

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja karyawan

landasan sesungguhnya dalam suatu perusahaan adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh tujuan perusahaan tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pimpinan atau manajer. Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang sesuai tugas dan peranannya sesuai dengan tujuan perusahaan yang dihubungkan dengan standar kinerja tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja.

Menurut Henry Simamora dikutip dan diterjemahkan oleh Dina Nurhayati (2008 : 7) “Kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan”. Sedangkan menurut Malayu S.P Hasibuan (2006 : 94) menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas pengalaman, kecakapan, kesungguhan serta waktu”. Definisi lain mengenai kinerja menurut Hadari Nawawi (2006 : 63) adalah “Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Oleh sebab itu keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh motivasi dan disiplin kerja terhadap pekerjaan yang ditekuni.

b. Faktor-faktor kinerja karyawan

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006 : 94) mengungkapkan bahwa “kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dari minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja”. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

Menurut Alex Somadji Nitisemito (2001 : 109) terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain :

1. Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan
2. Penempatan kerja yang tepat.
3. Rasa aman di masa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya)
4. Hubungan dengan rekan kerja
5. Hubungan dengan pemimpin

Dari beberapa faktor di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Diantaranya faktor internal antara lain : kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja

karyawan. Faktor eksternal meliputi : gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut. Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja karyawan dapat optimal.

c. Standar Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (2009 : 67) “Standar kinerja adalah target, sasaran, tujuan upaya kerja karyawan dalam kurun waktu tertentu. Dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan harus mengarahkan semua tenaga, pikiran, ketrampilan, pengetahuan, dan waktu kerjanya untuk mencapai apa yang ditentukan oleh standar kinerja”.

Menurut Suyadi Prawirosentono (2008 : 27), kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu :

1. Efektifitas

Efektifitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.

2. Tanggung jawab

Merupakan bagian yang terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.

3. Disiplin

Yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin kerja adalah kataatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.

4. Inisiatif

Berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas, dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan perkataan inisiatif lain karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2009 : 143) “untuk mencapai tujuan kinerja karyawan maka dapat dinilai dari tiga hal, meliputi: penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan, adanya standar pelaksanaan kerja, praktis (mudah dipahami atau dimengerti karyawan atau penilai)”.

Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa banyak kriteria kinerja, maka peneliti menggunakan kriteria menurut Suyadi Prawirosentono yang meliputi: efektifitas, tanggung jawab, disiplin dan inisiatif. Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tentunya membutuhkan kriteria yang jelas karena masing-masing pekerjaan tentunya mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya.

2.1.2 Motivasi kerja

Motivasi adalah tindakan sekelompok factor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu (Griffin 2003 :38). Motivasi mengajarkan bagaimana cara mendorong semangat kerja bahwaan agar mereka mau lebih giat dan bekerja keras dengan menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya untuk dapat memajukan dan mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan motivasi tersebut adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota

organisasi mau dan rela waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan menjadi tanggung jawabnya dan menuaikan kewajibannya dalam angka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya (Siagian 2003 : 138).

Dalam penelitian yang diteliti oleh Maslow, dijabarkan indikator motivasi kerja. Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow menurut Garniwa (2007 : 102) terdiri dari :

a. Kebutuhan fisiologis (*physiological-need*)

Kebutuhan fisiologi merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur, dan sebagainya.

b. Kebutuhan rasa aman (*safety need*)

Apabila kebutuhan fisiologi relative sudah terpuaskan, maka muncul kedua yaitu kebutuhan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaanya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

c. Kebutuhan sosial (*social-need*)

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah tepuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial. Yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interkasi yang lebih erat dengan orang lain.

d. Kebutuhan penghargaan (*Esteen-need*)

Kebutuhan meliputi kebutuhan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization need*)

Aktualisasi diri merupakan kebutuhan diri Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang.

2.1.3 Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Siamamora (2004 :234) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma.

