

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Putu Andhika Chandra, I., & Yudy Wijaya, 2023)	“Pengaruh Semangat Kerja, Etos Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”	“Semangat kerja, Etos kerja, kepuasan kerja, dan Kinerja karyawan”	“desain penelitian asosiatif kausal dengan teknik Kuantitatif”	“Semangat kerja, etos kerja, dan Kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Membah Sari yang artinya apabila Semangat kerja, etos kerja, dan kepuasan kerja ditingkatkan secara bersamaan maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan kinerja karyawan secara Signifikan”.

2	(Wijaya, 2018)	“Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan CV BUKIT SANOMAS”	“Kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan”	“Metode kuantitatif”	“pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Artinya hasil pengujian membuktikan bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Bukit Sanomas adalah terbukti. Hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa dengan kepuasan kerja yang baik dari perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan”.
3	(Basri & Rauf, 2021)	“Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai”	“Semangat Kerja, Kepuasan kerja, dan Kinerja pegawai”	“analisis regresi liner berganda”	“semangat kerja mempunyai pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Semangat kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai”.

4	(Prasetyo & Marlina, 2019)	“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”	“Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan”	“penelitian kuantitatif”	“Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa: 1) kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) kedisiplinan dan kepuasan dapat digunakan sebagai prediktor naik atau turunnya kinerja”
5	(Eliyana et al., 2019)	“Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance”	“Job satisfaction, organizational commitment, transformational leadership and employee performance”	quantitative study	“With the other variables used in this study, including work satisfaction, organizational commitment, and work performance, and also Pelabuhan Indonesia III Inc. as the object, there are different varieties in terms of the results, in which organizational commitment and transformational leadership has not significant impacts on the middle-level leaders’ work performance in this state owned company”.

6	(Nabawi, 2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Kinerja Pegawai	Penelitian Kuantitatif	-)Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang -)Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang -)Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang
7	(Lestari, P., & Liana, 2023)	Analisis pengaruh kemampuan kerja, semangat kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perumda Air Mnum Tirta Moedal Kota Semarang	Kemampuan Kerja, Semangat Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Penelitian Kuantitatif	1) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, semangat kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 3) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

8.	(Zainuddin, Muhammad Shaleh; Darman, 2020)	PENGARUH SEMANGAT KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. BANK BRI CABANG MAJENE	SEMANGAT KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI	Analisis Deskriptif Kuantitatif	1) Hasil penelitian di PT. Bank BRI Cabang Majene menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan secara statistik antara Semangat kerja terhadap kinerja pegawai dari hasil kerja yang dicapai. 2) Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. 3) Etos kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja pegawai
----	--	--	--	---------------------------------	--

2.2 Landasan Teori

2.1.1 Kepuasan Kerja

A. Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan yang dipengaruhi sejauh mana seorang pegawai merasa puas atau tidak puas dengan pekerjaannya ataupun serta keadaan dirinya. Setiap karyawan berharap mendapatkan kepuasan kerja dari pekerjaan yang telah mereka lakukan di dalam organisasi. Ukuran kepuasan kerja bervariasi untuk setiap individu karena setiap orang memiliki keinginan yang berbeda-beda.

(Jex, 2002) menyebutkan “kepuasan kerja sebagai tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan”. Kepuasan kerja terutama berhubungan dengan pandangan pekerja terhadap pekerjaannya. Pandangan ini melibatkan aspek kognitif serta perilaku. Aspek kognitif kepuasan kerja mencakup keyakinan pekerja mengenai pekerjaannya serta kondisi tempat kerjanya. Kepuasan ini mengacu pada perasaan senang atau suka yang dialami seseorang ketika keinginannya tercapai (Wehrich, H., 1993).

