

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dijadikan para karyawan untuk memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesetaraan antara harapan yang timbul dengan imbalan yang sudah disediakan.⁹

Setiap orang yang bekerja pasti memiliki harapan agar memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Ukuran kepuasan sangat didasarkan atas kenyataan yang dihadapi dan diterima sebagai kompensasi usaha dan tenaga yang diberikan. Kepuasan kerja menunjukkan rasa kegembiraan atau sikap emosi positif yang berasal dari pengalaman kerja seseorang. Kegembiraan yang dirasakan akan memberikan dampak sikap yang positif bagi karyawan.¹⁰

Kepuasan kerja mencerminkan sikap, bukan perilaku. Kepuasan kerja merupakan variabel tergantung utama karena dua alasan, yaitu

⁹ Danang Sunyoto, *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service), 2014, hlm. 211

¹⁰ Wibowo, *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007, hlm. 300

menunjukkan hubungan dengan faktor kinerja dan merupakan preferensi nilai yang dipegang oleh para peneliti perilaku organisasi.¹¹

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan untuk meningkatkan produksi dan pengaruh biaya. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan.¹²

Dari beberapa pengertian diatas, maka dapat dipahami bahwa kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang timbul dari dalam diri seseorang yang meliputi perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya.

a. Faktor Pengaruh Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki ada lima faktor yang mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu:¹³

1. Pemenuhan kebutuhan (*Need Fulfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan, hal ini sekaligus dapat memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

¹¹ Wibowo, *Op.cit*, hlm. 301

¹² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranada Media Group, 2014, hlm. 73

¹³ Wibowo, *Op.cit*, hlm. 302-303

2. Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan merupakan suatu hasil pemenuhan harapan yang mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya.

3. Pencapaian Nilai (*Value Attainment*)

Kepuasan merupakan hasil persepsi pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai kerja individu.

4. Keadilan (*Equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerjanya.

5. Komponen Genetik (*Genetic Components*)

Kepuasan kerja didasarkan pada keyakinan akan adanya fungsi sifat pribadi dan faktor genetik.

Menurut Robbins, faktor-faktor lain yang dapat menentukan kepuasan kerja, yaitu:¹⁴

1. Pekerjaan yang secara mental menantang

Karyawan lebih menyukai pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan keterampilan, kemampuan, kebebasan, dan umpan balik. Pada kondisi tantangan pekerjaan yang sedang, karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

¹⁴ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi Edisi Keenam Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaka*. Jakarta: PT Buana Ilmu Populer, 1996, hlm. 181-182

2. Gaji atau upah yang pantas

Karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang adil serta segaris dengan tingkat keterampilannya agar sesuai dengan pengharapan mereka.

3. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan kerjanya yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas.

4. Rekan kerja yang mendukung

Mempunyai rekan kerja dan atasan yang ramah serta mendukung akan menimbulkan rasa kepuasan kerja yang meningkat pada karyawan.

5. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Kecocokan yang tinggi antara kepribadian karyawan dan okupasi akan menghasilkan individu yang berhasil dalam pekerjaannya.

b. Indikator Kepuasan Kerja

Tolak ukur kepuasan kerja yang mutlak sulit untuk dicari karena setiap individu pegawai berbeda standar kepuasannya. Adapun indikator kepuasan kerja yang dominan, di antaranya:¹⁵

¹⁵ Emron Edison, Yohny Anwar dan Imas Komariyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2016, hlm. 212

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan yang baik, memotivasi dan terbuka merupakan faktor yang menyenangkan dan dapat memberi kepuasan bagi karyawan.

2. Kompetensi

Kompetensi memiliki kaitan yang erat dengan kepuasan kerja karena pada umumnya seseorang yang menyenangi pekerjaannya pasti memiliki keahlian di bidang tersebut. Jika keahliannya rendah, maka akan timbul rasa rendah diri dan ketidakpuasan.

3. Kebijakan Manajemen

Kebijakan manajemen dapat mempengaruhi puas atau tidak puasnya karyawan karena setiap kebijakan tidak sepenuhnya dapat diterima oleh karyawan, meskipun kebijakan itu baik.

4. Kompensasi

Kompensasi merupakan faktor dominan karena kompensasi yang memperhatikan aspek-aspek kontribusi dan kinerja yang adil akan menimbulkan rasa kepuasan kerja tersendiri.

