

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang menjelaskan aktivitas atau kegiatan manusia mulai dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian praktik-praktik SDM. Manajemen sumber daya manusia memainkan peranan yang menentukan dalam kehidupan sebuah organisasi, yaitu seberapa baik kinerja organisasi itu, seberapa baik strategi organisasi dapat dilaksanakan, dan seberapa jauh tujuan yang telah ditentukan dapat dicapai [11].

Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberikan kontribusi-tujuan-tujuan organisasi [12].

Manajemen sumber daya manusia melainkan peranan yang menentukan dalam kehidupan sebuah organisasi, yaitu seberapa baik kinerja organisasi itu, seberapa baik strategi organisasi dapat dilaksanakan, dan seberapa jauh tujuan yang telah ditentukan dapat dicapai [13].

Berdasarkan pengertian-pengertian MSDM diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu untuk mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efisien dan efektif. Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah aktivitas yang dijalankan untuk menghadapi berbagai tantangan baik yang bersifat eksternal maupun internal dengan menggunakan kebijakan-kebijakan, praktik-praktik serta sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja untuk mencapai keberhasilan dan tujuan organisasi untuk mencapai tujuan utama perusahaan.

2.1.1.1 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses yang paling sentral didalam organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar apabila memanfaatkan fungsi-fungsi sumber daya manusia. Adapun beberapa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia [11].

1. Fungsi Perencanaan (Planning)

Fungsi perencanaan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang sangat esensial, hal ini karena menyangkut rencana pengelolaan SDM organisasi/perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2. Fungsi Pengadaan (Procurement)

Fungsi pengadaan merupakan fungsi MSDM dalam usaha untuk memperoleh jenis dan jumlah SDM yang tepat, melalui proses pemanggilan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan SDM yang diperlukan sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan (the right man in the right place)

3. Fungsi Pengembangan (Development)

Fungsi pengembangan merupakan fungsi MSDM dalam proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral SDM melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan diberikan harus sesuai dengan kebutuhan masa kini dan masa mendatang.

4. Fungsi Kompensasi

Fungsi kompensasi merupakan fungsi MSDM dalam proses pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung kepada SDM sebagai imbal jasa (output) yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan.

5. Fungsi Pengintegrasian

Fungsi pengintegrasian merupakan fungsi MSDM dalam mempersatukan, kepentingan organisasi/perusahaan dengan kebutuhan SDM, sehingga akan dapat tercipta kerjasama yang saling menguntungkan.

6. Fungsi Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan merupakan fungsi MSDM untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas SDM agar tercipta hubungan jangka panjang.

2.1.1.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan manajemen sumber daya manusia menurut ahli adalah sebagai berikut [13].

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan, tenaga kerja yang efektif, sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job specification, job requirements, dan job evaluation

2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas the right man in the right place and the right man in the right job
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal
10. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

2.1.2 Kinerja Pegawai

2.1.2.1 Definisi Kinerja Pegawai

Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya [14]. Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif [15]. Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan [16].

2.1.2.2 Indikator kinerja pegawai

Terdapat beberapa indikator-indikator kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut: [17].

1. Kualitas Kerja (*Quality of work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan

organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.

2. *Ketetapan Waktu (Pomptnees)* yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.

3. *Inisiatif (Initiative)* yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.

4. *Kemampuan (Capability)* yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.

5. *Komunikasi (Communication)* merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan. Pendapat tersebut mengatakan bahwa untuk mendapatkan kinerja pegawai yang optimal yang menjadi tujuan organisasi harus memperhatikan aspek-aspek kualitas pekerjaan, ketetapan waktu, inisiatif, kemampuan serta komunikasi.

2.1.2.3 Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

Factor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu [18]:

1. Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan.

2. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.

3. Rancangan Kerja

Rancangan pekerjaan akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4. Kepribadian

Kepribadian atau karakter yang dimiliki seseorang karyawan.

5. Motivasi Kerja

Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6. Kepemimpinan

Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

7. Gaya Kepemimpinan

Gaya atau cara seorang pemimpin dalam mengatur bawahannya.

8. Budaya Organisasi

Kebiasaan atau norma yang berlaku oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9. Kepuasan Kerja

Perasaan puas atau perasaan senang setelah melakukan pekerjaan.

10. Lingkungan Kerja

Suasana atau kondisi lokasi tempat kerja.

11. Loyalitas

Kesetiaan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12. Komitmen

Keterikatan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan.

13. Disiplin Kerja

Menjalankan aktivitas pekerjaan sesuai dengan ketepatan waktu.

