

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi acuan sehingga dapat mengetahui teori-teori yang digunakan dalam mengkaji serta sebagai referensi penelitian.

Berikut adalah tabel penelitian terdahulu.

Tabel 2.1 Penelitian – Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Sumarni Dkk (2019)	Keterlibatan karyawan, disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja sumber daya manusia.	Keterlibatan Karyawan (X1), Disiplin kerja (X2), Kepuasan kerja (X3), Kinerja karyawan (Y).	Metode fishbone diagram	Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di DISHUB kota Jambi.
2.	Muhammad Abdillah Syawal (2017)	Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mega Jasa	Pengaruh Motivasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), Komitmen Organisasional (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi	Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan.
3.	Anitha (2014)	<i>Determinants Of Employee Engagement and Their Impact On Employee Productivity and Performance Management</i>		Metode kuantitatif.	Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara <i>employee engagement</i> dan kinerja karyawan
4.	Yusuf Dkk (2019)	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> , Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	<i>Employee Engagement</i> (X1), Beban Kerja (X2), Kepuasan kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Metode Kuantitatif	Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa <i>employee engagement</i> berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian-Penelitian Terdahulu

5.	Decky Archiles Winowoda (2018)	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening di Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta	<i>Employee Engagement</i> (X1), Kepuasan Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y), Komitmen Organisasi (Z)	Metode Kuantitatif	Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa <i>employee engagement</i> terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh tidak langsung <i>employee engagement</i> terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.
----	--------------------------------	--	---	--------------------	---

2.2 Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka ini sebagai acuan referensi untuk membangun kerangka konsep dan perumusan hipotesis. Tinjauan pustaka dalam penelitian ini antara lain berikut :

2.2.1 Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2015) dalam (Yusuf, Taroreh, and Lumintang 2019) menjelaskan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif pada pekerjaan yang diperoleh dari hasil evaluasi terhadap pekerjaan tersebut. Artinya, apabila seorang karyawan telah mempunyai level kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaan yang dimilikinya, maka ia juga akan bersikap positif juga terhadap pekerjaannya. Namun sebaliknya, apabila seseorang memiliki kepuasan kerja yang rendah, maka karyawan tersebut cenderung akan bersikap negatif terhadap pekerjaannya.

Nelson & Quick (2006) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional yang positif dan

menyenangkan atas hasil setelah melakukan suatu pekerjaan seseorang atau pengalaman seseorang yang dapat dipengaruhi oleh 5 hal dari pekerjaan yaitu gaji, pekerjaannya sendiri, promosi, supervise, dan rekan kerja.

Menurut Locke (Luthans, 2011) adalah reaksi kognitif, afektif, dan evaluative atau sikap dan pernyataan yang menggambarkan keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian seseorang terhadap pekerjaannya atau pengalamannya.

Menurut Handoko (2007) kepuasan kerja adalah perilaku emosional yang menggembirakan dan menyukai pekerjaannya. Sikap ini dapat dicerminkan melalui moral kerja, disiplin kerja, serta prestasi yang didapat didalam bekerja. Kepuasan kerja dapat dirasakan dalam melakukan pekerjaannya, di luar dari pekerjaannya dan kombinasi dari dalam serta luar pekerjaan. teori dari kepuasan kerja sendiri memfokuskan pada beberapa factor yang terdapat dalam individu yang bias memberikan suatu dorongan, arahan serta mampu mempertahankan dan menghentikan suatu tindakan.

Kepuasan kerja dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional yang menggembirakan dan menyukai pekerjaannya.