5. Penghargaan

Penghargaan merupakan kebanggaan tersendiri bagi karyawan sebab, karyawan yang merasa dihargai dalam bekerja akan lebih merasa puas dan bersemangat.

6. Suasana Lingkungan

Suasana lingkungan yang kondusif dan nyaman akan menimbulkan kepuasan bagi karyawan dalam bekerja.

Sementara menurut Smith, Kendal dan Hulin ada beberapa indikator kepuasan kerja, yaitu:¹⁶

1. Gaji

Sejumlah upah yang diterima oleh karyawan dan dapat dipandang sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan.

2. Pekerjaan Itu Sendiri

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Karyawan yang merasa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan memiliki kepuasan tersendiri.

3. Promosi

Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada atau tidaknya kesempatan memperoleh peningkatan karier selama bekerja. Kesempatan inilah yang memiliki pengaruh pada kepuasan kerja.

¹⁶ Luthans, *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Andi, 2006, hlm. 243

4. Supervise

Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya dan mampu memberikan bantuan teknis serta dukungan perilaku kepada bawahan.

5. Rekan Kerja

Rekan kerja harus menunjukkan sikap bersahabat, kompeten dan dapat memberikan dukungan secara sosial.

c. Teori Kepuasan Kerja

Ada tiga macam teori kepuasan kerja yang lazim dikenal menurut Wexley dan Yukl, antara lain:¹⁷

1. Discrepancy Theory

Teori ini menjelaskan bahwa untuk mengukur kepuasan kerja seseorang yaitu dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Teori ini memfokuskan pada hasil apapun yang bisa menilai seseorang tanpa memperhatikan siapa mereka. Dengan demikian, seseorang akan merasa puas apabila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi. Sikap seseorang terhadap pekerjaannya tergantung pada bagaimana ketidaksesuaian (*discrepancy*) yang dirasakan.

¹⁷ Danang Sunyoto, *OP.cit*, hlm. 212

2. Equity Theory

Teori ini dikembangkan oleh Adam pada tahun 1963. Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas selama mereka merasa mendapat keadilan (*equity*). Perasaan adil dan tidak adil atas situasi diperoleh seseorang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun di tempat lain. Teori ini mengidentifikasi elemen-elemen *equity* meliputi tiga hal, yaitu:

- a) *Input* adalah sesuatu yang berharga dan dapat dirasakan oleh pegawai sebagai masukan terhadap pekerjaannya.
- b) *Out comes* adalah segala sesuatu yang berharga yang dirasakan sebagai hasil dari pekerjaannya.
- c) *Comparisons persona* adalah perbandingan antara *input* dan *out comes* yang diperolehnya.

3. Two Factor Theory

Teori ini dikemukakan oleh Herzberg. Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menjelaskan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan dua variabel yang berbeda. Herzberg membagi situasi yang mempengaruhi sikap individu terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu:

- a) *Satisfaction* atau motivator adalah situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan yang terdiri dari

sifat pekerjaan, prestasi, peluang promosi, kesempatan untuk pengembangan diri dan penghargaan.

- b) *Dissatisfaction* atau hygiene factors adalah faktor ketidakpuasan yang dihubungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain.

d. Kepuasan Kerja dalam Pandangan Islam

Kepuasan kerja dalam pandangan islam telah disinggung dalam ayat-ayat Al-Quran seperti dalam surah At-Taubah ayat 105, yaitu:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Sebagaimana surah diatas menjelaskan tentang segala bentuk pekerjaan atau perbuatan bagi seorang muslim yang harus dilakukan dengan sadar dan dengan tujuan yang jelas yaitu sebagai bentuk pengabdian kepada Allah semata-mata, oleh karenanya segala aktivitas hidup dan kehidupan merupakan amal yang diperintahkan dalam islam.