2.1.3 Gaya Kepemimpinan

2.1.3.1 Definisi Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin [19].

Gaya Kepemimpinan merupakan cara yang dilakukan seseorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku maupun pikiran bawahannya sehingga mampu menjalankan tugasnya dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi [20].

Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain [21]. Gaya kepemimpinan setiap orang dapat berbeda-beda dan sangat

mempengaruhi jalannya sebuah sistem organisasi dimana sistem dan tata kerja yang dijalankan menggambarkan bagaimana gaya kepemimpinan yang berjalan.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan gaya kepemimpinan merupakan cara pengambilan keputusan dari seseorang pemimpin untuk menjalankan organisasi dan untuk memberikan suatu keputusan atau kebijakan di organisasinya dan terkadang seorang pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berubah-ubah sesuai dengan karakteristik anggota organisasi dan masalah dalam mencapai tujuan. Maka dari itu faktor keberhasilan seorang pemimpin salah satunya tergantung dengan teknik gaya kepemimpinan yang dilakukan dalam menciptakan situasi sehingga menyebabkan orang yang dipimpinnya timbul kesadarannya untuk melaksanakan apa yang dikehendaki. Dengan kata lain, efektif atau tidaknya seseorang pemimpin tergantung dari bagaimana kemampuannya dalam mengelola dan menerapkan pola kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi tersebut.

2.1.3.2 Teori-teori Kepemimpinan

Teori-teori kepemimpinan sangat banyak dan tersebar di berbagai bidang studi, berikut beberapa teori kepemimpinan, yaitu[19]:

1. Teori Sifat

Teori ini memandang kepemimpinan sebagai suatu kombinasi sifat-sifat yang tampak dari pemimpin. Asumsi dasar dari teori ini adalah keberhasilan pemimpin disebabkan karena sifat atau karakteristik, dan kemampuan yang luar biasa yang dimiliki seorang pemimpin, dan oleh sebab itu seseorang dirasa layak untuk memimpin. Adapun sifat atau karakteristik, dan kemampuan yang luar biasa yang dimiliki seorang pemimpin, antara lain:

a. Inteligensia.

Seorang pemimpin memiliki kecerdasan diatas para bawahannya. Pemimpin dengan kecerdasannya itulah dapat mengatasi masalah yang timbul dalam organisasi, dengan cepat mengetahui permasalahan apa yang timbul dalam organisasi, menganalisis setiap permasalahan, dan dapat memberikan solusi yang efektif, serta dapat diterima semua pihak.

b. Kepribadian.

Seorang pemimpin memiliki kepribadian yang menonjol yang dapat dilihat dan dirasakan bawahannya, seperti:

- i. Memiliki sifat percaya diri, dan rasa ingin tau yang besar.
 - ii. Memiliki daya ingat yang kuat.
 - iii. Sederhana, dan dapat berkomunikasi dengan baik kepada semua pihak.
 - iv. Mau mendengarkan masukan (ide), dan kritikan dari bawahan.
 - v. Peka terhadap perubahan globalisasi, baik itu perubahan lingkungan, teknologi, dan prosedur kerja.
 - vi. Mampu ber adaptasi dengan perubahan-perubahan yang timbul. Berani dan tegas dalam melaksanakan tugas pokoknya, dan dalam mengambil sikap, serta mengambil keputusan bagi kepentingan organisasi dan pegawainya.
 - vii. Mampu menyatukan perbedaan-perbedaan yang ada dalam organisasi.
- c. Karakteristik fisik.

Seorang pemimpin dikatakan layak menjadi pemimpin dengan melihat karakteristik fisiknya, yaitu: usia, tinggi badan, berat badan, dan penampilan.

2. Teori perilaku

Dalam teori ini perilaku pemimpin merupakan sesuatu yang bisa dipelajari. Jadi seseorang yang dilatih dengan kepemimpinan yang tepat akan meraih keefektifan dalam memimpin. Teori ini memusatkan perhatiannya pada dua aspek perilaku kepemimpinan, yaitu: fungsi kepemimpinan, dan gaya kepemimpinan. Terdapat dua fungsi kepemimpinan, yaitu:

- a. Fungsi yang berorientasi tugas.
- b. Fungsi yang berorientasi orang atau pemeliharaan kelompok (sosial).

