

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teori

2.1.1. Kinerja Karyawan

2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi maupun perusahaan untuk mencapai suatu tujuan. Sumber daya manusia menjadi faktor penentu keberhasilan dalam organisasi maupun perusahaan sehingga, sumber daya manusia memiliki peran yang besar. Secara teoritis Anwar Prabu Mangkunegara (2017) menyatakan, bahwa pengertian kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kuantitas serta kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melakukan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu, Kasmir (2016). Menurut Hasibuan (2018) kinerja ialah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha serta peluang.

Berdasarkan pengertian kinerja yang telah dijelaskan oleh para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa, kinerja merupakan perilaku dan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta standar dan kriteria yang telah ditetapkan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan dalam periode waktu yang ditetapkan.

2.1.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi sebuah kinerja seorang karyawan. Menurut Kasmir (2016) yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1. Kemampuan dan keahlian, kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan.
2. Pengetahuan, pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan akan mempengaruhi kinerja.
3. Rancangan kerja, rancangan akan pekerjaan akan memudahkan dalam bekerja.
4. Kepribadian, karakter yang dimiliki seseorang.
5. Motivasi kerja, dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan, perilaku seorang pemimpin dalam mengatur dalam memerintah bawahan.
7. Gaya kepemimpinan, gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahan.
8. Budaya organisasi, kebiasaan atau norma yang berlaku yang dimiliki oleh perusahaan.
9. Kepuasan kerja, perasaan senang seseorang terhadap pekerjaannya.
10. Lingkungan kerja, kondisi sekitar tempat kerja.
11. Loyalitas, kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan tempat bekerja.
12. Komitmen, kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan perusahaan.

13. Disiplin kerja, usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerja dengan sungguh-sungguh.

2.1.1.3. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan adalah instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan. Beberapa ahli mengemukakan tentang indikator kinerja karyawan, diantaranya menurut Kasmir (2016) sebagai berikut:

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah suatu hasil yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan. Dengan kata lain seorang karyawan mampu melaksanakan pekerjaan sesuai standar yang diberikan perusahaan secara efektif dan efisien, yang didukung oleh sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan perusahaan secara umum.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Biasanya untuk pekerjaan tertentu sudah ditetapkan kuantitas yang harus dicapai. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai target atau melebihi target yang telah ditetapkan.

3. Waktu (jangka waktu)

Artinya terdapat pekerjaan yang memiliki batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya. Dalam arti yang lebih luas, ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat

diselesaikan atau suatu hasil pekerjaan dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditentukan.

4. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya. Pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan agar tidak meleset dari yang sudah ditetapkan.

5. Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antar karyawan yang satu dengan yang lain.

2.1.2. Kepuasan Kerja

2.1.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja secara umum adalah hal individual. Tingkat kepuasan kerja setiap orang berbeda-beda tingkatan kepuasan kerja setiap karyawan harus sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya. Handoko (2012) menyatakan, kepuasan kerja adalah para karyawan memandang pekerjaan mereka dengan keadaan yang menyenangkan. Dimana kepuasan kerja menggambarkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan penilaian dari sikap atau perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan lingkungan kerja, kompensasi, jenis pekerjaan, hubungan antar rekan kerja,

dan sebagainya, Hasibuan (2016) Karyawan yang memperoleh kepuasan kerja di tempat kerjanya cenderung lebih efektif daripada karyawan yang kurang menerima kepuasan kerja. Menurut Robbins (2002) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan sikap kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan definisi diatas bisa disimpulkan bahwa kepuasan kerja mencerminkan suatu sikap juga perasaan karyawan senang terhadap pekerjaannya yang membuat nyaman atau menyenangkan. Selain itu, seorang pemimpin juga harus mengevaluasi dan memberi penilaian terhadap karyawan secara individu. Hal itu perlu dilakukan untuk melihat apakah karyawan tersebut sudah merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya sehingga, individu tersebut dapat mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

2.1.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2018) yaitu sebagai berikut :

1. Kerja yang menantang secara mental

Pada umumnya individu lebih menyukai pekerjaan yang memberi peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberi beragam tugas kebebasan dan feedback tentang seberapa baik pekerjaannya. Hal ini akan membuat pekerjaan lebih menantang secara mental.

2. Penghargaan yang sesuai

Karyawan menginginkan sistem bayaran yang adil, tidak ambigu, dan selaras dengan harapan karyawan. Saat bayaran dianggap adil, dalam artian sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individual, dan standart bayaran, kemungkinan akan tercapai kepuasan.

3. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung

Hal ini berhubungan dengan lingkungan kerjanya untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan untuk melakukan pekerjaan yang baik. Yang termasuk didalamnya seperti tata ruang, kebersihan ruang kerja, fasilitas dan kebisingan.

4. Rekan kerja yang mendukung

Individu mendapatkan sesuatu yang lebih daripada uang atau prestasi yang nyata dari pekerjaan tetapi karyawan juga memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu, memiliki rekan-rekan kerja yang ramah dan mendukung mampu meningkatkan kepuasan kerja. Perilaku atasan seseorang juga merupakan faktor penentu kepuasan dalam bekerja. Untuk memelihara dan mempertimbangkan hubungan interpersonal ini, perlu diterapkannya: saling menghargai, loyal dan toleran antar satu dengan yang lain, sikap terbuka dan keakraban antar karyawan.

2.1.2.3. Indikator kepuasan kerja

Indikator kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2015) sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri

Dalam hal ini terdapat ada tidaknya kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan selama bekerja.

2. Gaji

Jika seseorang puas dengan gaji yang diterima maka, semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan.

3. Kenaikan jabatan

Adanya kenaikan jabatan bagi karyawan sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

4. Pengawasan

Supervisi yang buruk dapat berakibat penurunan penilaian tingkat kinerja karyawan dan kepuasan.

5. Rekan kerja

Hubungan rekan kerja dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

2.1.3. Motivasi Kerja

2.1.3.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan sesuatu dorongan untuk karyawan ataupun seseorang untuk memberikan kontribusi kepada perusahaan supaya bisa meraih tujuan dari perusahaan Siagian (2014). Menurut Kasmir (2016) motivasi kerja adalah dorongan seseorang untuk melakukan pekerjaan, dorongan atau dukungan yang baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang dapat menghasilkan kinerja yang baik. Wibowo (2014) dalam Ruri Aprianto (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang berperan melalui sikap manusia dengan mempertimbangkan arah, keseriusan serta intensitas dalam meraih tujuan. Motivasi kerja akan menentukan tingkatan kinerja karyawan melalui tinggi

rendahnya tingkatan kinerja karyawan yang dikerjakan. Motivasi merupakan pemberian energi penggerak yang menghasilkan kemampuan kerja seseorang supaya mereka ingin bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk meraih kepuasan, Hasibuan (2014).

Dengan demikian yang dimaksud dengan motivasi kerja adalah dorongan terhadap seseorang karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan mau bekerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan akan merasa termotivasi jika karyawan merasa ada dorongan untuk melakukan pekerjaannya lebih baik lagi.

2.1.3.2. Faktor- faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Menurut Sunyoto (2013) faktor - faktor motivasi ada enam, yaitu:

1. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2. Prestasi Kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

3. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi pada karyawan. Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

4. Tanggung Jawab

Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun di sisi lain para karyawan pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

5. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk berprestasi lebih baik lagi.

6. Keberhasilan dalam Bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggung jawabkan apa yang menjadi tugas mereka.

2.1.3.3. Indikator Motivasi Kerja

Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Syahyuti (2010) :

1. Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai dorongan yang kuat akan mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan.

2. Semangat kerja

Mendorong seseorang untuk bekerja lebih aktif dan lebih baik serta konsekuen dalam meraih tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi.

3. Inisiatif

Keahlian ataupun kemampuan seorang karyawan untuk mengawali atau meneruskan sesuatu pekerjaan dengan penuh energy.

4. Kreatifitas

Kemampuan seorang pegawai ataupun karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru serta membuat kombinasi-kombinasi yang baru

sehingga bisa menciptakan sesuatu yang baru. Dalam perihal ini suatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, namun suatu yang baru ini bisa berbentuk suatu yang belum diketahui sebelumnya.

5. Rasa tanggung jawab

Mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan sesuai dengan rencana. Biasanya manusia terdorong ataupun termotivasi dalam bekerja, dikarenakan oleh bermacam-macam tindakan kebutuhan yang di inginkan. Pengaruh motivasi yang tinggi dalam perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan. Dengan kinerja karyawan yang tinggi maka akan semakin mudah untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.3.4. Tujuan Motivasi Kerja

Ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh dari pemberian motivasi menurut Hasibuan (2018) dalam antara lain sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan kerja karyawan.
4. Meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan.
5. Menciptakan suasana hubungan kerja yang baik.
6. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
7. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
8. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
9. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya pemberian motivasi kerja bertujuan untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan serta dengan pemberian motivasi sebenarnya terkandung makna bahwa setiap karyawan perlu diperlakukan dengan segala kelebihan, keterbatasan, dan kekurangan-kekurangannya.