Menurut Handoko (2007), beberapa factor yang memberikan pengaruh pada kepuasan kerja antara lain sebagai berikut :

- a. Reputasi perusahaan
- b. Kondisi kerja atau lingkungan kerja yang aman
- c. Pekerjaan yang aman
- d. Memiliki jam kerja yang fleksibel
- e. Mendapatkan umpan balik yang positif dari pengawas
- f. Pengakuan terhadap prestasi
- g. Benefit yang sesuai dan memadai
- h. Pemetaan karir dan pelatihan yang cukup sebagai rencana karir dimasa yang akan datang
- i. Kenaikan pada *monthly take home paysalary*

Sedangkan menurut teori dari (Herzberg, 1959) terdapat dua factor kepuasan yaitu :

- a. Kondisi ekstrinsik yang berada pada hal-hal diluar individu, seperti gaji, keamanan kerja, situasi kerja, status, peraturan perusahaan, kualitas, kualitas komunikasi terhadap sesama, pimpinan dan karyawan bawahan.
- b. Kondisi intrinsic yang berasal dari individu itu sendiri seperti pencapaian prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, perkembangan, dan pekerjaan itu sendiri.

2.2.1.1 Teori Kepuasan Kerja

Menurut Wexley dan Yulk (1977) dalam bukunya yang berjudul *Organisational behavior And Personnel Psychology* halaman 99 yang dikutip oleh Moch. As'ad

(2004 : 105), ada dasarnya teori-teori tentang kepuasan kerja yang lazim dikenal ada tiga macam yaitu :

a. *Discrepancytheory*

Discrepancy theory yang dipelopori porter menjelaskan bahwa kepuasan kerja seseorang diukur dengan menghitung selisih apa yang seharusnya diinginkan dengan kenyataan yang dirasakan.

b. *Equitytheory*

Equity theory dikembangkan oleh Adams (1963). Adapun pendahulu dari teori ini adalah Zaleznik (1958) dikutip dari Locke (1969). Dalam *equity theory*, kepuasan kerja seseorang tergantung apakah ia merasakan keadilan atau tidak atas situasi. Perasaan keadilan atau ketidakadilan atas suatu situasi diperoleh dengan membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas maupunsektor.

c. *Two factorteory*

Menurut *two factor teory*, kepuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan *variable continue*. Herzbergdalam bukunya Moch. As'ad (2004 : 105) membagi situasi yang mempengaruhi perasaan seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu kelompok *satisfiers* atau *motivator* yang terdiri dari

prestasi pengakuan, tanggung jawab. Dan yang kedua yaitu kelompok sebagai sumber ketidakpuasan atau dissatisfiers yang terdiri dari prosedur kerja, upah gaji, hubungan antara karyawan atau pegawai.

2.2.1.2 Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Penelitian ini berfokus pada aspek-aspek yang terdapat dalam *The Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) (Weiss et al., 1967) dalam (Khusnah 2019) yang mana terdapat tiga aspek kepuasan kerja yaitu:

- d. Kepuasan kerja umum
- e. Kepuasan intrinsik
- f. Kepuasan ekstrinsik

Dari ketiga faktor di atas, terdapat beberapa indikator yaitu sebagai berikut:

- a. *Ability Utilization* atau Keadaan dimana seseorang dapat menggunakan kesempatan untuk menunjukkan kemampuannya
- b. *Achievement* atau suatu pencapaian atas prestasi yang telah didapatkan
- c. *Activity* atau suatu kondisi yang menyibukkan diri dalam sehari-hari
- d. *Advancement* atau kesempatan yang diberikan untuk meningkatkan keterampilan

- e. *Authority* atau kesempatan dalam memanfaatkan wewenang yang dimiliki terhadap temankerja
- f. *Company Policies* atau peraturan yang telah ditetapkan di dalam perusahaan
- g. *Compensation* atau upah yang diterima dari pekerjaan yang telah dilakukan
- h. *Co-workers* atau hubungan untuk berinteraksi dengansesama
- i. *Creativity* atau kesempatan untuk dapat menjadikreatif
- j. *Independence* atau kesempatan untuk berusaha sendiri dalam menyelesaikan suatupekerjaan
- k. *Security* atau keamanan yangstabil
- l. *Social Service* atau memberikan serta berbuat sesuatu terhadap oranglain
- m. *Social Status* atau kesempatan dalam meraih statussosial
- n. *Moral values* atau melakukan pekerjaan yang sesuai dengan norma
- o. *Recognition* atau pujian yang didapat setelah menyelesaikan suatupekerjaan
- p. *Responbility* atau bertanggung jawab dengan pekerjaanyangdimiliki
- q. *Supervision-Human Relations* atau suatu tindakan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam menyelesaikan

