

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Pada penelitian ini menggunakan referensi penelitian terdahulu yang sudah dilakukan. Berikut penelitian terdahulu yang sudah peneliti rangkum dalam tabel 2.1.

Tabel 2.1
Dukungan penelitian terdahulu

No	JudulNama	Variabel	Metode Analisis	Hasil
1	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. Penulis: ➢ Lidia Lusri ➢ Hotlan Siagian (2017)	<ul style="list-style-type: none">• Motivasi Kerja• Kepuasan Kerja• Kinerja Karyawan	Partial Least Square (PLS)	<ul style="list-style-type: none">• Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Indonesia Tourism Development Corporation. (ITDC) Penulis: ➢ I Wayan Arya Lantara (2017)	<ul style="list-style-type: none">• Motivasi Kerja• Kinerja Karyawan• Kepuasan Kerja	Deskriptif kuantitatif	<ul style="list-style-type: none">• Motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja.• Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.• Ada Pengaruh tidak langsung antara Motivasi Kerjat erhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja
3	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Semarang). Penulis: ➢ Vivi Amanah Harahap ➢ Wahyu Hidayat (2015)	<ul style="list-style-type: none">• Motivasi Kerja• Lingkungan Kerja• Kinerja Karyawan• Kepuasan Kerja	<i>Analisis Path</i>	<ul style="list-style-type: none">• Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.• Motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja tidak memiliki hubungan mediasi.• Lingkungan kerja yang

				mempengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja memiliki hubungan mediasi parsial.
4	Impact Transformational Leadership And Work Motivation In Improving Employee Performance Through Job Satisfaction. Penulis: ➢ Dr. Hadi Jauhari ➢ Dr. Evada Dewata ➢ Dr. Ismuhadjar (2016)	<ul style="list-style-type: none"> • Transformat ional Leadership • Work Motivation • Job Satisfaction • Employee Performance 	Structural Equation Model	<ul style="list-style-type: none"> • Ada pengaruh positif dan signifikan dari kepemimpinan transformasional dan motivasi, baik secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja. • Kepemimpinan transformasional, motivasi dan kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. Penulis: ➢ Pamela Akinyi Omollo (2015)	<ul style="list-style-type: none"> -Motivation -Employee Performance 	Descriptive	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi (melalui hadiah uang) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2014). Sedangkan Sedarmayanti (2013) mengatakan bahwa kinerja adalah pencapaian seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya. Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu

organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral etika.

Menurut Helfert yang dikutip oleh Rivai (2009), kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.

Jadi, dapat disimpulkan kinerja adalah capaian kerja yang dihasilkan karyawan baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu periode tertentu dalam melaksanakan tugas kerjanya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.2.1.1 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2014) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

1. Faktor individual yang terdiri dari:
 - a. Kemampuan dan keahlian
 - b. Latar belakang
 - c. Demografi
2. Faktor psikologis yang terdiri dari:
 - a. Persepsi
 - b. *Attitude*
 - c. *Personality*
 - d. Pembelajaran
3. Faktor organisasi yang terdiri dari:
 - a. Sumber daya

- b. Kepemimpinan
- c. Penghargaan
- d. Struktur
- e. *Job design*

Simamora dalam Mangkunegara (2014) mengungkapkan kemampuan dan keahlian serta latar belakang sebagai faktor individual masing – masing karyawan. Semakin kompeten kemampuan dan keahlian serta latar belakang yang dimiliki masing – masing karyawan akan mempengaruhi pencapaian hasil kinerja. Begitu juga penghargaan sebagai faktor organisasi yang akan mendorong karyawan untuk mencapai kepuasan kerja, sehingga dengan kepuasan kerja semakin bagus kinerja yang dihasilkan.

2.2.3.1 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Malthis (2006), indikator-indikator kinerja adalah sebagai berikut:

a) Kualitas Pekerjaan

Merupakan tingkat standar mutu suatu sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang karyawan yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan.

b) Kuantitas Pekerjaan

Merupakan kemampuan karyawan terkait jumlah hasil dan penggunaan waktu.

c) Kerjasama Tim

Bagaimana seorang karyawan bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang harus dikerjakan bersama-sama.

d) Efektivitas

Kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan perusahaan.

e) Kehadiran

Merupakan suatu tingkatan absensi karyawan dalam bekerja.