2.2. Penelitian Terdahulu

Berbagai penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini dirangkum dalam tabel 2.1 berikut ini :

Tabel 2.1
Penelitian-penelitian Terdahulu

NO	Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1	Ruri Aprianto (2018)	Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indoris Printingdo	Motivasi (X1) Kepuasan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda	Motivasi kerja dan Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2	Vieno Dio Larenza dan Lia Nirawati (2019)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama	Kepuasan Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Kinerja (Y)	Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda	Kepuasan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

		Sidoarjo			
3	Ali Fathoni (2016)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Kecamatan Pucuk Kabupaten Lamongan	Kepuasan Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Peneliti ini menggunakan analisis linier berganda	Kepuasan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang simultan terhadap kinerja karyawan pada
4	Andika Palar (2016)	The Effect Of Work Motivation And Job Satisfactions On Employee Performance At Bank Sulutgo Tomohon	Kepuasan kerja (X1) Motivasi kerja (X2) Kinerja (Y)	Peneliti ini menggunakan analisis regresi linier berganda	Kepeuasan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Utami Asmarani (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Rekam Medik Rumah Saikit Kanker Dharmais Jakarta	Motivasi kerja (X1) Kepuasan kerja (X2) Budaya kerja (X3) Kinerja karyawan (Y)	Peneliti ini menggunakan analisis regresi linier berganda	Motivasi kerja, kepuasan kerja dan budaya kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

6	Setiyo Wibowo (2015)	Pengaruh kepuasa kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada Bumi Perkemahan dan Graha Wisata Pramuka Cibubur)	Kepuasan kerja (X1) Motivasi kerja (X2) Kinerja karyawan (Y)	Peneliti ini menggunakan analisis regresi linier berganda	Kepeuasan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
7	Riski Damayanti, Agustina Hanafi & Afriyadi Cahyadi (2018)	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus karyawan non medis RS Islam Siti Khadijah Palembang)	Kepuasan kerja (X1) Kinerja karyawan (Y)	Peneliti ini menggunakan analisis regresi linier sederhana	kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan non medis RS Islam Siti Khadijah Palembang
8	Mazayatul Mufrihah (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dokter Soedarso Pontianak	Motivasi kerja (X1) Kinerja Karyawan (Y)	Peneliti ini menggunakan analisis regresi linier sederhana	Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dokter Soedarso Pontianak.

Sumber : Ruri Aprianto (2018), Vieno Dio Larenza dan Lia Nirawati (2019), Ali Fathoni (2016), Utami Asmarani (2017), Setiyo Wibowo (2015), Riski Damayanti, Agustina Hanafi & Afriyadi Cahyadi (2018), Mazayatul Mufrihah (2017).

2.3. Pengaruh Antar Variabel

2.3.1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan aspek penting dalam pekerjaan, kinerja karyawan akan berdampak positif pada kinerja organisasi jika karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya. Semakin karyawan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya akan menyebabkan berbagai masalah terhadap diri karyawan maupun pencapaian tujuan organisasi. Kepuasan kerja memainkan peran penting agar karyawan merasa puas dan termotivasi untuk mencapai hasil yang baik. Kepuasan kerja yang tinggi akan menimbulkan kinerja yang tinggi juga. Semakin tidak puas karyawan dalam pekerjaannya maka semakin lambat karyawan dalam melakukan tugas-tugasnya, Aprianto (2018). Karyawan yang merasa tidak puas akan pekerjaannya dapat mengganggu kinerja organisasi. Karyawan yang merasa tidak puas terhadap pekerjaannya dapat dilihat melalui: tingkat absensi yang tinggi, penilaian kinerja yang menurun, kelambanan dalam bekerja, keluhan atau bahkan mogok kerja. Kepuasan kerja yang dirasakan maupun yang diterima oleh seseorang akan berpengaruh terhadap hasil yang akan diperoleh.

Penelitian yang dilakukan Fathoni (2016) dalam judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Kecamatan Pucuk Kabupaten Lamongan, yang menyatakan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Kecamatan Pucuk Kabupaten Lamongan.

Penelitian yang dilakukan Damayanti, Hanafi & Cahyadi (2018) dalam judul Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus

karyawan non medis RS Islam Siti Khadijah Palembang), yang menyatakan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan non medis RS Islam Siti Khadijah Palembang.

