

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Teori

Teori mengenai variabel yang dipakai untuk penulisan dijelaskan sebagai berikut:

2.1.1. Motivasi

2.1.1.1. Definisi Motivasi

Motivasi yang berarti dorongan bersumber dari istilah motif (*motive*). Dengan demikian motivasi bermakna sebagai asal mula seseorang mengerjakan sebuah kegiatan/perbuatan dengan suatu keadaan yang menjadi ataupun mendorong, yang berlangsung secara sadar. Motivasi adalah bentuk kondisi yang mendorong orang lain sesuai dengan fungsinya dalam organisasi untuk melaksanakan tugas-tugas (Bangun, 2012: 312).

Motivasi dalam organisasi adalah masalah kompleks, karena keinginan dan kebutuhan berbeda antara setiap anggota organisasi satu dengan yang lainnya. Berbagai istilah digunakan untuk menyebut kata motif atau motivasi (*motivation*), antara lain desakan (*urge*), kebutuhan (*need*), dorongan (*drive*) dan keinginan (*wish*). Istilah motivasi dalam hal ini digunakan bagaikan kondisi dalam karakter seseorang yang menyemangati individu ingin melaksanakan tindakan-tindakan tertentu untuk meraih tujuan (Noor, 2013: 226).

Istilah dorongan sering diartikan sebagai motivasi, yang berarti jasmani dan jiwa yang digerakkan tenaga untuk berbuat, sehingga “*driving force*” merupakan

motif seseorang guna meraih tujuan yang sudah ditentukan dalam bertindak laku. Setiap orang tentu bisa berbeda mempunyai motif diri antara orang yang satu dengan yang lainnya (Harahap & Amanah, 2018: 208).

Motivasi adalah melakukan aktivitas tertentu melalui pelopor didalam pribadi dalam rangka meraih target. Melalui sokongan motivasi yang benar, dalam melaksanakan tugasnya akan menyemangati karyawan untuk bekerja makin maksimal dan mereka juga yakin bahwa melalui keberhasilan organisasi dalam mencapai berbagai sasaran dan tujuannya, maka akan terpenuhi pula kepentingan-kepentingan pribadinya (Busro, 2018: 51).

Perbuatan yang akan diperbuat seseorang berpengaruh langsung terhadap motivasi didalam dirinya sendiri. Untuk melakukan sesuatu yang bisa memenuhi nafsu keinginannya, motivasi ialah kemampuan yang terdapat didalam diri seseorang (Wasiman, 2018).

2.1.1.2. Faktor-faktor Motivasi

Berdasarkan Sunyoto (2012: 13), terdapat tujuh faktor-faktor motivasi sebagai berikut:

1. Promosi

Promosi merupakan kesuksesan yang diperoleh seorang pegawai yang lebih baik dalam melaksanakan tugasnya, baik dilihat dari sisi kecakapan yang makin baik, status atau martabat yang makin tinggi, tanggung jawab yang makin berat dan yang terpenting tambahan pemberian gaji atau upah.

2. Prestasi Kerja

Tolak ukur seseorang dalam pengembangan karier adalah melaksanakan tugas yang telah dipercayakan kepada orang itu pada saat ini dengan adanya prestasi kerja. Dengan tidak adanya prestasi kerja yang menggembirakan, sukar untuk seorang atasan mengusulkan pegawai agar dia dipertimbangkan dalam promosi yang lebih tinggi ke pekerjaan atau jabatan lain di masa yang akan datang.

3. Pekerjaan itu sendiri

Sudah sering kali dibenamkan jika dalam menumbuhkan karier keputusannya berlokasi di kewajiban setiap pegawai. Seluruh bagian seperti seorang teman, para ahli di bagian pekerjaannya, atasan langsung dan pimpinan hanya sebagai pemberi bantuan.

4. Penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan seorang manusia sebagai bentuk pemberian motivasi berupa pengakuan atas keahlian, penghargaan atas prestasinya dan lainnya sangat dibutuhkan demi memotivasi semangat kerja untuk seorang pegawai.

5. Tanggung jawab

Kompensasi yang diterima karyawan merupakan timbal balik yang diberikan perusahaan atas tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya. Dengan menyerahkan pengharapan karyawan bagi perusahaan, maka karyawan juga wajib mempersembahkan kontribusi melalui penuntasan

pekerjaan yang baik serta penuh tanggung jawab setakar dengan kemampuan tiap individu dalam bidangnya.