2. Kinerja Kerja

Kinerja berasal dari bahasa Inggris yaitu *performance*. Ada yang berpendapat bahwa *performance* yaitu hasil kerja atau prestasi kerja. Tetapi sebenarnya kinerja mempunyai maksud yang lebih luas, bukan hanya hasil pekerjaannya namun juga bagaimana proses pekerjaan berlangsung.¹⁸

Kinerja merupakan sesuatu yang dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam pekerjaannya. Kinerja pegawai yang meningkat tentu akan meningkatkan prestasi organisasi sehingga akan tercapai semua tujuan yang telah ditentukan.¹⁹

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan hal penting yang digunakan untuk mengevaluasi proses kerja yang dilakukan organisasi selama ini, apakah sudah berjalan sesuai tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya.²⁰

Kinerja karyawan dapat diketahui dan dinilai berdasarkan kemampuan teknis dalam bekerja, sehingga memungkinkan karyawan untuk memiliki pengalaman serta pelatihan sebelum bekerja. Kinerja

¹⁸ Wibowo, *Op.cit*, hlm. 7

¹⁹ Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat, 2012, hlm. 5

²⁰ *Ibid*, hlm. 6

juga merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya berdasarkan kecakapan, kesanggupan, pengalaman dan waktu.²¹

Dari beberapa pengertian diatas, maka dapat dipahami bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dari fungsi atau indikator pekerjaannya.

a. Faktor Pengaruh Kinerja Kerja

Menurut wirawan, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu sebagai berikut:²²

1. faktor internal pegawai

faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang, misalnya:

- a) Bakat dan sifat pribadi
- b) Kreatifitas
- c) Pengetahuan dan keterampilan
- d) Keadaan fisik
- e) Pengalaman kerja

2. Faktor lingkungan internal organisasi

- a) Visi, misi dan tujuan organisasi
- b) Kebijakan organisasi
- c) Sistem manajemen

²¹ Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Op.cit*, hlm. 125

²² Wirawan, *Op.cit*, hlm. 12

d) Budaya organisasi

e) Teknologi

3. Faktor lingkungan eksternal organisasi

Suatu keadaan, kejadian atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya:

a) Kehidupan ekonomi

b) Kehidupan politik

c) Kehidupan sosial

d) Budaya dan agama masyarakat

e) Kompetitor

b. Indikator Kinerja Kerja

Indikator digunakan secara bergantian dengan pengukuran kinerja (*performance measures*), tetapi ada hal yang membedakannya. Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dihitung jumlahnya dan mengusahakan data setelah kejadian. Sementara itu, indikator kinerja dipakai untuk aktivitas yang dapat ditetapkan secara kualitatif atas dasar perilaku yang diamati. Indikator kinerja dibagi menjadi empat, yaitu:²³

²³ Wibowo, *Op.cit*, hlm.10

1. Kualitas kerja

Menyediakan layanan yang berkualitas merupakan suatu tuntutan bagi suatu organisasi agar dapat bertahan dalam berbagai bentuk persaingan.

2. Kuantitas kerja

Untuk mencapai tujuannya, organisasi harus menunjukkan kemampuan dalam mengelola sumber daya yang dimiliki agar dapat memenuhi target yang telah ditetapkan.

3. Waktu kerja

Kemampuan organisasi untuk menetapkan waktu kerja yang dianggap paling efektif dan efisien. Waktu kerja merupakan acuan bagi karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

4. Kerja sama

Dengan adanya kerja sama yang baik akan memberikan kepercayaan berbagai pihak yang berkepentingan, baik secara langsung maupun tidak langsung.

5. Efektivitas

Pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya.

c. Penilaian Kinerja Kerja

Penilaian kinerja merupakan proses dimana organisasi berupaya untuk memperoleh informasi yang akurat tentang kinerja para pegawai. Dalam setiap organisasi mutlak dilakukan penilaian kerja terhadap para pegawainya dengan tujuan mengukur kinerja masing-masing pegawai dalam mengembangkan kualitas kerja, pembinaan selanjutnya, tindakan perbaikan atas pekerjaan yang kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaan dan juga untuk keperluan yang berhubungan dengan masalah ketenagakerjaan lainnya.²⁴

Suatu organisasi dapat melakukan penilaian kinerja dengan didasarkan pada beberapa alasan, yaitu:²⁵

1. Manajemen harus mengetahui kemampuan karyawan dalam menjalankan tugasnya.
2. Manajemen harus memastikan bahwa karyawan bekerja dengan benar dan sesuai tujuan organisasi.
3. Manajemen memberi informasi kepada karyawan bahwa setiap proses dan hasil yang dicapai akan dinilai dan dihargai sesuai kontribusi.