Ada beberapa tugas pemimpin adalah sebagai berikut[22]:

- a. Peranan yang bersifat interpersonal. Maksudnya adalah seorang pemimpin dalam organisasi adalah simbol akan keberadaan organisasi, bertanggung jawab untuk memotivasi dan mengarahkan bawahannya.
- b. Peranan yang bersifat informasional. Maksudnya yaitu seorang pemimpin dalam organisasi mempunyai peran sebagai pemberi, penerima, dan penganalisis informasi.
- c. Peranan pengambilan keputusan. Maksudnya ialah seorang pemimpin mempunyai peran sebagai penentu kebijakan yang akan diambil berupa strategi-

strategi untuk mengembangkan inovasi, mengambil peluang atau kesempatan, dan bernegosiasi.

3. Teori situasional

Merupakan suatu pendekatan terhadap kepemimpinan yang menyatakan bahwa pemimpin memahami perilakunya, sifat-sifat bawahannya, dan situasi sebelum menggunakan suatu gaya kepemimpinan tertentu. Pendekatan ataupun teori ini mensyaratkan pemimpin untuk memiliki keterampilan diagnostik dalam perilaku manusia.

2.1.3.3 Macam-macam Gaya Kepemimpinan

Dalam setiap organisasi/instalasi berbeda gaya kepemimpinan yang diberikan pemimpinnya, berikut terdapat empat macam gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut[23]:

1. Gaya kepemimpinan Kharismatik.

Adalah gaya kepemimpinan yang memicu para pengikutnya dengan memperlihatkan kemampuan heroik atau luar biasa ketika mereka mengamati perilaku tertentu pemimpin mereka

2. Gaya kepemimpinan transaksional.

Yaitu gaya kepemimpinan yang memandu atau memotivasi parapengikutnya menuju ke sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas.

3. Gaya kepemimpinan transformasional.

Ialah gaya kepemimpinan yang menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka dan mampu membawa dampak yang mendalam dan luar biasa pada pribadi para pengikut.

4. Gaya kepemimpinan visioner.

Merupakan gaya kepemimpinan yang mampu menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredibel, dan menarik mengenai masa depan organisasi atau unit organisasi yang tengah tumbuh dan membaik.

2.1.3.4 Indikator Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi, gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut[24]:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan.

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2. Kemampuan Memotivasi.

Kemampuan Memotivasi adalah Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan Komunikasi.

Kemampuan Komunikasi Adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan.

Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

5. Tanggung Jawab.

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6. Kemampuan Mengendalikan Emosional.

Kemampuan Mengendalikan Emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

2.1.4 Kepuasan kerja

2.1.4.1 Definisi kepuasan kerja

Kepuasan (*satisfaction*) adalah perasaan senang atau kecewa seseorang yang timbul karena membandingkan kinerja yang telah dipersepsikan produk (atau hasil) terhadap ekspektasi mereka. Jika kinerja gagal memenuhi ekspektasi, pelanggan akan tidak puas. Jika kinerja sesuai dengan ekspektasi, pelanggan akan puas. Jika kinerja melebihi ekspektasi, pelanggan akan sangat puas atau senang [25].

Kepuasan kerja adalah suatu tingkatan emosi yang positif dan menyenangkan individu. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya [26].

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan yang menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standart kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang ideal, dan hal serupa lainnya. Ini berarti penilaian (*assessment*) seorang pegawai terhadap puas atau tidak puasnya dia terhadap pekerjaan merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan yang diskrit (terbedakan dan terpisahkan satu sama lain)[27].

Berdasarkan definisi-definisi yang telah dikemukakan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan puas atau menyenangkan individu terhadap pekerjaan yang merupakan hasil penilaian yang bersifat subjektif terhadap aspek-aspek pekerjaan yang meliputi kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji yang diterima, kesempatan untuk promosi dan pengembangan karir, serta hubungan dengan rekan kerja.

2.1.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, diantaranya[28]:

1. Faktor-faktor yang terkait dengan pegawai.

- a. Usia.

Pegawai dalam kelompok usia yang lebih tinggi lebih puas daripada pegawai yang lebih muda. Karena pada saat ini mereka yang dalam usia lebih tua memiliki kehidupan yang stagnan, kehidupan mereka sudah mapan dan mereka telah memperoleh hampir semua yang mereka inginkan dibandingkan dengan pegawai yang lebih muda.

b. Jenis kelamin.

Biasanya perempuan memiliki tingkat aspirasi dan ekspektasi yang lebih rendah daripada laki-laki. Oleh karena itu mereka lebih mudah puas dengan pekerjaannya. Salah satu alasan kepuasan itu adalah karena mereka tidak memiliki beban ekonomi seberat laki-laki.

c. Lamanya pengabdian.