Hasibuan (2004:213) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

b. Faktor-faktor penilaian disiplin kerja

Menurut penelitian Setyawan dan Waridin (2006:101), ada lima faktor penilaian disiplin kerja terhadap pemberian layanan pada masyarakat, yaitu :

- 1) Kualitas kedisiplinan kerja, meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu dan pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
- 2) Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluraan dan kontribusi.
- 3) Kompensasi yang diperlukan meliputi : saran, arahan atau perbaikan.
- 4) Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.
- 5) Konservasi meliputi penghormatan terhadap peraturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2004:129), ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja:

1) Jam kerja

Jam kerja adalah jam datang karyawan ketempat kerja maupun pulang kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2) Izin karyawan

Izin bagi karyawan adalah karyawan yang meninggalkan pekerjaannya pada jam kerja atau jam kantor, baik untuk kepentingan perusahaan ataupun kepentingan pribadi dengan terlebih dahulu izin dari atasan begitu juga bagi karyawan yang mengambil cuti.

3) Absensi karyawan

Absensi karyawan adalah tingkat kehadiran karyawan ditempat kerja yang diadakan perusahaan untuk melihat kehadiran para karyawan ditempat kerja.

c. Indikator-Indikator Kedisiplinan

Hasibuan (2013:194), menyatakan bahwa pada dasarnya indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya adalah :

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indiscipliner karyawan akan berkurang.

2.1.4 Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Salah satu faktor yang perlu mendapat perhatian dari pimpinan organisasi atau perusahaan dalam sumber daya manusia adalah masalah kepuasan kerja. Karena

tanpa merasakan kepuasan kerja, karyawan kurang memberikan sumbangan yang optimal bagi pencapaian tujuan perusahaan. “kepuasan kerja yang tinggi tidak dapat dicapai dengan sendirinya, tetapi perlu diupayakan dengan memberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan” (Susilo Martoyo, 2000 :141).

b. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Karyawan dan perusahaan merupakan dua pihak yang saling membutuhkan dan masing-masing mempunyai tujuan. Untuk mengusahakan antara tujuan perusahaan dan tujuan karyawan, perlu diketahui apa yang menjadi kebutuhan masing-masing pihak. Kebutuhan karyawan diusahakan dapat terpenuhi melalui pekerjaannya. Apabila seorang karyawan sudah terpenuhi segala kebutuhannya maka dia akan mencapai kepuasan kerja dan memiliki komitmen terhadap perusahaan. Tingginya komitmen karyawan dapat mempengaruhi usaha suatu perusahaan secara positif. Komitmen karyawan ini diperlukan oleh perusahaan dan merupakan faktor penting bagi perusahaan dalam rangka mempertahankan kinerja perusahaan.

Menurut Veithzel Rivai dan Deddy Mulyadi (2011 : 247) menyatakan bahwa “Ada beberapa faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja seseorang, antara lain: kedudukan, pangkat, atau jabatan, masalah umur, jaminan finansial dan jaminan sosial, serta mutu pengawasan”.

c. Pengukuran Kepuasan Kerja

Pengukuran kepuasan kerja ternyata sangat bervariasi, baik dari segi analisa statistik maupun dari segi pengumpulan datanya. Informasi yang didapat dari

kepuasan kerja ini biasanya melalui tanya jawab secara perseorangan, dengan angket maupun dengan pertemuan kelompok kerja (Riggio:2005). Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2003) menunjukkan tiga cara untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja, yaitu :

1. Rating Scale dan Kuesioner

Rating scale dan kuesioner merupakan pendekatan pengukuran kepuasan kerja yang paling umum dipakai dengan menggunakan kuesioner dimana rating scale secara khusus dipersiapkan. Dengan metode ini orang menjawab pertanyaan dari kuesioner yang menggunakan rating scale sehingga mereka melaporkan reaksi mereka pada pekerjaan mereka.

2. Critical Incidents

Individu menjelaskan kejadian yang mengabungkan pekerjaan mereka yang dirasakan terutama memuaskan atau tidak memuaskan. Jawaban mereka dipelajari untuk mengungkap tema yang mendasari.