6. Pengakuan

Kewajiban suatu perusahaan adalah mengakui keahlian dan kemampuan karyawan atas pekerjaannya. Pengakuan ini adalah bentuk kompensasi yang wajib diberikan perusahaan untuk pegawai yang bisa melaksanakan pekerjaan dengan benar dan memang memiliki suatu keahlian tertentu.

7. Keberhasilan dalam bekerja

Motivasi karyawan agar lebih semangat untuk menjalankan tugasnya dari perusahaan dapat dilihat dari keberhasilan dalam bertugas.

2.1.1.3. Tujuan Pemberian Motivasi

Pembagian motivasi untuk seseorang atau pegawai memiliki tujuan sebagai berikut (Sunyoto, 2012: 17):

1. Menjaga kestabilan dan loyalitas pekerja.
2. Mendorong gairah dan semangat karyawan.
3. Menaikkan rasa tanggung jawab pekerja terhadap pekerjaan dan tugasnya.
4. Menurunkan tingkat absensi pegawai dan menaikkan kedisiplinan.
5. Menaikkan kesejahteraan pegawai.
6. Menaikkan partisipasi pegawai dan kreativitas.
7. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
8. Menaikkan kepuasan kerja dan moral pegawai.
9. Menciptakan hubungan dan suasana kerja yang baik.

2.1.1.4. Indikator Motivasi

Menurut Busro (2018: 58) motivasi dibagi menjadi 5 aspek yang dapat dibagi menjadi:

1. Kebutuhan fisik, meliputi keperluan akan makan dan minum, pakaian, serta kediaman.
2. Kebutuhan keselamatan, meliputi keperluan akan perlindungan dari ancaman dan pertentangan.
3. Kebutuhan sosial, meliputi persahabatan dan berinteraksi dengan orang lain.
4. Kebutuhan kehormatan, meliputi keperluan akan penghargaan ataupun status oleh orang lain.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, mencakup keperluan untuk memanfaatkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki.

2.1.2. Beban Kerja

2.1.2.1. Definisi Beban Kerja

Paramitadewi (2017) mengemukakan bagaimana kapasitas seorang pegawai dalam menuntaskan kewajiban yang dilepaskan kepadanya ialah beban kerja. Hal ini bisa ditunjukkan melalui tenggang waktu yang dimiliki pegawai untuk menuntaskan kewajibannya, total pekerjaan yang wajib dilaksanakan oleh pekerja dan pandangan subjektif pribadinya sendiri terhadap tugas yang dialokasikan untuknya. Jadi beban kerja ialah prosedur yang dilaksanakan oleh seseorang untuk menuntaskan kelompok jabatan atau kewajibannya yang dilakukan dalam kondisi normal melalui periode tertentu.

Parimita (2017) beban kerja adalah desakan kewajiban yang wajib dituntaskan oleh pegawai dalam tempo yang telah dibatasi. Waktu yang disediakan untuk melaksanakan tugas selalu terbatas sehingga pegawai terkadang merasa kesulitan untuk menyelesaikannya. Hal ini mengakibatkan adanya tekanan batin didalam diri pegawai untuk selalu mengejar target yang diberikan.

Moniharapon (2018) beban kerja ialah berapa besar kemampuan seorang pegawai diperlukan untuk menuntaskan kewajibannya, yang dapat dilihat melalui banyaknya tugas yang wajib dilaksanakan, tempo/batas yang dipunyai oleh pegawai untuk menuntaskan kewajibannya serta pandangan subjektif pribadi itu sendiri dalam tugas yang berikan untuknya.

Fajriani & Septiari (2015) beban pekerjaan bisa diartikan kedalam dua kelompok, ialah total aktivitas yang wajib dilaksanakan dan untuk tempo waktu yang ditentukan. Ciri beban kerja bisa selaku konstruk mental yang menggambarkan ketegangan mental dari menjalankan kewajiban didalam suasana lingkungan dan operasional.

2.1.2.2. Aspek Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017: 36) keahlian yang berbeda antar pegawai mengakibatkan sebuah organisasi membuat penaksiran beban yang bisa dilihat dari 3 aspek:

1. Aspek fisik

Penaksiran beban kerja dilihat pada aspek fisik ialah penaksiran beban kerja yang merujuk pada ukuran-ukuran fisik seseorang.

2. Aspek mental

Penaksiran beban kerja dilihat pada aspek mental ialah penaksiran beban kerja yang memandang aspek psikologis pegawai yang berdampak pada kuantitas dan kualitas kerja.

3. Aspek penggunaan waktu

Sementara itu, penaksiran beban kerja terlihat pada aspek penggunaan waktu ialah dengan cara apa pegawai menggunakan waktu buat bekerja.