Pegawai pada tahap awal mengalami kepuasan kerja yang lebih besar, tetapi ketika mereka mencapai usia 45 tahun sampai 55 tahun, tingkat kepuasan kerja mereka menurun dan akan meningkat lagi setelah usia ini.

d. Kepribadian.

Pegawai yang mampu berinteraksi dan berhubungan baik dengan atasannya, kolega, keluarga, dengan bos atau manajemen merasa lebih puas dibandingkan dengan mereka yang tidak seperti itu.

e. Orang yang bergantung.

Pencari nafkah dengan sedikit tanggungan (orang yang bergantung padanya) lebih puas terhadap pekerjaannya daripada mereka dengan tanggungan keluarga yang lebih besar.

f. Ambisius.

Ketika kinerja dan ambisi pegawai tidak terpenuhi dari pekerjaan yang ada, maka hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan.

g. Kemampuan mental.

Jika pegawai memiliki kemampuan mental yang tinggi dibandingkan persyaratan yang dituntut untuk pekerjaan tertentu, hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan.

2. Faktor-faktor yang terkait dengan pemberi kerja, organisasi atau perusahaan.

a. Gaji.

Sejumlah gaji yang diterima haruslah sebanding dengan usaha yang dikeluarkan dalam bekerja.

b. Kesempatan promosi.

Jika pegawai tidak memperoleh promosi sesuai dengan kinerja dan kemampuannya, maka hal itu akan menyebabkan ketidakpuasan. Promis yang tidak tepat waktu juga bisa menimbulkan ketidakpuasan.

c. Rasa aman.

Jika pegawai memiliki rasa aman secara sosial, ekonomi, dan psikologis dari pekerjaannya, hal itu akan membawa kepuasan maksimum diantara para pegawai.

d. Pengawas/ penyelia.

Jika penyelia suportif, fair dan berpengetahuan luas, hal itu akan mendatangkan kepuasan diantara pegawai. Pegawai akan menunjukkan loyalitas, dan ketulusan terhadap penyelia. Sikap pegawai terhadap pekerjaan secara keseluruhan akan berubah jika penyelia baik.

3. Faktor-faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri.

a. Kondisi kerja.

Pegawai mencintai pekerjaannya dan memberi energi maksimumnya ketika kondisi kerjanya memadai. Cahaya, ventilasi, kelembaban, temperature, kebersihan, lokasi, dan banyak lagi secara positif terkait dengan kepuasan kerja.

b. Ketrampilan.

Pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan mendatangkan perasaan puas yang kuat diantara para pegawai. Makna, status, dan tanggungjawab dipengaruhi oleh ketrampilan pekerjaan. Semakin banyak pegawai melakukan pekerjaan trampil, maka semakin puas pegawai tersebut.

c. Hubungan dengan rekan kerja.

Semakin pegawai terhubung dengan rekan kerjanya, mereka akan mengembangkan hubungan personal dan sosial yang berkontribusi terhadap perasaan puas di tempat kerja.

d. Lokasi tempat kerja.

Jika tempat kerja berlokasi dekat dengan fasilitas-fasilitas umum, seperti pusat perbelanjaan, fasilitas media, fasilitas hiburan, fasilitas transportasi, dan banyak lagi fasilitas lain yang mudah dijangkau, maka pegawai memperoleh kepuasan dari pekerjaannya.

e. Pekerjaan itu sendiri.

Jika pekerjaan dirotasi, pegawai memiliki sejumlah tugas yang harus dilakukan atau jika perubahan diperkenalkan di tempat kerja, hal itu akan mendatangkan kepuasan daripada hanya melakukan pekerjaan rutin.

2.1.4.3 Indikator Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu, kepuasan finansial, kepuasan fisik, kepuasan social, kepuasan psikologi, sebagaimana dijelaskan sebagai berikut[29]:

1. Kepuasan finansial

Merupakan faktor yang memiliki hubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji/ upah, berbagai macam tunjangan, jaminan sosial, promosi, fasilitas yang diberikan, dan lain sebagainya.

2. Kepuasan fisik

Merupakan indikator yang berkaitan dengan kondisi fisik karyawan. Hal ini mencakup jenis pekerjaan yang digeluti, pengaturan waktu antara bekerja dan istirahat, keadaan suhu ruangan, sirkulasi udara, penerangan, perlengkapan kerja, kondisi kesehatan dan umur karyawan.