3. Interview

Interview merupakan cara pengukuran kepuasan kerja dengan melakukan wawancara tatap muka dengan pekerja dapat diketahui sikap mereka secara langsung dan dapat dikembangkan lebih dalam dengan menggunakan kuesioner yang terstruktur.

d. Aspek-Aspek Pendorong Kepuasan Kerja

Menurut Robbin (2001), ada beberapa aspek yang pendorong adanya kepuasan kerja, yaitu:

1. Kerja yang secara mental menantang

Karyawan secara cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan mereka dan menawarkan berbagai tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan pekerjaannya. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kepuasan dan kesenangan.

2. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan kerja, baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas dengan baik.

3. Gajaran yang pantas

Pada karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak kembar arti dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sangat adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan suatu kepuasan.

4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Orang-orang yang tipe kepribadiannya sama dengan tipe pekerjaan yang mereka pilih maka mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka, dengan demikian lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan-pekerjaan tersebut dan karena sukses itu, mempunyai kemungkinan yang lebih besar untuk mencapai suatu kepuasan yang tinggi dari dalam pekerjaan mereka

5. Rekan kerja yang mendukung

Orang-orang mendapatkan lebih dari sekedar uang dan prestasi yang terwujud dari dalam suatu pekerjaan. Bagi kebanyakan karyawan rekan kerja juga mengisi kebutuhan sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan kerja ramah dan juga mendukung menghntarkan suatu peningkatan kepuasan kerja. Perilaku atasan seorang pekerja adalah merupakan determinan utama dari kepuasan. Kepuasan karyawan bisa ditingkatkan bila atasan mempunyai sifat yang ramah dan memahami karyawan, memberikan pujian untuk suatu kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan dan menunjukkan suatu minat pribadi terhadap mereka.

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Alat Alanisis	Hasil
1	Sindi larasati (2014)	Pengaruh motivasi kerja terhadap kiera karyawan wilayah Telkom Jawa Barat Utara (Witel Bekasi)	Variabel Independen: Kebutuhan Prestasi, kebutuhan Afiliasi, kebutuhan kekuasaan. Variabel Dependen: 1.hasil kerja 2.Perilaku kerja 3.Sifat pribadi	Analisis Linear berganda	Motivasi kerja secara simultan dan parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Witwel Bekasi.

			yang ada hubungannya dengan pekerjaan.		
2	Ian Nurvatria Suryawan (2013)	Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja	Variabel independen: Motivasi Variabel dependen: Kepuasan kerja	Analisis linear berganda	Motivasi kerja benar-benar mempengaruhi kepuasan kerja. Terdapat pengaruh positif terhadap kepuasan kerja
3	Slamet Riyadi (2011)	Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur	Variabel Independen: komensasi kerja Gaya kepemimpinan Motivasi Kerja Variabel Dependen; Kinerja karyawan	Analisis linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial tidak mempengaruhi motivasi kerja maupun kinerja karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi motivasi kerja maupun kinerja karyawan, dan motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.
4	A. Soegiharto (2012)	Pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap	Variabel independen: Kepemimpinan	Analisis linear berganda	Penelitian ini membuktikan kepemimpinan dan kepuasan kerja

		kinerja karyawan dengan mediasi komitmen (di PT Alam Kayu Sakti Semarang)	Kepuasan kerja Komitmen Variabel Dependen : Kinerja karyawan		berpengaruh positif terhadap kinerja
5	Hermansyah (2012)	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan dan kinerja karyawan pt peputra supra jaya pekanbaru	Variabel indepenen: Motivasi Disiplin kerja Variabel dependen: Kepuasan kinerja	Analisis linear berganda	Tingkat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel dapat diketahui dengan melakukan uji parsial. Kedua variabel signifikan terhadap kepuasan. Sehingga pada akhirnya kepuasan tersebut mempengaruhi kinerja.