2.1.2.3. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Beban Kerja

Berdasarkan Koesomowidjojo (2017: 24) ketika mengkaji beban kerja, sebuah perusahaan, lembaga ataupun organisasi pastinya mempunyai harapan agar beban kerja yang ditanggung seorang pegawai sesuai dengan kompetensi/kemampuan pegawai lazimnya dan tidak memberatkan pegawai tersebut, oleh karena itu, perusahaan harusnya memikirkan faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja, yaitu:

1. Faktor internal

Faktor yang bersumber dari dalam tubuh sebagai dampak dari respon beban kerja eksternal ibarat usia, jenis kelamin, persepsi (faktor psikis), motivasi, kepuasan, status kesehatan (faktor somatis), postur tubuh, atau keinginan ialah faktor internal yang memengaruhi beban kerja.

2. Faktor eksternal

Pada dunia kerja, faktor eksternal akan pula memengaruhi beban kerja pegawai. Makna dari faktor eksternal merupakan faktor yang berpangkal dari luar tubuh pegawai yakni:

a. Lingkungan kerja

Biologis, kimiawi, lingkungan kerja secara dan fisik psikologis adalah hal yang berkaitan dengan lingkungan kerja.

b. Tugas-tugas fisik

Makna dari tugas-tugas fisik ialah sesuatu kondisi yang berkaitan dengan sarana bantu dan alat-alat ketika mengerjakan pekerjaan, kewajiban pekerjaan, bahkan hingga taraf kesukaran yang diterima saat mengerjakan pekerjaannya.

c. Organisasi kerja

Jadwal kerja yang teratur tentunya dibutuhkan oleh seorang pegawai untuk mengerjakan pekerjaannya sehingga perencanaan karier, shift kerja, waktu bekerja, istirahat dan pengupahan atau penggajian akan ikut membagikan kontribusi atas beban kerja yang dialami oleh setiap pegawai.

2.1.2.4. Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017: 33) agar mengenali beban kerja, diketahui sejumlah indikator dalam dunia kerja untuk memahami besarnya beban kerja yang mesti ditanggung oleh pegawai. Berikut indikatornya yaitu:

1. Kondisi pekerjaan

Macam mana seorang pegawai mengerti pekerjaan yang dikerjakannya dengan baik ialah kondisi pekerjaan. Contohnya, pegawai yang menjabat posisi di divisi produksi pastinya akan berkaitan melalui mesin-mesin produksinya. Seberapa handal pemahaman dan kemampuan pegawai dengan penguasaan mesin-mesin produksi akan menolong pencapaian target produksi yang sudah ditentukan.

2. Penggunaan waktu kerja

Peminimalisir beban kerja pegawai dapat dilakukan dengan menerapkan SOP yang sesuai untuk waktu kerja, tetapi kadang sebuah organisasi tidak mempunyai SOP atau tidak konsisten dalam menjalankan SOP sehingga penggunaan waktu kerja yang ditetapkan kepada pegawai cenderung sangat sempit atau berlebihan.

3. Target yang harus dicapai

Beban kerja yang diperoleh pegawai secara langsung dipengaruhi oleh perusahaan dalam penetapan target kerja. Semakin besar beban kerja yang dirasakan dan diperoleh pegawai berkaitan dengan sempitnya waktu yang diberikan untuk melakukan pekerjaan tertentu atau tidak sesuai antara waktu penanganan target pengerjaan dan volume kerja yang diizinkan. Menurut itu, diperlukan penentuan waktu dasar/baku untuk menuntaskan volume pekerjaan tertentu yang totalnya berbeda antar satu sama lainnya di masing-masing organisasi.

2.1.3. Prestasi Kerja

2.1.3.1. Definisi Prestasi Kerja

Menurut Sunyoto (2012: 18) prestasi kerja ialah sebuah hasil pekerjaan dan pencapaian dalam penyelesaian terlaksananya pekerjaan yang dibebankan untuknya. Jika perasaan berprestasi dimiliki oleh seorang tenaga kerja, maka haruslah ada caranya untuk mengukur kemajuan yang ia lakukan. Hal yang mereka inginkan adalah umpan-balik walaupun tidak adanya hadiah atas keberhasilannya dan hukuman atas kegagalannya.

Sedangkan berdasarkan Mangkunegara (2013: 67) penafsiran prestasi kerja (kinerja) ialah hasil kerja menurut kuantitas dan kualitas yang diraih oleh karyawan dalam menjalankan kewajibannya setakar dengan tanggung jawab yang dialokasikan untuknya.