3. Kepuasan sosial

Merupakan indikator yang berkaitan dengan interaksi social yang terjalin antara sesama karyawan, dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda (jenis pekerjaan atau tingkatan jabatan), dan dengan lingkungan sekitar perusahaan. Hubungan antar karyawan menjadi aspek penting dalam memenuhi kebutuhan spiritualnya. Karyawan akan terdorong dan termotivasi untuk bekerja secara optimal apabila kebutuhan spiritual ini dapat terpenuhi.

4. Kepuasan psikologi

Merupakan indikator yang berkaitan dengan keadaan jiwa karyawan. Hal ini mencakup ketentraman/ kedamaian dalam bekerja, sikap terhadap kerja, tingkat stress kerja serta keterampilan dan bakat.

2.1.5. Motivasi Kerja

2.1.5.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan [30]. Motivasi adalah proses pemberian dorongan kepada anak buah agar anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal [8]. Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan [15].

Berdasarkan definisi-definisi yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan atau perangsang yang membuat seseorang melakukan pekerjaan yang diinginkannya dengan rela tanpa merasa terpaksa sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik atau menghasilkan sesuatu yang memuaskan.

2.1.5.2 Teori-teori Motivasi

Teori-teori tentang motivasi sangat banyak dan tersebar dalam berbagai bidang studi, misalnya dalam psikologi, manajemen, social, dan sebagainya. Berikut dikemukakan beberapa teori tentang motivasi[30]:

1. Teori Maslow

Maslow merupakan tokoh yang mencetuskan teori hierarki kebutuhan. Menurut Maslow hierarki kebutuhan sesungguhnya dapat digunakan untuk mendeteksi motivasi manusia. Ada dua asumsi yang merupakan dasar dari teorinya, yakni kebutuhan seseorang tergantung pada apa yang telah dipunyainya, dan kebutuhan merupakan hierarki dilihat dari pentingnya. Menurut Maslow ada semacam hierarki yang mengatur dengan sendirinya, kebutuhan-kebutuhan manusia. Maslow membagi kebutuhan manusia ke dalam lima kategori kebutuhan sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah disebut pula kebutuhan paling dasar.

b. Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan rasa aman yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.

c. Kebutuhan untuk merasa memiliki

Kebutuhan rasa untuk dimiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dikelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

d. Kebutuhan untuk harga diri

Kebutuhan untuk harga diri yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.

e. Kebutuhan untuk mengaktualisasi diri

Kebutuhan aktualisasi diri yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2. Teori Dua Faktor

Teori ini dikembangkan oleh Fredrick Herzberg yang pada hakekatnya sama dengan teori yang dikembangkan oleh Maslow. Menurut Herzberg ada dua faktor penting yang mempengaruhi produktivitas kerja seseorang yakni; faktor hygiene (lingkungan) dan faktor motivator (pekerjaan itu sendiri). Faktor hygiene sebenarnya bersifat preventif dan memperhitungkan lingkungan yang berhubungan dengan kerja. Faktor ini hampir sama dengan kebutuhan-kebutuhan terendah dari hierarki Maslow. Faktor lingkungan bersifat preventif terhadap ketidakpuasan. Faktor motivator yang dikemukakan oleh Herzberg hampir sama dengan kebutuhan tertinggi dari hierarki Maslow.

3. Teori Prestasi McClelland

Teori yang dikemukakan oleh McClelland terpusatkan pada satu kebutuhan yakni kebutuhan berprestasi. McClelland mengatakan bahwa manusia pada hakekatnya mempunyai kemampuan untuk berprestasi di atas kemampuan orang lain. McClelland mengatakan ada tiga kebutuhan manusia yakni:

a. Kebutuhan untuk berprestasi

- b. Kebutuhan untuk berafiliasi
- c. Kebutuhan kekuasaan

Ketiga kebutuhan ini terbukti merupakan unsur-unsur yang amat penting dalam menentukan prestasi seorang pekerja atau produktivitas kerja

4. Teori Alderfer

Teori ini dikembangkan oleh Alderfer yang sesungguhnya merupakan perluasan lebih lanjut dari Teori Maslow dan Teori Herzberg. Alderfer membedakan tiga kelompok kebutuhan yaitu:

- a. Kebutuhan akan keberadaan
- b. Kebutuhan berhubungan
- c. Kebutuhan untuk bertumbuh

Kebutuhan keberadaan hampir sama dengan kebutuhan fisik dari Maslow dan faktor lingkungan dalam teori Herzberg. Kebutuhan berhubungan dengan kebutuhan sosial dari Maslow dan kebutuhan motivator dari Herzberg. Menurut Alderfer kebutuhan-kebutuhan tingkat bawah tidak harus dipenuhi terlebih dahulu baru kemudian kebutuhan tingkat atas. Dalam hal ini ia mengemukakan bahwa dapat saja kebutuhan tingkat atas timbul terlebih dahulu tanpa harus dipenuhi kebutuhan tingkat bawah.

