu, antara lain sebagai berikut:

1. Kualitas

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan.

3. Ketepatan waktu

Tingkat suatu aktivitas di selesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas orang lain.

4. Efektivitas

Tingkat pengguna sumber daya manusia dalam organisasi dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam pengguna sumberdaya manusia.

5. Komitmen Kinerja

Tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab kerja dengan perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

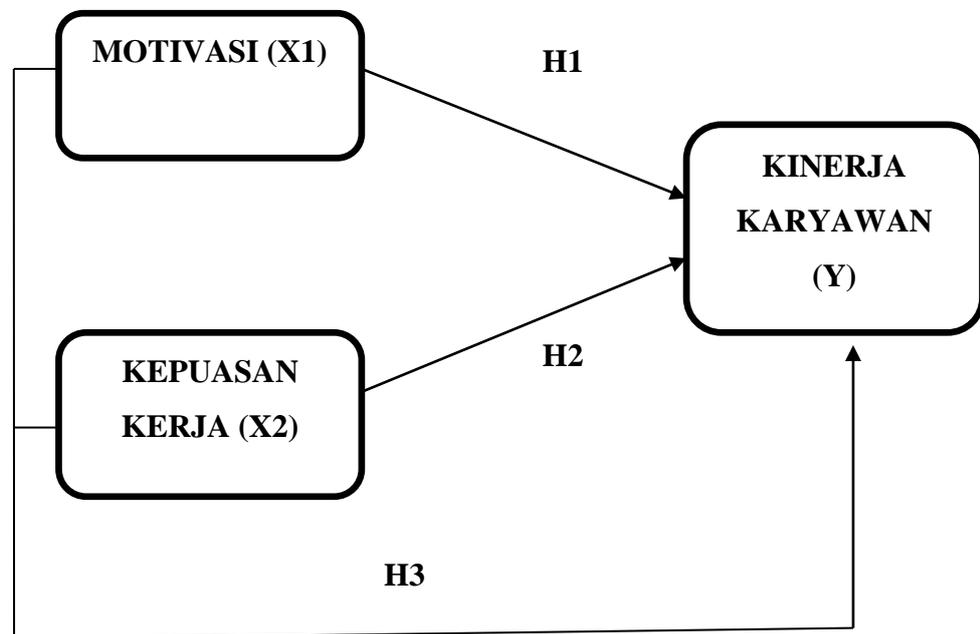
Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

No.	Nama Peneliti/Judul	Metode Analisis	Hasil
1.	(Rahmayanti, 2014) / Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Putra Kaltim Samarinda	Analisis Regresi Linier Sederhana	Hasil menyebutkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan
2.	(Triyaningsih, 2014) / Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Slamet Riyadi Surakarta	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil menyebutkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Slamet Riyadi Surakarta.
3.	(Saina Nur, 2013) / Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan pengaruhnya Terhadap kinerja pegawai Pada Universitas Khairun Ternate.	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	Konflik, Stres Kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.	(Yulius, 2018) / The Effect of Work Motivation on the Employee Performance with Organization Citizenship Behavior as Intervening Variable at Bank Aceh Syariah.	<i>path analysis.</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi dan kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Lhokseumawe.
5.	(siengthai,Pila-ngarm, 2016) / The interaction effect of job redesign and job satisfaction on employee performance	<i>Multiple regression analysis</i>	kepuasan kerja ditemukan berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini meragacu pada model penelitian dari (Rahmayanti, 2014), (Triyaningsih, 2014b), ((Saina Nur, 2013).yang mengukur Kinerja karyawan. Model penelitian berikut digunakan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1 kerangka pemikiran

Sumber : Konsep yang dikembangkan dalam penelitian ini (2018)

2.4 Hipotesis

H1: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Motivasi dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.