Menurut (Sinambela, 2012) “ada dua alasan utama untuk memahami kepuasan kerja dan dampaknya, yaitu: (1) dari faktor organisasi, kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja, keterlambatan, absensi, dan tingkat turnover karyawan; (2) dari sumber daya dan

penyebab kepuasan, karena kepuasan sangat penting untuk meningkatkan kinerja individu”. Kepuasan kerja adalah sikap emosional seorang pekerja yang bisa bersifat positif atau negatif terhadap pekerjaannya. Dengan kata lain, kepuasan kerja mencakup perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, menurut (Abdurrahim, 2017)

B. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

(As’ad, 2004) “mengidentifikasi lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Kedudukan (posisi). Umumnya, orang beranggapan bahwa individu dengan posisi pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas dibandingkan mereka yang memiliki posisi lebih rendah. Namun, sebenarnya, perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang lebih mempengaruhi kepuasan kerja.

2. Golongan. Individu dengan golongan yang lebih tinggi biasanya memiliki gaji, wewenang, dan kedudukan yang lebih baik dibandingkan dengan yang lain, sehingga menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaannya.
3. Umur. Ada hubungan antara umur dan kepuasan kerja, terutama pada rentang usia 25-34 tahun dan 40-45 tahun yang cenderung merasa kurang puas dengan pekerjaannya.
4. Jaminan finansial dan sosial. Jaminan finansial dan sosial umumnya mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.
5. Mutu pengawasan. Kepuasan pegawai dapat meningkat melalui perhatian dan hubungan baik antara pimpinan dan bawahan, sehingga pegawai merasa dirinya adalah bagian penting dari organisasi”.

C. Indikator kepuasan kerja

Menurut (Afandi, 2021), “indikator-indikator kepuasan kerja meliputi:

1. Pekerjaan: Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang dapat menjadi faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.
2. Upah: Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai hasil dari pekerjaannya, yang dinilai apakah sesuai dengan kebutuhan dan adil.
3. Pengawas: Individu yang memberikan perintah atau arahan dalam pelaksanaan pekerjaan.

4. Rekan Kerja: Interaksi dengan rekan kerja dapat membuat pekerjaan menjadi menyenangkan atau tidak menyenangkan”.

2.1.2 Semangat Kerja

A. Definisi semangat kerja

Semangat kerja ialah aspek yang sangat penting dan perlu diamati pimpinan organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Semangat kerja mencerminkan sikap individu atau kelompok atas pekerjaan serta kerjasama. Ketika pekerja menunjukkan kegembiraan, optimisme terhadap tugas dan kegiatan, serta bersikap ramah, mereka dianggap mempunyai semangat besar.

Mengetahui semangat kerja sangat penting bagi pimpinan perusahaan atau manajer karena berpengaruh signifikan terhadap kesuksesan suatu usaha. Semangat kerja yang besar bisa menaikkan produktivitas serta kinerja karyawan.

Menurut (M. Hasibuan, 2009), “semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan disiplin guna mencapai kinerja maksimal.” (Nurmansyah, 2011) menambahkan bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan dengan penuh gairah, yang memungkinkan pekerjaan diselesaikan cepat serta baik. Antusiasme terhadap pekerjaan itu sendiri mengandung arti kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Westra juga menyatakan bahwa semangat kerja dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja; jika lingkungan kerja mendukung, semangat kerja

cenderung tinggi, begitupun kebalikannya. (Nasution, 2019) menyatakan bahwa semangat kerja adalah kondisi seseorang yang memotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan lebih cepat dan lebih baik di perusahaan. Kondisi ini merupakan gambaran awal dari produktivitas karyawan. Berdasarkan berbagai pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja mencerminkan keinginan, ketulusan, atau dedikasi karyawan terhadap perusahaan yang akan mempengaruhi kedisiplinan dan kesiapan mereka dalam melaksanakan tugas dengan lebih baik dan lebih cepat.

B. Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja

Menurut (Nurmansyah, 2011) “ada beberapa faktor yang dapat menyebabkan rendahnya semangat kerja karyawan, antara lain:

- a. Struktur organisasi yang tidak jelas, menyebabkan tugas dan tanggung jawab karyawan menjadi tumpang tindih.
- b. Desain pekerjaan yang kurang menarik, membuat pekerjaan menjadi tidak menarik dan tidak menantang.
- c. Sistem kompensasi yang tidak memenuhi kebutuhan karyawan.
- d. Kurangnya kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karir mereka.
- e. Kemampuan pimpinan yang kurang memadai sehingga tidak mendukung kerjasama tim.
- f. Kualitas manajemen yang rendah, yang berdampak negatif pada pencapaian tujuan perusahaan.

g. Pengaturan waktu kerja yang baku”.