suatu keluhan daribawah

- r. *Variety* atau tindakan yang dilakukan selain dalam hal pekerjaan pada waktuluang
- s. *Working Condition* atau kondisi yang ada dalam lingkungan kerja seperti kesediaan ruang dan peralatan kerja dalam perusahaan.

Dari aspek diatas, berdasarkan pada tiga pemikiran yaitu :

- a. Adanya suatu harapan terhadap lingkungan kerja yang didasarkan atas latar belakang, minat serta kemampuan dari individu.
- b. Adanya suatu sikap yang muncul untuk memenuhi harapan- harapan yang ada di tempatkerja.
- c. Sikap tersebut menciptakan evaluasi terhadap kepuasan kerja mereka dan juga lingkungankerjanya.

2.2.2 EmployeeEngagement

(Schaufeli, Bakker, and Salanova 2006) mendefinisikan *employee engagement* merupakan sikap positif, penuh makna, dan motivasi yang tinggi pada anggota organisasi terhadap pekerjaan yang dikarakteristikan dengan vigor (tingkatan energi yang tinggi, keinginan berusaha yang kuat), dedication (antusias terhadap pekerjaan,pengabdian pada cita-cita), dan absorption (konsentrasi yang penuh padapekerjaan).

Menurut Hughes dan Rog (2008), *employee engagement*

adalah hubungan emosional dan intelektual yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, organisasi, manajer, atau rekan kerja yang memberikan pengaruh untuk menambah *discretionary effort* dalam pekerjaannya.

Menurut Nurofia (2005), *employee engagement* merupakan antusiasme karyawan dalam bekerja yang terjadi karena karyawan dalam bekerja yang terjadi karena karyawan mengarahkan energinya untuk bekerja yang selaras dengan prioritas strategic perusahaan.

Menurut Kular (dalam Sadana & Vany, 2014) berpendapat keterikatan mengacu pada tingkat energi pekerjaan, keyakinan yang positif dan perasaan mengenai organisasi, serta kondisi kerja dan nilai pekerjaan bagi karyawan.

Employee engagement dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* merupakan perasaan emosional karyawan terhadap organisasi dan tindakan yang mereka ambil untuk memastikan organisasi berhasil, karyawan sudah terikat terhadap perusahaan menunjukkan kepedulian, dedikasi, semangat, akuntabilitas, dan fokus terhadap hasil. Menurut Macey & Schneider (2008) terdapat aspek-aspek *employee engagement* sebagai berikut :

2.2.2.1 Aspek – aspek Employee Engagement

- *Trait engagement* yaitu pandangan positif mengenai kehidupan dan pekerjaan. Meliputi kepribadian yang

proaktif, kepribadian yang dinamis, mempunyai sifat dan efeksi yang positif, dan mempunyai sifat yangberhati-hati.

- *State engagement* yaitu perasaan memiliki energi. Meliputi kepuasan (afektif), keterlibatan, komitmen, dan pemberdayaan.
- *Behavioral engagement* yaitu perilaku melebihi tugas yang dibebankan atau disebut perilaku peran ekstra. Meliputi perilaku sukarela, perilaku proaktif atau inisiatifpersonal, ekspansi peran danadaptif.