5. Teori X dan Y

Teori ini dikembangkan oleh McGregor yang terkenal dengan teori X dan teori Y. Menurut McGregor ciri-ciri organisasi tradisional pada dasarnya bertolak dari asumsi mengenai sifat dan motivasi manusia. Menurut McGregor teori X itu menganggap sebahagian besar manusia lebih suka diperintah serta tidak tertarik akan rasa tanggung jawab, dan masih bersifat anak-anak. Orang-orang yang tergolong dalam teori X, pada hakekatnya tidak menyukai bekerja, berkemampuan kecil untuk mengatasi masalah-masalah organisasi, hanya membutuhkan motivasi fisiologis saja, oleh karena itu perlu diawasi secara ketat. Diakui teori X, ada kelemahannya, maka McGregor memberikan alternatif yaitu teori Y. Teori Y adalah sebaliknya manusia itu suka bekerja, dapat mengontrol dirinya sendiri, mempunyai kemampuan untuk berkreaitivitas. Oleh karena itu orang-orang semacam ini tidak perlu diawasi secara ketat.

2.1.5.3 Sumber Motivasi

Teori motivasi yang sudah lazim dipakai untuk menjelaskan sumber motivasi sedikitnya bisa digolongkan menjadi dua, yaitu[31]:

1. Motivasi Instrinsik

Motivasi instrinsik muncul karena motif yang timbul dari dalam diri pegawai. Motif ini aktif atau berfungsi tanpa adanya rangsangan dari luar. Faktor individual yang mempengaruhi pegawai melakukan sesuatu adalah :

a. Minat

Pegawai akan merasa terdorong untuk melakukan suatu kegiatan jika kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang sesuai dengan minatnya.

b. Sikap Positif

Pegawai yang mempunyai sifat positif terhadap suatu pekerjaan akan rela untuk ikut dan terlibat dalam kegiatan tersebut, serta akan berupaya seoptimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi Ekstrinsik muncul karena adanya rangsangan dari luar. Dua faktor utama yang berkaitan dengan motivasi ekstrinsik pegawai dalam organisasi diantaranya berkenaan dengan :

a. Motivator

Motivator berkaitan dengan prestasi kerja, penghargaan, tanggung jawab yang diberikan, kesempatan untuk mengembangkan diri, serta pekerjaannya itu sendiri.

b. Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja merupakan kebijakan dan administrasi organisasi yang baik, supervise teknisi yang memadai, gaji yang memuaskan, kondisi kerja yang mendukung, serta keselamatan kerja.

2.1.5.4 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri, yaitu sebagai berikut[32]:

1. Faktor internal

a. Kematangan Pribadi

Orang yang bersifat egois dan kemanja-manjaan biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerjasama dalam membuat motivasi kerja. Oleh sebab itu kebiasaan yang dibawanya sejak kecil, nilai yang dianut, sikap bawaan seseorang sangat mempengaruhi motivasinya.

b. Tingkat Pendidikan

Seorang karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan karyawan yang lebih rendah tingkat pendidikannya, demikian juga sebaliknya jika tingkat pendidikan yang dimilikinya tidak digunakan secara maksimal ataupun tidak dihargai sebagaimana layaknya oleh manajer maka hal ini akan membuat karyawan tersebut mempunyai motivasi yang rendah di dalam bekerja.

c. Keinginan dan Harapan Pribadi

Seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

d. Kebutuhan

Kebutuhan biasanya berbanding seajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi maka semakin besar pula motivasi yang karyawan tersebut miliki untuk bekerja keras.

e. Kelelahan dan kebosanan

Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerjanya.

f. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat kepada tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi dan comitted terhadap pekerjaannya.