Setiap penilaian kinerja dapat memacu motivasi pegawai untuk berprestasi. Hal ini tentu sangat membantu manajemen dalam mengambil keputusan, misalnya pemberian penghargaan, kenaikan kompensasi, promosi juga sebagai sarana kaji banding.

²⁴ Sondang P. Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta, 2009, hlm. 168

²⁵ Emron Edison, Yohny Anwar dan Imas Komariyah, *OP.cit*, hlm. 195

Dengan adanya penilaian kinerja akan memungkinkan pegawai untuk mendapatkan lebih banyak perhatian dan kesempatan sehingga dapat mengetahui tingkat kinerja mereka juga memotivasi mereka untuk bekerja lebih giat. Pihak manajemen harus dapat meyakinkan para pegawai bahwa penilaian kerja dilakukan secara jujur dan objektif. Hasil penilaian kinerja tersebut disampaikan kepada manajemen tenaga kerja untuk mendapatkan kajian dalam rangka keperluan selanjutnya, baik yang berhubungan dengan pribadi pegawai yang bersangkutan maupun yang berhubungan dengan pengembangan organisasi.²⁶

Penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan yang harus dicapai, yaitu sebagai berikut:²⁷

1. Mengamati kemampuan dan melakukan peninjauan terhadap kinerja karyawan di masa lalu.
2. Mendapatkan data yang sistematis dan realistis dalam menetapkan nilai dari suatu pekerjaan.
3. Mengidentifikasi kemampuan dan menyusun sasaran organisasi dimasa mendatang.
4. Melihat prestasi dari kinerja karyawan secara nyata.
5. Mendapatkan keadilan dalam sistem pemberian upah dan gaji yang telah ditentukan oleh organisasi.

²⁶ Wirawan, *Op.cit*, hlm. 53

²⁷ Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Op.cit*, hlm. 128

6. Membantu pihak manajemen dalam melakukan pengukuran dan pengawasan akurat terhadap biaya yang dikeluarkan.
7. Memungkinkan manajemen untuk melibatkan karyawan secara langsung dalam melakukan negosiasi secara rasional dan objektif.
8. Menjadi acuan organisasi dalam menentukan promosi, mutasi, pindah tugas dan peningkatan kualitas karyawan.
9. Memperjelas kembali tugas utama, fungsi, wewenang dan tanggung jawab serta satuan kerja di dalam organisasi. Hal tersebut akan memberikan manfaat bagi organisasi khususnya untuk menghindari tumpang tindih pada pemberian tugas dan program.
10. Meminimalisir keluhan yang berakibat banyaknya karyawan yang mengundurkan diri. Dengan adanya penilaian kinerja, maka karyawan akan merasa lebih diperhatikan dan dihargai dalam setiap kinerjanya.
11. Mengidentifikasi pelatihan apa yang diperlukan oleh karyawan.

d. Metode Penilaian Kinerja Kerja

Berikut ini beberapa metode penilaian kinerja yang sering digunakan oleh organisasi atau perusahaan untuk menilai kinerja karyawan:²⁸

²⁸ Dian Wijayanto, *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2012, hlm. 260

1. Metode *Rating Scale*

Metode ini menggunakan skala untuk menilai kinerja karyawan. Mulai dari skala “memuaskan” sampai “tidak memuaskan” ataupun dari skala “sangat baik” hingga “sangat buruk”. Karakteristik karyawan yang dinilai biasanya meliputi kepemimpinan, ketergantungan, kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, inisiatif, stabilitas emosi, loyalitas, kerjasama, pengetahuan dan kemampuan mengerjakan tugas yang dibebankan.

2. Metode *Checklist*

Metode *Checklist* adalah metode penilaian kinerja yang terdiri dari serangkaian standar kerja yang telah dideskripsikan dengan pertanyaan dan jawaban “ya” atau “tidak” yang telah disiapkan. Jika karyawan yang bersangkutan memenuhi kinerja tersebut, maka akan diberikan tanda centang (√) atau tanda kali (x) pada kolom “ya”. Sebaliknya jika karyawan yang bersangkutan tidak memenuhi kinerja tersebut, maka tanda centang (√) atau tanda kali (x) akan diberikan pada kolom “tidak”.