Marcino (dalam Zulkarnain & Hadiyani 2014) menjelaskan ada lima dimensi mengenai *employee engagement* antara lain:

- Dimensi organisasi yaitu karyawan merasa bangga terhadap perusahaan tempat mereka bekerja dan menghormati atau menghargai sesama pekerja.
- Dimensi kepemimpinan yaitu karyawan merasakan bahwa at asannya siap sedia untuk menghadapi pimpinan tertinggi demi kebaikan tim dan organisasi dn mampu melakukan advokasi terhadap bawahan.
- Dimensi anggota kelompok yaitu karyawan dapat menghargai rekan kerja, mereka juga akan meningkatkan usahanya.
- Dimensi pekerjaan yaitu karywan mendapatkan

pekerjaan yang menantang, bermakna dan memberikan hasil.

- Dimensi individual yaitu karyawan merasa dihargai, dihormati, dan dianggap penting.

2.2.2.2 Faktor yang mempengaruhi *Employee engagement*

Menurut Lockwood (2007) beberapa faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Gaya kepemimpinan yang memunculkan kepercayaan dan penghargaan
- b. Kepemimpinan yang dianut
- c. Reputasi perusahaan

Mewengkang & Pengabean (2016) menyatakan beberapa faktor pendorong yang dapat memunculkan keterikatan kerja, yaitu:

- a. Karakteristik pekerjaan, yaitu pentingnya emosional seorang karyawan dalam menjalankan suatu pekerjaan yang dapat dicapai melalui beberapa kondisi pekerjaan antara lain pekerjaan yang menantang, pekerjaan yang beragam, membutuhkan keterampilan, bebas untuk mengambil keputusan dan berkesempatan untuk berkontribusi, kesempatan dalam mendapatkan umpan balik atas pekerjaannya.
- b. Dukungan organisasi dan atasan, yang mana kepercayaan

organisasi terhadap kontribusi dari seorang karyawan serta peduli dan mensejahterakan mereka. Hal ini dapat memicu karyawan untuk ikut terlibat dalam mengembangkan organisasi mencapainya.

- c. Keterlibatan dalam pengambilan keputusan, yang mana karyawan turut serta dalam pengambilan keputusan dan mampu untuk menyuarakan ide. Dalam hal ini atasan bertugas untuk mendengarkan pendapat mereka, menghargai kontribusi serta memberikan peluang pada karyawan untuk meningkatkan kapasitas pekerjaannya.
- d. Komunikasi yang baik, yaitu menjalin komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan baik komunikasi vertikal maupun horizontal.
- e. Peran pemimpin, yaitu atasan yang efektif dalam memberikan pengaruh pada bawahan agar dapat diikutsertakan dalam mencapai tujuan bersama.

2.2.3 Kinerja Karyawan

Menurut Henry (Desster 2004) kinerja karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan karyawan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya di dalam instansi. Maka kesimpulannya, kinerja karyawan merupakan hasil dan keluaran yang dihasilkan oleh

seorang karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu.

Kotter dan Heskett (1998) mengartikan kinerja sebagai hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam satuan waktu tertentu. Pandangan ini menunjukkan bahwa kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil karya nyata dari seseorang atau perusahaan yang dapat dinilai, dihitung jumlahnya, dan dapat dicatat waktu perolehannya (*dalam Usman, 2008*).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005) dalam (Sonia 2021). Menurut Kaswan (2012) dalam (Khusnah 2019) mendefinisikan kinerja sebagai suatu kegiatan karyawan yang mempengaruhi seberapa besar mereka memberi kontribusi terhadap suatu Organisasi.

Kinerja karyawan dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan standar hasil kerja, target atau sasaran dan job deskriptif.

2.2.3.1 Tujuan Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja merupakan bagian penting bagi proses pengendalian manajemen bagi sektor publik, menurut Mahmudi (2010) terdapat enam tujuan dalam pengukuran kinerja sektor publik yaitu:

- a. Untuk mengetahui tingkat ketercapaian tujuan organisasi.
- b. Menyediakan sarana pembelajaran pegawai.
- c. Memperbaiki kinerja pada periode berikutnya.
- d. Memberikan pertimbangan yang sistematis dalam pembuatan keputusan *reward* dan *punishment*.
- e. Memotivasi pegawai.
- f. Menciptakan akuntabilitas publik.