2. Faktor Eksternal

a. Kondisi Lingkungan kerja

Lingkungan kerja pada keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat

mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para karyawan untuk bekerja secara baik. Pemberian upah yang rendah tidak akan membangkitkan motivasi para pekerja.

c. Supervisi yang Baik

Seorang supervisor dituntut memahami sifat dan karakteristik bawahannya. Seorang supervisor membangun hubungan positif dan membantu motivasi karyawan dengan berlaku adil dan tidak diskriminatif, yang memungkinkan adanya fleksibilitas kerja dan keseimbangan bekerja memberi karyawan umpan balik yang mengakui usaha dan kinerja karyawan dan mendukung perencanaan dan pengembangan karier untuk para karyawan.

d. Ada Jaminan Karier

Karier adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Para karyawan mengejar karier dapat memenuhi kebutuhan individual secara mendalam. Seseorang akan berusaha bekerja keras dengan mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik berupa promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan dan penempatan untuk dapat mengembangkan potensi yang ada pada diri karyawan tersebut.

e. Status dan Tanggung Jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan dan harapan setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada saat mereka berharap akan dapat kesempatan untuk menduduki jabatan yang ada dalam perusahaan atau instansi di tempatnya bekerja. Seseorang dengan menduduki jabatan akan

merasa dirinya dipercayai, diberi tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatannya.

f. Peraturan yang Fleksibel

Faktor lain yang diketahui dapat mempengaruhi motivasi adalah didasarkan pada hubungan yang dimiliki para karyawan dalam organisasi. Apabila kebijakan di dalam organisasi dirasa kaku oleh karyawan, maka akan cenderung mengakibatkan karyawan memiliki motivasi yang rendah.

2.1.5.5 Indikator Motivasi

Terdapat beberapa indikator motivasi yaitu, prestasi kerja, penghargaan, pengakuan, dan keberhasilan dalam bekerja, sebagaimana dijelaskan sebagai berikut[33].

1. Prestasi Kerja

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

2. Penghargaan

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

3. Pengakuan

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

4. Keberhasilan dalam bekerja

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

2.2 Review Penelitian Terdahulu

1. Hasmin (2018) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat di RS Islam Faisal Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan, disiplin dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja perawat. Secara parsial disiplin dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja perawat[3].

2. Danie Sulistiyaningrum (2018) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan RSUD Sukoharjo. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan motivasi, kompensasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial kompensasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan[4].

3. Wilda Al Aluf (2018) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai RSUD Asembagus Situbondo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai[6].

4. Evant Johanes Silaban (2018) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat RS Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat. Secara parsial motivasi berpengaruh terhadap kinerja perawat, kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat[7].

5. Agus Wijaya (2017) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Lammadukkeleng Kabupaten Wajo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara psrsial motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan[34].

6. Diah Puji Lestari (2019) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja PerawatRS Perkebunan Jember. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan motivasi, kompensasi, Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Secara parsial motivasi dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, secara parsial budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja perawat[10].

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu di atas, maka dapat dirangkum pada table berikut:

Tabel 2.1 Review Penelitian Terdahulu

Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Hasmin (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat RS Islam Faisal Makassar	X ₁ : Gaya Kepemimpinan X ₂ : Disiplin X ₃ : Motivasi Y: Kinerja Perawat	1. Secara simultan: Gaya Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat 2. Secara Parsial Disiplin dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat

Sambungan Tabel 2.1

Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Danie Sulistiyaningrum (2018)	Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan RSUD Sukoharjo	X1: Motivasi X2: Kompensasi X3: Gaya Kepemimpinan X4: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Karyawan	1. Secara simultan Motivasi, Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan 2. Secara parsial: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Sambungan Tabel 2.1

Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Wilda Al Aluf (2018)	Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai RSUD Asembagus Situbondo.	X ₁ : Motivasi X ₂ : Kepuasan Kerja X ₃ : Lingkungan Kerja	1. Secara simultan Motivasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Secara parsial Motivasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai, Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Sambungan Tabel 2.1

Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Evant Silaban (2018)	Johanes Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat RS Ibu dan Anak Eria Bunda Pekan Baru	X ₁ : Motivasi X ₂ : Kepuasan Kerja	1. Secara simultan Motivasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat 2. Secara parsial Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Perawat Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Perawat

Sambungan Tabel 2.1

Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Agus Wijaya (2017)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Lammadukkeleng Kabupaten Wajo	X1: Motivasi X2: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Karyawan	1. Secara simultan Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan 2. Secara parsial: Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Sambungan Tabel 2.1

Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Diah Puji Lestari (2019)	Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Budaya Organisasi terhadap kinerja Perawat RS Perkebunan Jember	X ₁ : Motivasi X ₂ : Kompensasi X ₃ : Budaya Organisasi Y: Kinerja Perawat	1. Secara simultan Motivasi, Kompensasi dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat 2. Secara parsial: Motivasi dan Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Perawat.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian adalah kerangka pemikiran dari tinjauan teori yang dapat menggambarkan keterkaitan antara variable yang akan di teliti dan merupakan tuntutan bagi penelitian untuk memecahkan masalah dan merumuskan hipotesis. Dalam sebuah instansi kesehatan seperti rumah sakit dapat menyembuhkan penyakit seseorang menjadi salah satu tujuan yang dicapai rumah sakit. Untuk mencapai tujuan tersebut rumah sakit memerlukan manajemen sumber daya manusia yang berkualitas, salah satunya adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dan bertanggung jawab atas kesehatan dan keselamatan pasien.