2.2.2 Motivasi Kerja

Menurut Manullang (2005), motivasi kerja adalah pemberian kegairahan bekerja kepada karyawan. Dengan pemberian motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan segala upayanya. Hasibuan (2006) menyebutkan motivasi kerja adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang.

Gray dalam Winardi (2007), mendefinisikan motivasi sebagai hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Menurut Malthis (2006), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan sesuatu kekuatan potensial yang ada dalam diri karyawan yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar untuk mendorong hasil kinerjanya.

2.2.2.1 Teori Motivasi (Robbins, 2006) Yaitu:

1. Teori Hirarki Kebutuhan dari Abraham Maslow
Inti dari teori Maslow adalah kebutuhan tersusun dalam suatu hierarki, terdiri dari:
 - a. Kebutuhan Fisiologis, yakni kebutuhan paling dasar manusia yakni kebutuhan akan pakaian, perumahan, makanan, seks dan kebutuhan ragawi lainnya.
 - b. Kebutuhan Keamanan, yakni kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
 - c. Kebutuhan Sosial, yakni mencakup kasih sayang, rasa dimiliki, diterima dengan baik, persahabatan.
 - d. Kebutuhan Penghargaan, yakni kebutuhan akan rasa hormat internal seperti harga diri, otonomi dan prestasi; dan faktor eksternal misalnya status, pengakuan dan perhatian.
 - e. Kebutuhan aktualisasi diri, mencakup pertumbuhan, mencapai potensialnya dan pemenuhan diri.
2. Teori Dua Faktor dari Herzberg
 - a. Serangkaian kondisi ekstrinsik, keadaan pekerjaan yang menyebabkan rasa ketidakpuasan (dissatisfiers) atau disebut juga faktor kesehatan (hygiene factors). Faktor-faktor tersebut mencakup: upah, keamanan kerja, status, prosedur organisasi, mutu dari supervisi teknis, dan mutu dari hubungan interpersonal diantara teman sejawat, dengan atasan dan dengan bawahan.
 - b. Serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan kerja (job content) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik. Serangkaian faktor ini dinamakan satisfiers atau motivators, yang meliputi: prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan untuk berkembang.
Kondisi intrinsik dan ekstrinsik yang terpenuhi dalam pekerjaan akan mendorong kepuasan kerja karyawan organisasi.
3. Teori Prestasi dari McClelland
Teori McClelland menyebutkan bahwa prestasi, kekuasaan dan afiliasi merupakan tiga kebutuhan penting yang membantu memahami motivasi (Robbins, 2006):
 - a. Motivasi berprestasi (achievement), adalah dalam diri orang-orang untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan. Orang yang memiliki dorongan ini berkembang dan tumbuh serta ingin maju menelusuri tangga keberhasilan. Penyelesaian sesuatu merupakan hal yang terpenting demi penyelesaian itu sendiri, tidak untuk imbalan yang meyertainya.
 - b. Motivasi kekuasaan (power), adalah dorongan untuk mempengaruhi orang-orang dan mengubah situasi. Orang-orang yang bermotivasi kekuasaan ingin menimbulkan dampak pada organisasi dan mau