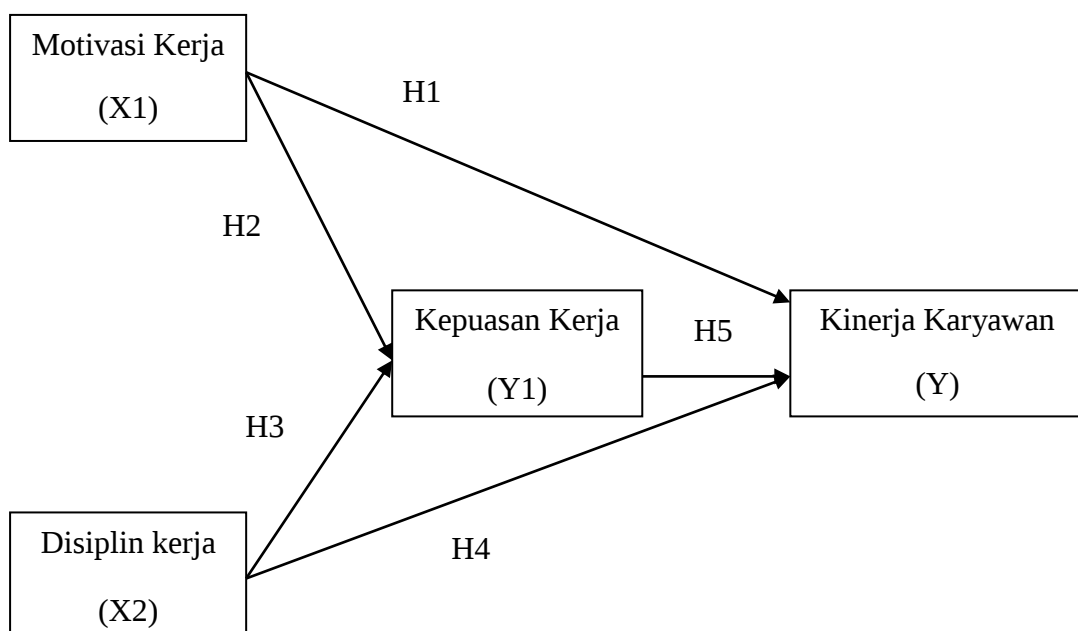
2.2 Kerangka Konseptual

Perusahaan adalah kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda, yang saling tergantung satu dengan yang lainnya, yang berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama mereka, dengan memanfaatkan berbagai sumber daya. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi kinerja akan tercapai.

Perusahaan menginginkan agar karyawan menunjukkan hasil yang maksimal dalam kinerjanya. Untuk bisa mencapai hasil dalam perusahaan, manajer harus mengelola departemen atau timnya. Dalam menjalankan tanggungjawabnya mengelola kinerja, manajer berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan dengan mendapatkan hasil yang lebih baik dari timnya

Berbagai cara untuk di tempuh oleh organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan daripemikiran tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa ada faktor yang mempengaruhi dan yang dipengaruhi, selanjutnya faktor yang mempengaruhi tersebut variabel bebas (*independent variable*) yaitu motivasi dan disiplin kerja, sedangkan yang merupakan variabel dipengaruhi dinamakan variabel terikat (*dependent variable*) yaitu kepuasan dan kinerja karyawan.

Berdasarkan pemikiran di atas , maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran seperti pada gambar dibawah ini.



2.1 Kerangka Berpikir

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Amstrong (1994), hubungan antara motivasi dan kinerja adalah positif karena karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Hal ini berarti, semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Pendapat yang serupa dikemukakan oleh Munandar. Menurut Munandar (2001: 87) : “Kinerja adalah hasil interaksi antara motivasi kerja, kemampuan , dan peluang”. Selanjutnya menurut Munandar (2001 :104) : menyatakan “ada hubungan positif antara motivasi dan kinerja dengan pencapaian prestasi, artinya manajer yang mempunyai motivasi prestasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja tinggi , sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah”.