Menurut Setiawan (2018) hasil yang diraih dari seorang karyawan sebagai bentuk aktualisasi dari kemahiran yang berhubungan dengan tanggung jawab dan tugas yang dibebankan untuknya sebagai rangka partisipasi membantu peraih tujuan organisasi swasta ataupun pemerintah ialah prestasi kerja .

Berdasarkan Rumangkit & Bakry (2018) prestasi kerja pegawai termasuk kedalam faktor yang menggerakkan perusahaan meraih *sustainability*. Perusahaan mengharapkan adanya prestasi kerja untuk para pegawainya agar tujuan yang diinginkan perusahaan dapat diraih melalui pengembangan dan pelancaran dari tiap kegiatan perusahaannya. Hasil kerja yang diraih pekerja dari pengerjaan tugas yang dibebankan untuknya ialah prestasi kerja. Tidak terdapatnya prestasi kerja

yang bagus di tiap tingkat pekerjaan dalam sebuah organisasi mengakibatkan sulit teraihny atau tidak terwujudnya keberhasilan dan tujuan organisasi.

2.1.3.2. Manfaat Adanya Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Sunyoto (2012: 199) penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) ialah rangkaian tindakan oleh institut untuk menilai atau mengevaluasi seorang karyawan dalam prestasi kerjanya. Penilaian prestasi kerja memiliki manfaat yang dapat djabarkan yaitu:

1. Perbaikan prestasi kerja
Memungkinkan untuk dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan departemen personalia, manajer dan karyawan dalam umpan balik proses kerja.
2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
Selaku bukti pembantu untuk pengambil keputusan menentukan besarnya gaji dan upah yang sepatasnya dalam pembagian kompensasi evaluasi prestasi kerja.
3. Keputusan-keputusan penempatan
Dasar untuk pemungutan keputusan, transfer, kenaikan jabatan dan degradasi dilihat dari prestasi kerjanya dimasa lalu.
4. Kebutuhan-kebutuhan pelatihan dan pengembangannya
Sebagai solusi bermacam kekurangan dan kelemahan karyawan diadakan latihan untuk mengembangkan kemampuan keryawan yang masih belum semuanya digali sebagai tindak dari prestasi kerja yang rendah.

5. Perencanaan dan pengembangan karier

Sebagai umpan balik untuk meyakinkan pegawai, maka mereka wajib didukung oleh pengembangan karier dan diri agar efektivitas perusahaan dapat terjamin.

2.1.3.3. Sistem Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Sunyoto (2012: 200) secara golongan terbentuknya sebuah metode penilaian prestasi kerja yang mantap wajib melengkapi lima ketentuan, sebagai berikut:

1. *Hallo effect*, artinya oleh penilaian itu sendiri atau oleh pendapat pribadi pengukuran prestasi kerja karyawan dipengaruhi.
2. Kesalahan kecenderungan terpusat, maksudnya penilai yang cenderung memberikan penilaian rata-rata kepada karyawan karena takut memberikan penilaian sangat baik atau sangat jelek.
3. Kerap kelewat keras atau kelewat lunak, artinya penilaian yang diberikan tidak normal seperti terlalu ketat dalam evaluasi atau dengan longgar dalam menilai.
4. Prasangka pribadi, maksudnya penilaian dapat berpengaruh atau berubah karena adanya prasangka pribadi.
5. Dampak kesan terakhir, artinya penilaian didasarkan pada prestasi kerja subjektif yang didasarkan pada kegiatan terakhir karyawan.

2.1.3.4. Indikator Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2019: 152) bidang prestasi kunci bagi perusahaan untuk mengukur prestasi kerja dapat dikelompokkan menjadi enam bagian, ialah:

1. Hasil kerja

Sejauh mana tahap kualitas dan kuantitas yang sudah tercipta dilakukan dalam inspeksi.

2. Pengetahuan pekerjaan

Pengetahuan atas kewajiban dalam bekerja yang terkait direk terhadap kualitas dan kuantitas hasil kerja.

3. Inisiatif

Besarnya inisiatif khususnya dalam menangani masalah yang timbul sewaktu melaksanakan tugas pekerjaan.

4. Kecekatan mental

Gesit dalam menyesuaikan diri dalam situasi kerja yang ada melalui cara kerjanya dan seberapa cepat dan mampu menerima instruksi kerja.

5. Sikap

Besarnya sifat positif dan semangat kerja dalam pelaksanaan kewajiban dalam bekerja.

6. Disiplin waktu dan absensi

Tingkat kehadiran dan ketepatan waktu.