C. Indikator semangat kerja

Menurut (Saputra, 2016) “Indikator-indikator semangat kerja meliputi:

(1) Presensi : Mencakup kehadiran karyawan di tempat kerja, ketepatan waktu saat datang dan pulang kerja, serta kehadiran karyawan saat ada undangan atau kegiatan organisasi.

(2) Kerja sama, meliputi: kesediaan pegawai bekerja sama, kemauan membantu teman sekanter, kemauan memberi kritik/menerima kritik.

(3) Antusiasme, meliputi: giat bekerja dan tidak mudah menyerah mengerjakan pekerjaan yang sulit dan

(4) Kreatifitas, meliputi: memberi ide baru dalam bekerja”.

2.1.3 Kinerja

A. Definisi Kinerja

Menurut (Sinambela, 2012), “sangat sulit untuk menetapkan definisi kinerja yang sepenuhnya komprehensif. Istilah kinerja sering disamakan dengan prestasi kerja, efektivitas kerja, hasil kerja, pencapaian tujuan, produktivitas kerja, dan berbagai istilah lainnya. Meskipun ada kesamaan antara kinerja dan istilah-istilah tersebut, ada perbedaan dalam pengertian dasar dan prosesnya”. Menurut (AA. Anwar Prabu, 2014), kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam

melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

(Amstrong et al., 1998) menyatakan bahwa “kinerja sering diterjemahkan dari Bahasa Inggris sebagai performance. Kinerja sering dianggap sebagai hasil atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja memiliki makna yang lebih luas. Kinerja tidak hanya mencakup hasil kerja, tetapi juga proses pencapaiannya. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang berhubungan erat dengan pencapaian tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan kontribusi terhadap ekonomi”. Menurut (M. S. Hasibuan, 2013) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu yang digunakan.

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

B. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut (Kasmir, 2019) “faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai meliputi: keterampilan dan pengetahuan khusus, pengetahuan umum, desain pekerjaan, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya manajemen, budaya organisasi, kepuasan kerja, iklim kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.”

Sementara itu, (Rivai, 2004) menyebutkan “faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan mencakup: lingkungan kerja, kompensasi, semangat kerja, dan kompetensi”.

C. Indikator Kinerja

Menurut (Robbins et al., 2012) indikator kinerja pegawai meliputi:

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur berdasarkan persepsi karyawan terhadap kualitas hasil pekerjaannya serta kesempurnaan tugas yang sesuai dengan keterampilan dan kemampuan mereka.

b. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektifitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

f. Komitmen kerja.

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor”.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja

Menurut (M. Hasibuan, 2017), “kepuasan kerja adalah sebuah sikap emosional atau perasaan yang menyenangkan dan penuh cinta terhadap pekerjaan. Sikap ini tercermin dalam moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja, dan bisa dinikmati baik dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan, atau kombinasi keduanya”. Kinerja karyawan dianggap baik jika kepuasan kerja mereka juga baik, menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Oleh karena itu, kepuasan kerja di dalam sebuah perusahaan menjadi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja meliputi kompensasi mendasar, remunerasi, kenaikan gaji, potensi pintu terbuka, peningkatan posisi, hibah, perjalanan ke luar negeri, pintu terbuka yang luar biasa, dan hubungan kerja.

Studi yang dilaksanakan (Prasetyo & Marlina, 2019) “kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasinya adalah semakin meningkatnya tingkat kepuasan kerja dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan”.

2.3.2 Hubungan Semangat kerja dengan kinerja

Semangat kerja, yang secara fundamental mencerminkan taraf disiplin tinggi, kadang-kadang dianggap identik atau setara dengan tingkat disiplin kerja besar. Dengan memiliki semangat kerja yang besar, karyawan cenderung bekerja giat, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Sebaliknya, jika tekad kerja berkurang maka kinerja karyawan juga akan menurun. Secara keseluruhan, semangat kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai.