- memikul resiko untuk melakukan itu. Apabila kekuasaan telah diperoleh, hal itu mungkin digunakan secara konstruktif atau mungkin destruktif.
- c. Motivasi afiliasi (affiliation) adalah dorongan untuk berhubungan dengan orang-orang atau dasar sosial. Orang-orang yang bermotivasi afiliasi bekerja lebih baik apabila mereka dipuji karena sikap dan kerja sama mereka yang menyenangkan.
4. Teori Pengharapan (Expectancy Theory)
Teori harapan dikembangkan Victor H. Vroom dan diperluas Porter dan Lawler serta yang lainnya. Vroom menjelaskan bahwa teori tersebut memfokuskan pada tiga hubungan (Robbins, 2006):
 - a. Hubungan upaya-kinerja; probabilitas yang dipersepsikan oleh individu yang mengeluarkan sejumlah upaya tertentu itu akan mendorong kinerja.
 - b. Hubungan kinerja-ganjaran; derajat sejauh mana individu itu meyakini bahwa berkinerja pada suatu tingkat tertentu akan mendorong tercapainya suatu keluaran yang diinginkan.
 - c. Hubungan ganjaran-tujuan pribadi; derajat sejauh mana ganjaran-ganjaran organisasional memenuhi tujuan atau kebutuhan pribadi seorang individu dan potensi daya tarik ganjaran tersebut untuk individu tersebut.
 5. Teori Keadilan (Equity Theory)
Inti dari teori keadilan adalah dimana individu-individu membandingkan masukan dan keluaran pekerjaan mereka dengan masukan dan keluaran orang lain, dan kemudian merespon untuk menghapuskan setiap ketidakadilan. Individu-individu tidak hanya peduli akan jumlah mutlak ganjaran atas kerja mereka, tetapi juga berhubungan dengan jumlah yang diterima orang lain (Robbins, 2006).
 6. Teori Pengukuhan (Reinforcement Theory)
Teori harapan yang paling meluas diterima adalah teori harapan dari Victor Vroom, yang berargumen bahwa kekuatan suatu kecenderungan untuk bertindak dalam suatu cara tertentu bergantung pada kekuatan suatu pengharapan bahwa tindakan itu akan diikuti oleh suatu keluaran tertentu dan pada daya tarik dan keluaran tersebut bagi individu itu (Robbins, 2006).

Di dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori motivasi Teori Hirarki Kebutuhan dari Abraham Maslow, karena peneliti menilai teori tersebut paling sesuai dengan obyek yang akan diteliti. Maslow mengemukakan, bahwa motivasi adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk memenuhi

kebutuhan, teori ini memfokuskan pada faktor-faktor dalam diri seseorang, yang menggerakkan, mengarahkan, dan yang mendukung.

Handoko (2002) menyatakan bahwa motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai kepuasan dirinya. Kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh seseorang karyawan akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. Dengan diperolehnya kepuasan kerja oleh karyawan baik itu dengan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahliannya, dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, maka karyawan akan cenderung meningkatkan kinerja para karyawannya (Luthans, 2006). Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk memberikan motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2.2.2.2 Indikator Pengukuran Motivasi Kerja

Menurut Maslow yang dikutip (Mangkunegara, 2014)

1. Kebutuhan Fisiologis, yakni kebutuhan paling dasar manusia yakni kebutuhan akan pakaian, perumahan, makanan, seks dan kebutuhan ragawi lainnya.
2. Kebutuhan Keamanan, yakni kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
3. Kebutuhan Sosial, yakni mencakup kasih sayang, rasa dimiliki, diterima dengan baik, persahabatan.

4. Kebutuhan Penghargaan, yakni kebutuhan akan rasa hormat internal seperti harga diri, otonomi dan prestasi; dan factor eksternal misalnya status, pengakuan dan perhatian.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, mencakup pertumbuhan, mencapai potensialnya dan pemenuhan diri.

2.2.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kondisi lahir dan batin seseorang dalam melakukan pekerjaan. Walaupun kadar kemampuan kerja itu berbeda-beda untuk setiap orang, tetapi pada dasarnya ada hal-hal umum yang harus dipenuhi untuk tercapainya kepuasan kerja karyawan. Menurut Sunyoto (2012) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para karyawan dalam memandang pekerjaannya. Hasibuan (2009) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Begitu pula Robbins dan Coulter dalam Edison, dkk (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, sedangkan pendapat Vroom dalam Edison, dkk (2017) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah reaksi dari para pekerja terhadap peran yang mereka mainkan dalam pekerjaan mereka.

Dapat disimpulkan bahwa, kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. Karyawan yang sudah menikmati kepuasan kerja akan

cenderung lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Namun ada juga karyawan yang lebih mempersoalkan balas jasa daripada pelaksanaan tugas-tugasnya. Kepuasan kerja yang merupakan kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya terasa adil dan layak.

2.2.3.1 Teori-teori Kepuasan Kerja

Ada lima teori kepuasan kerja yang dikemukakan menurut Mangkunegara (2000), sebagai berikut:

1. Teori keseimbangan

Teori ini dikemukakan oleh Wexley dan Yukl, mengatakakan bahwa semua nilai yang diterima karyawan yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya, pendidikan, pengalaman, skill, usaha, peralatan pribadi, dan jam kerja.