2.3.2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia sangat penting untuk diperhatikan, karyawan merupakan kunci utama dalam menjalankan suatu organisasi. Motivasi kerja merupakan dorongan pada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Jika karyawan mempunyai dorongan yang kuat, maka karyawan akan terdorong untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, sehingga dorongan tersebut dapat menghasilkan kinerja yang baik. Oleh sebab itu, pemberian motivasi terhadap karyawan sangat penting dan dapat membantu dalam penyelesaian masalah-masalah yang dihadapi oleh seorang karyawan dalam pekerjaannya sehingga akan lebih percaya diri dan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya (Abdurrozaq, 2018).

Penelitian yang dilakukan Palar (2016) dalam judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Sulutgo Tomohon, yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo Tomohon.

Penelitian yang dilakukan Mufrihah (2016) dalam Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dokter Soedarso Pontianak, yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dokter Soedarso Pontianak.

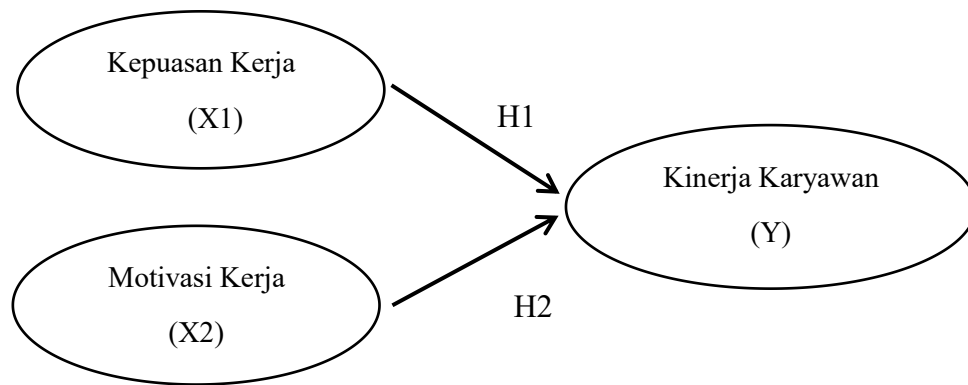
2.4. Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian latar belakang dan kajian teori serta dukungan peneliti terdahulu maka dapat dijelaskan kerangka konseptual dari peneliti sebagai berikut:

Kepuasan kerja mempunyai peran yang penting bagi kinerja seseorang untuk mendapatkan hasil yang optimal. Menurut Hafied (2016) kepuasan kerja merupakan suatu bentuk perasaan dan ekspresi ketika mereka mampu ataupun tidak mampu memenuhi harapan dari pekerjaannya dan kinerjanya. Kepuasan kerja karyawan diperoleh ketika karyawan merasa puas terhadap hasil kerjanya sehingga, karyawan akan berupaya semaksimal mungkin dan dengan semua kemampuan yang dimiliki untuk menghasilkan hasil yang baik. Selain itu, motivasi seorang karyawan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki dorongan dan semangat kerja yang tinggi akan berpengaruh pada perusahaan maupun organisasi, Fathoni (2016). Semakin tinggi dorongan yang diperoleh seorang karyawan maka akan semakin tinggi hasil yang akan diperoleh sehingga tujuan organisasi akan tercapai sesuai dengan target.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan (Y) selain kepuasan kerja (X1), perusahaan ataupun organisasi juga bisa memberikan motivasi kerja (X2) agar karyawan merasa puas dan merasa termotivasi. Dalam melakukan pekerjaannya dengan memberikan dorongan agar bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Dalam penelitian untuk mempermudah penjelasan penelitian ini, maka perlu dijelaskan kerangka pemikiran sebagai landasan pemahaman penelitian. Dapat

digambarkan bahwa pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka kerangka konseptualnya adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka konseptual

Sumber : Data diolah peneliti pada (2020)

Keterangan :

X1 = Variabel independen (Kepuasan Kerja)

X2 = Variabel Independen (Motivasi Kerja)

Y = Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

2.5. Hipotesis

Berdasarkan dari kerangka konseptual yang telah peneliti buat, maka formulasi hipotesis yang diajukan untuk diuji kebenarannya dalam melakukan penelitian ini yaitu sebagai berikut :

H1 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan instalasi Rekam Medik di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Jombang.

H2 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan instalasi Rekam Medik di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Jombang.