2.2.3.2 Manfaat Pengukuran Kinerja

- a. Manfaat pengukuran kinerja sektor publik menurut Lynch dan Cross (1993) adalah Menelusuri kinerja terhadap harapan pelanggan sehingga akan membawa perusahaan lebih dekat kepada pelanggannya dan membuat seluruh orang dalam organisasi terlibat dalam upaya memberi kepuasan kepada pelanggan.
- b. Memotivasi pegawai untuk melakukan pelayanan sebagai bagian dari mata rantai pelanggan dan pemasok internal.
- c. Mengidentifikasi berbagai pemborosan sekaligus

mendorong upaya-upaya pengurangan terhadap pemborosan tersebut (*reduction of waste*).

- d. Membuat suatu tujuan strategis yang biasanya masih kabur menjadi lebih konkrit sehingga mempercepat proses pembelajaran.
- e. Membangun konsensus untuk melakukan suatu perubahan dengan memberi *reward* atas perilaku tersebut.

2.2.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu perusahaan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang lebih baik pula begitu sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

- b. Motivasi Kerja

Merupakan dorongan seseorang untuk melakukan pekerjaan. Apabila karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam maupun luar pada dirinya maka karyawan akan terdorong untuk melakukan pekerjaan

dengan baik sehingga kinerja yang dihasilkan akan baik.

c. Kepemimpinan

Merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk dapat mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

d. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan suka atau senang seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan. Jika karyawan merasa senang dalam bekerja, maka pekerjaan yang dihasilkan akan baik.

e. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja meliputi ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan rekan kerja.

f. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja yang ditunjukkan dengan bekerja yang bersungguh-sungguh walaupun perusahaan dengan kondisi kurang baik.

g. Komitmen

Merupakan kepatuhan untuk menjalankan kebijakan

perusahaan dalam bekerja atau kepatuhan karyawan terhadap janji-janji yang telah dibuatnya.

h. *EmployeeEngagement*

Merupakan hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Maka dari itu, apabila karyawan memiliki keterikatan terhadap pekerjaannya maka akan mempermudah perusahaan dalam mewujudkan visiperusahaannya.

2.2.3.4 Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2002) dalam (Decky Archiles 2018) :

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yangtinggi.
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yangdihadapi.
- c. Memiliki tujuan yangrealistis.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untukmerealisasitujuannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatankerja yangdilakukannya.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telahdiprogramkan.

2.2.3.5 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator yang dapat mempengaruhi kinerja Karyawan menurut (Bernardin, J. & Russel. J.E.A. 1993) dalam (Decky Archiles 2018) adalah sebagai berikut:

a. *Quality*

Hasil kerja keras dari para karyawan yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan sebelumnya. Hal ini merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan proses pekerjaan atau hasil yang dicapai atas suatu pekerjaan mendekati atau menjauhi kesempurnaan.

b. *Quantity*

Hasil kerja keras dari karyawan yang bisa mencapai skala maksimal yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan, dengan hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut maka kinerja dari para karyawan sudah baik.

c. *Timeliness*

Kemampuan karyawan dalam bekerja berdasarkan standard waktu kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dengan bekerja sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan maka kinerja dari karyawan tersebut sudah baik.

d. *Cost Effectiveness*

Penggunaan sumber daya dari karyawan secara efisien dan efektif sehingga bisa mempengaruhi penghematan biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan dan menghasilkan

keuntunganmaksimum.

e. *Need for Supervision*

Kemampuan karyawan dalam bekerja dengan baik tanpa ada pengawasan dari pihak perusahaan. Meskipun tanpa ada pengawasan yang intensif dari pihak manajemen, karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga kinerja dari karyawan akan mengalami peningkatan.

f. *Interpersonal Impact*

Karyawan yang mempunyai rasa harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya sehingga karyawan berusaha untuk mencapai hasil terbaik dalam mengerjakan pekerjaan tersebut.