2. Teori perbedaan

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter yang berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan karyawan. Sedangkan Locke megemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh karyawan.

3. Teori pemenuhan kebutuhan

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila ia

mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan karyawan terpenuhi, makin puas pula karyawan tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi, karyawan akan merasa tidak puas.

4. Teori pandangan kelompok

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para karyawan dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, karyawan akan lebih merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

5. Teori dua faktor

Teori ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg yang menggunakan teori A. Maslow sebagai acuannya dimana Herzberg melakukan wawancara terhadap subjek insinyur dan akuntan. Masing – masing subjek diminta menceritakan kejadian yang dialami oleh mereka baik yang menyenangkan (memberikan kepuasan) maupun yang tidak menyenangkan atau tidak memberikan kepuasan. Kemudian dianalisis dengan analisis isi (*content analysis*) untuk menentukan faktor – faktor yang menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan.

2.2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut (Sutrisno, 2009) banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor yang memberikan kepuasan itu adalah :

1. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan.

2. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
3. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu, juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Sedangkan menurut Hasibuan (2009) kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut:

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
3. Berat ringannya pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

2.2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2009) untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan dapat dilihat dari:

1. Isi pekerjaan
Penampilan tugas yang diberikan serta sebagai kontrol terhadap pekerjaan tersebut.
2. Supervisi

Pengawasan yang berkala dan selalu dilakukan oleh atasan agar pekerjaan yang diberikan terlaksana dengan baik.

3. Organisasi dan manajemen

Adanya dukungan organisasi dan manajemen yang berjalan dengan baik.

4. Kesempatan untuk maju

Dengan adanya kesempatan untuk maju maka karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan sehingga timbulnya kepuasan kerja.

5. Gaji atau insentif

Merupakan evaluasi karyawan terhadap pemenuhan kebutuhan hidup karyawan serta kesesuaian antara jumlah gaji dengan pekerjaan yang dilakukan.

6. Rekan kerja

Adanya rekan kerja yang baik agar pekerjaan yang diberikan dapat terlaksana akan menciptakan kepuasan kerja.

7. Kondisi pekerjaan

Kepuasan kerja bisa diperoleh seorang karyawan dengan dukungan kondisi lingkungan pekerjaan yang baik.

Menurut Usman (2009) indikator kepuasan kerja adalah: kebebasan memanfaatkan waktu luang, kebebasan bekerja secara mandiri, kebebasan bergaul, gaya kepemimpinan atasan langsung, kompetensi pengawas, tugas yang diterima, kesempatan bertindak terhadap orang lain, persiapan kerja, kebebasan memerintah, kebebasan memanfaatkan kemampuan, kebebasan menerapkan peraturan yang berlaku, gaji yang diterima, kesempatan mengembangkan karir,

kebebasan mengambil keputusan, kesempatan menggunakan metode kerja, kondisi kerja yang mendukung, kerja sama, penghargaan terhadap prestasi dan perasaan pekerja terhadap prestasinya.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan pemberian kegairahan bekerja kepada karyawan. Dengan pemberian motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan segala upayanya Manullang (2005). Memotivasi ini bertujuan agar karyawannya mau bekerja keras untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Mangkunegara (2005) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan adalah suatu yang positif, dengan meningkatnya motivasi akan menghasilkan lebih banyak usaha dan prestasi kerja yang lebih baik. Hasil penelitian Lusri dan Siagian (2017) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan penelitian yang dilakukan oleh (Harahap & Hidayat, 2015) juga menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

2.3.2 Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja

Motivasi yang tinggi yang ada pada diri karyawan merupakan modal bagi suatu perusahaan untuk dapat mewujudkan kepuasan kerja yang tinggi pula, hal ini tentunya merupakan harapan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Perusahaan dapat memilih cara memotivasi karyawan dengan tepat dan sesuai dengan situasi

dan kondisi perusahaan. Hal ini sesuai dengan pernyataan Handoko (2002) bahwa motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai kepuasan dirinya. Begitu pula Rivai (2008) menyatakan bahwa apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka.