2.1.4. Kepuasan Kerja

2.1.4.1. Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yakni karyawan yang merasakan sikap kepuasan dalam pekerjaannya dengan mendapatkan peralatan, perlakuan, penempatan, pujian hasil kerja serta kondisi lingkungan kerja yang bagus. Pegawai yang memperoleh kepuasan kerja dalam profesinya akan senantiasa memprioritaskan pekerjaan dibandingkan balas jasa yang diharapkan (Hasibuan, 2017:202).

Dalam penelitian Sudiarditha, Waspodo, & Triani (2016) kepuasan kerja ialah suatu kondisi emosional, baik dari segi negatif ataupun positif yang berpengaruh terhadap kegiatannya, negatif apabila bagian yang diharapkan tidak sesuai dengan ambisinya sebaliknya jika semua aspek sesuai dengan harapan disebut positif.

Kepuasan kerja ialah kondisi ketika seorang pegawai mengalami perasaan senang, diakui, diperlakukan adil, bangga dan diperhatikan oleh petinggi, dihargai, memperoleh rasa aman dari pekerjaan yang dilakukannya bisa menciptakan sesuatu yang menyanggupi harapan, kebutuhan, keinginan serta ambisi dirinya sehingga ia bisa puas lahir dan batin (Noor, 2013: 258).

Kepuasan kerja ialah gabungan perasaan karyawan kepada tugasnya, apakah tidak suka atau suka selaku pemahaman sikap mental, selaku hasil pengukuran karyawan dengan pekerjaannya atau juga selaku hasil hubungan karyawan terhadap lingkungan kerjanya (Priansa, 2018:291).

2.1.4.2. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja

Beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan sebagai berikut (Hasibuan, 2017: 203), yakni:

1. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, dalam hal ini sikap dan gaya kepemimpinan pada perusahaan mampu menciptakan kepuasan kerja karyawan.
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, dalam hal ini karyawan akan mendapatkan penempatan jabatan sesuai dengan bidang karyawan tersebut.
3. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, dalam hal ini karyawan mendapatkan fasilitas kerja yang memadai.
4. Balas jasa yang adil dan layak, dalam hal ini pihak perusahaan atas dasar beban kerja yang telah dikerjakan, maka perusahaan membagikan balas jasa yang setimpal kepada pegawai.
5. Berat ringannya pekerjaan, dalam hal ini karyawan akan mendapatkan kepuasan kerja yaitu dengan pembagian kerja yang sesuai dengan bidang kerja karyawan tersebut.
6. Suasana dan lingkungan pekerjaan, dalam hal ini karyawan merasakan lingkungan kerja dan suasana yang bersahabat.
7. Sikap pekerjaan monoton atau tidak, dalam hal ini karyawan mendapatkan tugas yang bisa membagikan pengalaman kerja yang memikat.

2.1.4.3. Dampak Kepuasan Kerja

Banyak penelitian dan kajian terhadap dampak karakter dari ketidakpuasan dan kepuasan kerja. Ketidakpuasan dan kepuasan kerja diduga adalah sebab dari banyak perilaku dan hasil kerja karyawan. Hal ini tidak cuma mencakup variabel kerja semacam *turnover* dan demonstrasi, tetapi juga variabel non kerja semacam kepuasan hidup dan kesehatan. Dibawah ini diuraikan dampak kepuasan kerja pegawai (Priansa, 2018: 294), yaitu:

1. Kinerja

Kinerja dan kepuasan kerja pada pekerjaan akan lebih tinggi jika kinerjanya bagus dan dihargai dibandingkan dengan pekerjaan yang tidak menghasilkan penghargaan. Untuk kondisi semacam ini, kinerja baik oleh pegawai memperoleh penghargaan dan kepuasan kerja disebabkan oleh penghargaan itu.

2. *Organizational Citizenship Behavior*

Perilaku ekstra peran atau disebut sebagai *organizational citizenship behavior* merupakan tindakan karyawan dalam membantu organisasi atau rekan kerja. Perilaku ini mencakup perbuatan sukarela karyawan dalam membantu organisasi atau rekan kerja.