2.3 Hubungan AntarVariabel

2.3.1 Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja adalah perilaku emosional yang menggembirakan dan menyukai pekerjaannya. Sikap ini dapat dicerminkan melalui moral kerja, serta prestasi yang didapat didalam bekerja. Kepuasan kerja dapat dirasakan dalam melakukan pekerjaannya, di luar dari pekerjaannya dan kombinasi dari dalam serta luar pekerjaan. Hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam satuan waktu tertentu. Pandangan ini menunjukkan bahwa kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil karya nyata dari seseorang atau perusahaan yang dapat dinilai, dihitung jumlahnya, dan

dapat dicatat waktu perolehannya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Sumarni, Rosita, and Widiastuti 2019) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara *kepuasan kerja* terhadap *kinerja karyawan*.

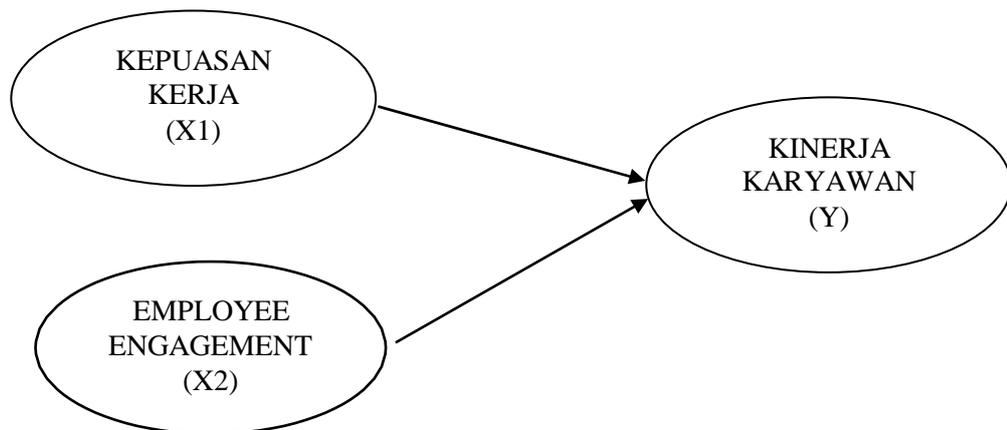
2.3.2 Hubungan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan yang memiliki engagement tinggi cenderung lebih memilih kinerja yang baik karena memiliki perasaan yang positif dan tidak menjadikan pekerjaannya sebagai beban. Untuk itu hubungan positif antara employee engagement dan kinerja karyawan. Employee engagement dapat menciptakan hubungan yang kuat dengan kerawannya. Hubungan ini juga akan membuat karyawan bisa lebih fokus untuk pencapaian yang ingin di capainya, membangun kerjasamatim yang solid, tidak lupa mengucapkan terima kasih, dan apresiasi atas pencapaian antar divisi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Anitha 2014) menunjukkan bahwa variabel *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kinerja kerjakaryawan*.

2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian hubungan antar variabel diatas, maka dibangun kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1 Model Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan pertanyaan sementara yang masih lemah kebenarannya, maka perlu di uji kebenarannya. Hipotesis harus mengekspresikan satu fenomena (satu variable) atau mengekspresikan hubungan antara dua variable atau lebih, maksudnya dalam merumuskan hipotesis, seseorang peneliti harus setidaknya mempunyai dua variable yang akan di uji. Kedua variable tersebut adalah variable bebas dan variable terikat (Siregar,2013).

Berdasarkan tujuan dan rumusan masalah yang ada, maka dalam penelitian ini penulis memberikan hipotesis :

- H1 : Diduga *kepuasan kerja* karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kinerjakaryawan*.
- H2 : Diduga *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kinerja karyawan*.