Dalam penelitian Luhans et al (2006:297), bahwa motivasi memiliki dampak positif pada kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H1 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.3.2 Pengaruh Motivasi terhadap kepuasan kerja

Motivasi adalah sesuatu yang bisa menimbulkan semangat atau dorongan kerja pada diri seorang. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Seorang pegawai yang bekerja dalam suatu lembaga/organisasi, tentu dilandasi dengan keinginan untuk mencukupi kebutuhannya, baik kebutuhan akan sandang, pangan, papan. Selain itu juga merasa memerlukan pemenuhan kebutuhan akan rasa aman dalam bekerja, mendapatkan pengakuan atas pekerjaan yang dilakukan, serta dapat mengaktualisasikan diri dalam lingkungan kerja.

Dengan motivasi yang dimiliki oleh pegawai tersebut, ia akan bekerja dengan seoptimal mungkin untuk mencapai kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya tidak semata-mata untuk memenuhi kebutuhan saja. Begitu besar pengaruh motivasi dalam suatu pekerjaan, sehingga menjadi pegawai termotivasi dengan pekerjaannya. Suatu pekerjaan yang tidak dilandasi oleh motivasi, kerja, maka menimbulkan hasil kerja yang tidak maksimal. Motivasi merupakan suatu semangat yang tercermin dalam kedisiplinan kerja, sehingga akan mampu menciptakan kepuasan kerja bagi setiap pegawai/karyawan (Handoko, 2012)

H2 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

2.3.3 Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin dalam bekerja merupakan faktor yang harus pula dimiliki oleh pegawai yang menginginkan tercapainya kepuasan dalam pekerjaannya. Disiplin kerja dapat berupa ketepatan waktu dalam kerja, ketaatan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, serta pemanfaatan sarana secara baik. Paradigma lembaga-lembaga saat ini yang ingin berkembang dan maju sangat membutuhkan pegawai

yang berdisiplin tinggi dalam pekerjaannya. Berdasarkan hasil penelitian Hermansyah dan Sri Indarti (2015) disebutkan bahwa disiplin kerja merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan karyawan karena memiliki regresi yang lebih besar.

H3 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

2.3.4 Pengaruh Disiplin terhadap kinerja karyawan

Keteraturan adalah ciri utama perusahaan dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara ketertarikan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhatian. Perusahaan mempunyai peraturan-peraturan yang menuntut karyawan untuk patuh terhadapnya sehingga karyawan mempunyai disiplin kerja yang tinggi agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan hasil penelitian Ariana (2013) disebutkan bahwa perusahaan bisa lebih baik memperhatikan kemampuan karyawan, balas jasa terhadap karyawan, sanksi terhadap pelanggaran disiplin, pengawasan yang lebih ketat dalam upaya meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan. Hal-hal tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai.

H4 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.3.5 Pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan

Kaitan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan juga dikemukakan oleh ostroft (1992) ditunjukkan oleh keadaan perusahaan dimana karyawan yang lebih terpuaskan cenderung lebih efektif daripada perusahaan-perusahaan dengan karyawan yang kurang terpuaskan. Dessler (2009) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja antara lain mempunyai peran untuk mencapai produktivitas dan kualitas standar yang lebih baik, menghindari terjadinya kemungkinan membangun kekuatan kerja yang lebih stabil, serta penggunaan sumber daya manusia yang lebih efisien.

Hasil penelitian dari McNeese-Smith (1996) menunjukkan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Dalam penelitiannya, kepuasan kerja merupakan variabel independen yang berpengaruh signifikan dan positif terhadap sikap manajemen terhadap strategi perusahaan yang tercermin melalui kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H5 : kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk pertanyaan (Sugiyono, 2005:51). Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan Kereta Api Indonesia DAOP 4 Semarang.

H2 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada perusahaan Kereta Api Indonesia DAOP 4 Semarang.

H3 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada perusahaan Kereta Api Indonesia DAOP 4 Semarang

H4 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan Kereta Api Indonesia DAOP 4 Semarang.

H5 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan Kereta Api Indonesia DAOP 4 Semarang