3. Perilaku Menghindar (*Withdrawal Behavior*)

a. Ketidakhadiran/Kemangkiran (*Absenteeism*)

Fenomena yang bisa menaikkan biaya karyawan dan menurunkan efisiensi dan efektifitas organisasi adalah ketidakhadiran karyawan. Sebagian besar pekerjaan memerlukan pengganti untuk karyawan yang

tidak masuk sehingga biaya meningkat karena membayar karyawan pengganti dan karyawan tetap dibayar walaupun tidak masuk. Tingkat ketidakhadiran yang tinggi akan menyebabkan biaya yang tinggi pula. Dalam teori mengenai ketidakhadiran menyatakan kepuasan kerja berkuasa dalam pengambilan ketetapan pegawai untuk tidak hadir.

b. Pindah Kerja (*Turnover*)

Kerugian organisasi salah satunya disebabkan oleh pindah kerja karena besarnya biaya yang sudah dikeluarkan organisasi dan terdapat biaya lagi untuk merekrut karyawan baru sebagai pengganti. Puncak dari tindakan yang disebabkan dari ketidakpuasan pegawai dalam bekerja adalah pindah kerja.

4. *Burnout*

Keadaan psikologis atau emosional distress yang dirasakan dalam bekerja adalah *burnout*. Reaksi emosi dengan pekerjaannya lebih merupakan *burnout*. Gejala dalam teori *burnout* dikatakan bahwa karyawan dalam keadaan dorongan kerja yang kecil dan kelelahan emosi, namun bukan depresi. Hal ini seringnya terjadi pada aktivitas yang berhubungan kontan dengan orang lain, contohnya pekerja sosial atau pekerja kesehatan.

5. Kesehatan Mental dan Fisik

Terdapat sejumlah bukti mengenai adanya hubungan kesehatan mental dan fisik dengan kepuasan kerja. Analisis longitudinal mengikhtisarkan tolak ukur untuk kepuasan kerja adalah penduga yang baik untuk rentang kehidupan atau panjang umur (*longevity*). Analisis penting yang dilakukan

oleh Kornhauser mengenai kepuasan kerja dan kesehatan mental merupakan disetiap tingkat jabatan, anggapan dari karyawan bahwa pekerjaan yang dilakukan menuntut pemakaian efektif dari keahlian-keahlian mereka berhubungan dengan nilai kesehatan jiwa yang tinggi.

6. Perilaku Kontraproduktif

Tingkah laku yang bertentangan dengan *organizational citizenship* ialah *counterproductive*. Tingkah laku ini terdiri dari perbuatan yang diperbuat pegawai baik secara tidak sengaja ataupun sengaja yang merugikan organisasi. Kelakuan ini mencakup pencurian, sabotase, agresi dengan organisasi ataupun teman kerja. Penyebab perbuatan tersebut terdiri dari berbagai sebab, tetapi sering dikaitkan dengan frustrasi dan ketidakpuasan ditempat kerja.

7. Kepuasan Hidup

Salah satu faktor penting untuk menguasai reaksi karyawan terhadap pekerjaannya adalah pengaruh antara kehidupan diluar pekerjaan dan pekerjaannya. Kita sering mengarah kepada pembelajaran kerja terutama pada tempat kerja, tetapi karyawan juga berhubungan dengan situasi dan keadaan diluar tempat kerjanya. Kepuasan hidup berkaitan dengan perasaan seseorang secara keseluruhan mengenai kehidupan. Bersumber pada sudut pandang tertentu serupa kebahagiaan melalui area spesial dalam kehidupan, ibarat rekreasi atau keluarga. Bisa secara global dinilai selaku keutuhan kepuasan terhadap kehidupan.

2.1.4.4. Indikator Kepuasan Kerja

Berikut beberapa indikator yang memengaruhi kepuasan kerja yang terdiri dari (Busro, 2018: 102):

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

Pemberian kewajiban yang memikat, kesempatan buat belajar dan menampung tanggung jawab serta peningkatan untuk pegawai adalah sumber utama kepuasan dalam pekerjaan,

2. Gaji/Upah (*pay*)

Adalah aspek multidimensi pada kepuasan kerja. Penilaian untuk kepuasan dapat dilihat dari besarnya uang atau upah yang diterima pegawai, yang mana apa yang dianggap layak dan pantas dapat dilihat dari hal ini.

3. Promosi (*promotion*),

Adalah peluang untuk meningkatkan diri dari segi intelektual dan keahlian yang menjadi pondasi berharga untuk berkembang di organisasi agar kepuasan dapat tercipta.

4. Pengawasan (*supervision*),

Adalah keahlian pengawas untuk membagikan dukungan perilaku dan bantuan teknis. Yang pertama adalah berpusat pada pegawai, hal ini diukur dengan pengawas yang memanfaatkan kepedulian dan ketertarikan personal untuk pegawai. pengaruh dalam pengambilan keputusan yang bisa memengaruhi pekerjaan pegawai atau iklim partisipasi adalah yang kedua.

5. Rekan kerja (*workers*),

Asal kepuasan kerja yang sederhana terletak pada rekan kerja yang dapat bekerja sama. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak dalam bertindak selaku bantuan pada anggota individu, kenyamanan, sumber dukungan, dan nasehat.