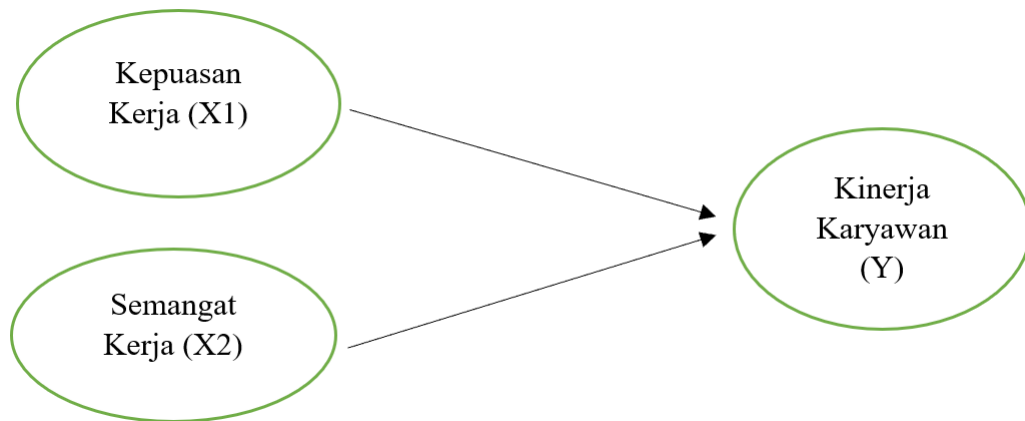
Hasil studi yang dilaksanakan (Hendri et al., 2016) menunjukkan “semangat kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Ini berarti bahwa ketika semangat kerja meningkat, produktivitas kerja karyawan juga meningkat secara positif”.

2.4 Kerangka Koseptual

Menurut (Sugiyono, 2016) “kerangka berpikir adalah model konseptual yang menggambarkan hubungan antara teori dan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai isu penting”. Kerangka berpikir merupakan representasi skematis dari arah penelitian yang dilakukan, dan penting untuk memahami skema penelitian yang menunjukkan faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu yang telah dipelajari, peneliti berasumsi bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja (X1) dan semangat kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Kepuasan kerja adalah perasaan yang dipengaruhi sejauh mana seorang pegawai merasa puas atau tidak puas dengan pekerjaannya ataupun serta keadaan dirinya.

Kepuasan kerja yang tinggi cenderung meningkatkan kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa puas dengan berbagai aspek pekerjaan mereka, seperti gaji, lingkungan kerja, dan hubungan interpersonal, mereka menjadi lebih termotivasi dan berkomitmen untuk memberikan hasil kerja yang lebih baik. Kepuasan kerja yang tinggi menciptakan kondisi yang mendukung karyawan untuk bekerja secara optimal, karena mereka merasa dihargai dan puas dengan peran serta tanggung jawab mereka. Hal ini berdampak positif pada kualitas dan kuantitas hasil kerja mereka. Semangat kerja yang tinggi juga berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi akan lebih produktif, lebih cepat dalam menyelesaikan tugas, dan lebih berkomitmen untuk mencapai tujuan perusahaan. Semangat kerja mendorong karyawan untuk berusaha lebih keras dan terlibat lebih aktif dalam pekerjaan mereka, yang dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja, serta pada akhirnya meningkatkan kinerja keseluruhan. Kepuasan kerja dan semangat kerja secara bersamaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kombinasi kedua faktor ini dapat menghasilkan peningkatan kinerja yang lebih besar dibandingkan jika hanya salah satu faktor yang diperhatikan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya dan memiliki semangat kerja yang tinggi, mereka cenderung lebih terlibat dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Sinergi antara kepuasan kerja dan semangat kerja menciptakan kondisi ideal untuk pencapaian kinerja yang optimal.



Gambar 2. 1. Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Atas dasar tujuan serta rumusan masalah, penulis pada penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Diduga bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Diduga bahwa semangat kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.