Karyawan merupakan pelaku yang menunjang tercapainya tujuan. Untuk mengembangkan perilaku positif yang akan mengarahkan karyawan pada pencapaian tujuan perusahaan, maka motivasi harus ditingkatkan, dalam hal ini baik motivasi eksternal maupun motivasi internal sehingga kepuasan kerja dapat tercapai. Hal ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu dari (Lantara, 2017) yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja.

2.3.3 Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja karyawan

Kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh seseorang karyawan akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. Dengan diperolehnya kepuasan kerja oleh karyawan baik itu dengan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahliannya, dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, maka karyawan akan cenderung meningkatkan kinerja para karyawannya (Luthans, 2006).

Dengan diperolehnya kepuasan kerja karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat karena karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan jadi ada pengaruh antara karyawan dengan perusahaan yaitu, karyawan akan terpenuhinya

kepuasan kerja dan perusahaan mendapatkan kinerja yang tinggi dari para karyawannya. Hal ini sesuai dengan pendapat Robbins (2006) yang menyatakan bahwa: “Kinerja merupakan tingkat efisiensi dan efektivitas serta inovasi dalam pencapaian tujuan oleh pihak manajemen dan divisi-divisi yang ada dalam organisasi. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik, kinerja juga dipandang sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi, dan kesempatan, sehingga kinerja seseorang dipengaruhi oleh kepuasan kerja”. Hasil penelitian (Lantara, 2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

2.3.4 Hubungan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

Motivasi kerja adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja karyawan Hasibuan (2006). Pada dasarnya motivasi yang diberikan kepada karyawan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi motivasi dapat berjalan dengan baik jika karyawan merasa puas kepada pekerjaannya, semakin karyawan mendapatkan rasa puas dalam setiap apa yang dikerjakan maka karyawan akan termotivasi dengan sendirinya untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan maksimal sehingga hal ini menyebabkan kinerja karyawan itu membaik.

Kinerja merupakan pencapaian seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikannya. Hasil penelitian yang dilakukan (Lusri & Siagian, 2017)

bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

2.4 Kerangka Konseptual

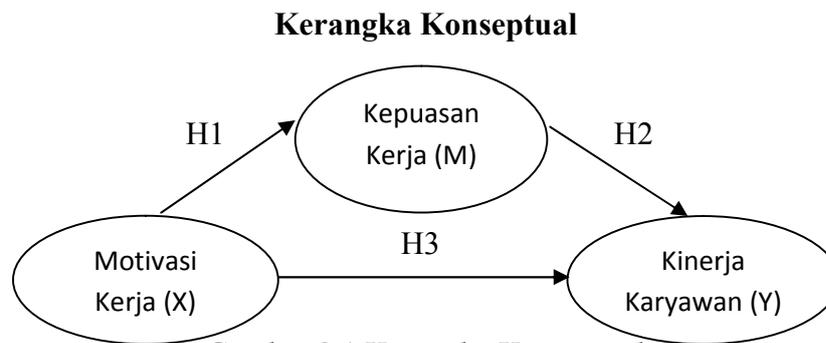
Dalam penelitian ini, peneliti berusaha untuk dapat mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di PT. Madiun Intermedia Pers.

Perilaku seseorang yang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan adanya tingkat motivasi kerja yang tinggi maka akan mempengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan itu sendiri. Handoko (2002) menyatakan bahwa motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai kepuasan dirinya.

Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya dan sebaliknya, apabila karyawan telah memiliki kepuasan selama bekerja di organisasi, maka akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan juga akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan itu sendiri.

Motivasi yang ada pada diri karyawan merupakan faktor pendorong untuk mencapai kepuasan kerja yang diterimanya, jika karyawan mendapatkan motivasi yang baik kepuasan kerja akan tercapai sesuai dengan harapan karyawan, sehingga nantinya akan mempengaruhi kinerja karyawan yang berdampak pada terwujudnya atau tercapainya tujuan-tujuan perusahaan itu sendiri.

Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti mengajukan model kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori dan kerangka berfikir diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H1 : Semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan
- H2 : Semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kepuasan karyawan
- H3 : Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan
- H4 : Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.