6. Keadilan

Keadaan yang seimbang ataupun tidak berat sebelah dalam pembagian yang berkaitan dengan hak dan kewajiban pegawai.

7. Hasil Pekerjaan secara keseluruhan

Pelaksanaan tugas yang diberikan memberikan dampak terhadap hasil yang diterima.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu dengan variabel sama yaitu:

1. Judul penelitian yang dilakukan oleh Sudiarditha, Waspodo, & Triani (2016) adalah “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Direktorat Umum Lembaga Pelayanan Publik Televisi Republik Indonesia”. Jurnal Manajemen, Volume XX, No. 02, terindeks SINTA, P-ISSN 1410-3583, E-ISSN 2549-8797. Hasil dari penelitian ini adalah lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Sulaefi (2018) dengan judul “Pengaruh Disiplin, Motivasi, Budaya Organisasi dan Stres Terhadap Kepuasan Kerja Pendidik di Kabupaten Brebes”. Jurnal Manajemen, Volume XXII, No. 02, terindeks SINTA, P-ISSN 1410-3583, E-ISSN 2549-8797. Hasil dari penelitian ini adalah analisis secara simultan terdapat pengaruh disiplin kerja, motivasi, budaya organisasi dan stress kerja terhadap kepuasan kerja para pendidik SMA Negeri di Kabupaten Brebes.
3. Judul penelitian yang dilakukan oleh Parimita, Pambudi, & Aminah (2017) Widya Parimita tahun 2017 dengan judul “*The Impact of Career Development and Workload Toward Employee Job Satisfaction at Askrindo Jakarta*”. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, Volume 8, No. 01, terindeks SINTA, P-ISSN 2087-1139, E-ISSN 2301-8313, DOI: doi.org/10.21009/JRMSI.008.1.03. Hasil dari penelitian ini adalah pengembangan karier dan beban kerja secara bersama sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Askrindo Jakarta.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Ardianti, Qomariah, & Wibowo (2018) adalah “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karangsari Banyuwangi)”. Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia, Volume 8, No. 01, terindeks SINTA, P-ISSN 2088-916X, E-ISSN 2541-2566. Hasil dari penelitian ini adalah motivasi kerja, kompensasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

5. Judul penelitian yang dilakukan oleh Lumunon, Sendow, & Uhing (2019) adalah “Pengaruh *Work Life Balance*, Kesehatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tirta Investama (DANONE) Aqua Airmadidi”. Jurnal EMBA, Volume 7, No. 4, terindeks GOOGLE SCHOLAR, P-ISSN 2303-1174. Hasil dari penelitian ini adalah keseimbangan kehidupan kerja, kesehatan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tirta Investama (Danone) AQUA Airmadidi.
6. Penelitian yang dilakukan oleh Aldaman, Marnisah, & Kurniawan (2017) adalah “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 8, No. 01, terindeks GOOGLE SCHOLAR, P-ISSN 2089-6018, E-ISSN 2502-2024. Hasil dari penelitian ini adalah secara parsial dan simultan antara prestasi kerja dan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
7. Judul penelitian yang dilakukan oleh Sangkala, Ahmed, & Pahi (2016) adalah “*Empirical Investigating on the Role of Supervisor Support, Job Clarity, Employee Training and Performance Appraisal in Addressing Job Satisfaction of Nurses*”. Jurnal International Business Management, Volume 10, No. 23, terindeks GOOGLE SCHOLAR, P-ISSN 1993-5250. Hasil penelitian ini adalah peran pengawas dan kejelasan tugas mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja suster. Pelatihan

karyawan dan prestasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja suster.

8. Penelitian yang dilakukan oleh Sholikhah, Simanjuntak, & Parimita (2018) adalah Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PERUM PERUMNAS Kantor Pusat Jakarta Timur”. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, Volume 9, No. 2, terindeks DOAJ, P-ISSN 2087-1139, E-ISSN 2031-8313, DOI: doi.org/10.21009/JRMSI.009.2.07. Hasil dari penelitian ini adalah pengembangan karir, motivasi dan budaya organisasi layak menjelaskan fenomena kepuasan kerja di Perum Perumnas.
9. Judul penelitian yang dilakukan oleh Parimita, Khoiriyah, & Handaru (2018) adalah “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Tridaya Eramina Bahari”. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, Volume 9, No. 1, terindeks DOAJ, P-ISSN 2087-1139, E-ISSN 2031-8313, DOI: doi.org/10.21009/JRMSI.009.1.09. Hasil dari penelitian ini adalah motivasi kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta dapat memprediksi kepuasan kerja pada karyawan PT Tridaya Eramina Bahari.