Didalam suatu instansi, kinerja bawahan merupakan hal yang sangat penting, dimana kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Setiap pemimpin diharapkan dapat memberikan kontribusi yang maksimal pada pegawai. Jika gaya kepemimpinan maksimal maka kinerja pegawai juga maksimal. Untuk mencapai kinerja yang maksimal pegawai juga harus merasakan puas dalam mengerjakan/menjalankan pekerjaannya. Membuat rasa nyaman kepada pegawai organisasi juga perlu melakukan motivasi. karena motivasi kerja sangat dibutuhkan demi meningkatkan semangat kerja dan tanggung jawab karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis membuat kerangka konseptual seperti dibawah ini yang menunjukkan pengaruh antara variabel bebas (Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Motivasi Kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis didefinisikan sebagai jawaban sementara suatu permasalahan yang dihadapi, dan harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan jawaban sementara, karena hipotesis pada dasarnya merupakan jawaban dari permasalahan yang telah dirumuskan dalam perumusan masalah, sedangkan kebenaran dari hipotesis perlu diuji terlebih dahulu melalui analisis data.

2.4.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai RSUD Dr Djasamen Saragih Pematang Siantar

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin [19]. Kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan berbagai tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Sehingga dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan oleh seorang pemimpin ketika mempengaruhi bawahan [2].

Maka dari itu Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja dimana keberadaan seorang pemimpin akan mampu memberikan pedoman dan dorongan bagi setiap anggota untuk mencapai kinerja yang maksimal agar dapat mencapai tujuan organisasi. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu dimana bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai [3]. Dari hasil pernyataan diatas dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

H₁: Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai RSUD Dr Djasamen Saragih.

2.4.2 Pengaruh variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai RSUD Dr Djasamen Saragih Pematang Siantar

Pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan, Kepuasan berarti bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan untuk merasakan puas dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan yang menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standart kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang ideal, dan hal serupa lainnya [27]. kepuasan kerja merupakan perasaan puas atau menyenangkan individu terhadap pekerjaan yang merupakan hasil penilaian yang bersifat subjektif terhadap aspek-aspek pekerjaan yang meliputi kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji yang diterima, kesempatan untuk promosi dan pengembangan karir, serta hubungan dengan rekan kerja.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat mendorong kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu dimana bahwa kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [6]. Dari hasil pernyataan diatas dapat dibuat hipotesis sebagai berikut.

H₂: Kepuasan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai RSUD Dr Djasamen Saragih Pematang Siantar.

2.4.3 Pengaruh Variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai RSUD Dr Djasamen Saragih Pematang Siantar

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja baawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi adalah proses pemberian dorongan kepada anak buah agar anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal [8].

Secara umum motivasi terdiri dari motivasi instrinsik dan ekstrinsik. Motivasi instrinsik merupakan yang berasal dari dalam diri seseorang tanpa dipengaruhi oleh kondisi eksternal seperti fisiologis, minat. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan luar seperti kebutuhan penghargaan, apresiasi dan gaji.

Dari pengertian diatas dapat kita simpulkan bahwa motivasi daapt mendorong kinerja karyawan. Motivasi yang baik akan membuat karyawan lebih baik dalam bekerja. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu dimana bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kiera karyawan [34]. Dari hasil pernyataan diatas dapat dibuat hipotesis sebagai berikut.

H₃: Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai RSUD Dr Djasamen Saragih Pematang Siantar.

2.4.4 Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan berbagai tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu Sehingga dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan

merupakan cara yang digunakan oleh seorang pemimpin ketika mempengaruhi bawahan [2]. Kepuasan kerja adalah suatu tingkatan emosi yang positif dan menyenangkan individu. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya [26]. Motivasi adalah proses pemberian dorongan kepada anak buah agar anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal [8].

H₄ : Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai RSUD Dr Djasamen Saragih Pematang Siantar.



UNIVERSITAS
MIKROSKIL