2.3. Hubungan Antar Variabel

2.3.1. Hubungan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan Sulaefi (2018) menyatakan analisis secara simultan terdapat pengaruh disiplin kerja, motivasi, budaya organisasi dan stress

kerja terhadap kepuasan kerja para pendidik SMA Negeri di Kabupaten Brebes. Hasil dari penelitian Ardianti, Qomariah, & Wibowo (2018) motivasi kerja, kompensasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi yang besar dapat meningkatkan kepuasan kerja dan selain motivasi, beban kerja juga salah satu faktor pengaruh kepuasan kerja.

2.3.2. Hubungan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis dari penelitian Lumunon, Sendow, & Uhing (2019) variabel beban kerja diperoleh ada pengaruh yang signifikan dari beban kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian dari Parimita, Pambudi, & Aminah (2017) pengembangan karier dan beban kerja secara bersama sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Askrindo Jakarta. Beban kerja yang diberikan sesuai yang diharapkan dan disepakati akan meningkatkan kepuasan kerja. Selanjutnya pada penelitian ini variabel yang juga memengaruhi kepuasan kerja adalah variabel prestasi kerja.

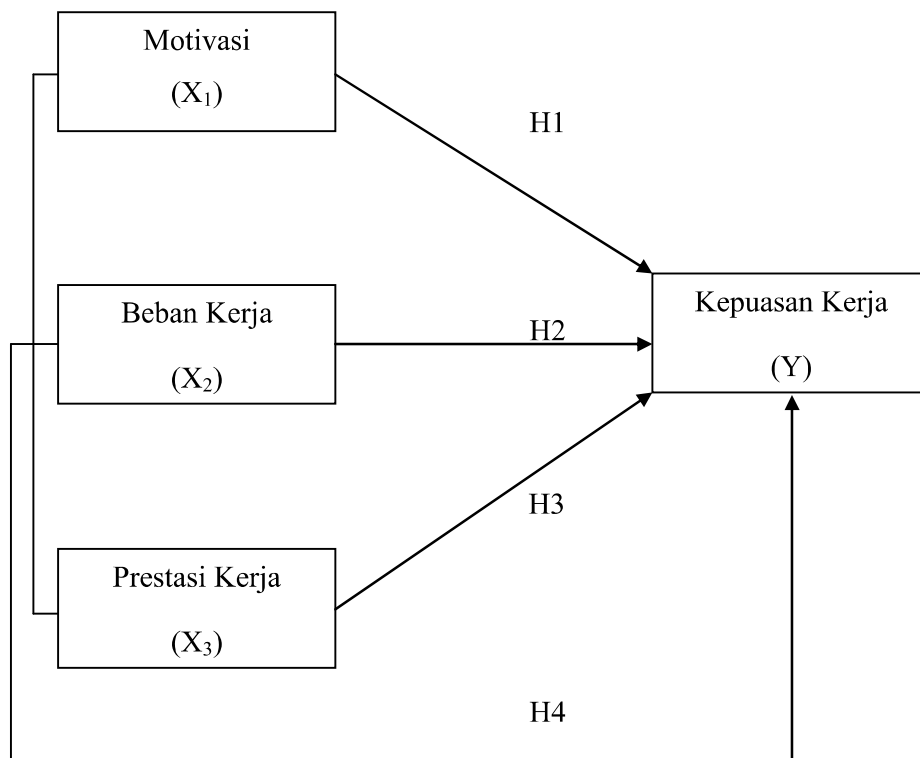
2.3.3. Hubungan Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan Aldaman, Marnisah, & Kurniawan (2017) menyatakan secara parsial variabel prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Hasil dari penelitian (Sangkala, Ahmed, & Pahi (2016) juga menyatakan Pelatihan karyawan dan prestasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja suster. Prestasi kerja yang

dapat dicapai oleh karyawan memengaruhi bagaimana kepuasan kerjanya dalam perusahaan.

2.4. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penjelasan diatas kerangka pemikiran dapat dirumuskan menjadi bagan dibawah ini:



Sumber: Peneliti (2019)

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.5. Hipotesis

Dari rumusan masalah yang telah dirumuskan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Wisdom Wealth Agency Batam.

H2 : Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Wisdom Wealth Agency Batam.

H3 : Prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Wisdom Wealth Agency Batam.

H4 : Motivasi, beban kerja, dan prestasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Wisdom Wealth Agency Batam.