3. Metode *Critical Incidents*

Metode ini adalah metode penilaian yang memusatkan perhatian pada perilaku kritis, baik perilaku yang positif

maupun perilaku yang negatif. Namun pada umumnya, perilaku yang dicatat adalah perilaku yang sangat ekstrem.

4. *Assessment Centre*

Assessment centre adalah penilaian yang dilakukan melalui serangkaian teknik seperti wawancara, tes psikologi, pemeriksaan latar belakang, penilaian oleh rekan kerja, diskusi dan mendorong pekerjaan dalam bentuk pengambilan keputusan untuk mengetahui kekuatan, kelemahan dan potensi seseorang.

e. **Kinerja Kerja Dalam Pandangan Islam**

Islam telah memberikan jaminan dan penetapan harta kekayaan yang dapat dimiliki, meski untuk memperolehnya diperlukan bekerja. bagian ini adalah bagian dari sunatullah yang harus dijalankan manusia. Alam dengan segala sumberdayanya telah dibentangkan oleh Allah SWT untuk memenuhi kebutuhan manusia. Tiada yang meragukan kekuasaan Allah dalam hal menyediakan rezeki yang berbeda-beda bagi setiap makhluk-Nya. Seperti yang dijelaskan dalam QS Al-Mulk ayat 15:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ وَإِلَيْهِ
النُّشُورُ

Artinya: Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah disegala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezeki-Nya dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan”.

3. Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin “*Movere*” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuannya.²⁹ Motivasi adalah pemberian kegairahan bekerja kepada karyawan. Dengan pemberian motivasi dimaksudkan agar karyawan yang bersangkutan bekerja dengan segala upayanya.

Motivasi ini penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.³⁰ Tingkah laku individu dipengaruhi serta dirangsang oleh keinginan, kebutuhan, tujuan dan keputusannya. Rangsangan ini timbul dari diri sendiri dan dari luar yang akan menciptakan “motif dan motivasi” yang mendorong orang bekerja (beraktivitas) untuk memperoleh kebutuhan dan kepuasan dari hasil kerjanya.

Terdapat dua teknik memotivasi kerja pegawai yaitu: (1) teknik pemenuhan kebutuhan pegawai, artinya bahwa pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamental yang mendasari perilaku kerja. (2) teknik komunikasi persuasif, merupakan teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi secara ekstralogis. Teknik ini dirumuskan dengan istilah “AIDDAS” yaitu *Attention*

²⁹ Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Op.cit.* hlm. 837

³⁰ Danang Sunyoto, *Op.cit.* hlm. 192

(perhatian), *Interest* (minat), *Desire* (hasrat), *Decision* (keputusan), *Action* (aksi atau tindakan) dan *Satisfaction* (kepuasan).³¹

Dari beberapa pengertian diatas, maka dapat dipahami bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja seseorang terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan.

a. Faktor Pengaruh Motivasi Kerja

Motivasi bukanlah merupakan sesuatu yang berdiri sendiri, melainkan ada beberapa faktor yang mempengaruhinya. Secara garis besar ada enam faktor motivasi, yaitu:³²

1. Faktor kebutuhan manusia

a) Kebutuhan dasar (ekonomis)

Kebutuhan dasar yang dimaksud disini adalah kebutuhan akan makanan, pakaian, dan perumahan yang biasa disebut sebagai kebutuhan primer yang untuk memenuhinya maka seseorang harus bekerja keras.

b) Kebutuhan rasa aman (psikologis)

Yang termasuk dalam kategori kebutuhan psikologis disini adalah kebutuhan akan status, pengakuan, penghargaan, dan lain-lain. Keinginan karyawan untuk mencapai status tertentu berarti karyawan harus mempunyai kesempatan lebih banyak untuk mencapai kemajuan dan juga harus

³¹ Danang Sunyoto, *Teori, Kuisisioner dan analisis Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: CAPS, 2012, hlm. 13-15

³² Ishak Arep, *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT Grasindo, 2003, hlm. 51

bersedia menerima kewajiban-kewajiban lebih banyak. Artinya motivasi untuk meraih status yang diidam-idamkan akan melekat kuat dalam dirinya.

c) Kebutuhan sosial

Dalam suatu organisasi, karyawan harus saling berinteraksi dengan sesama karyawan dan dengan atasannya serta menumbuhkan pengakuan atas prestasi kerjanya.

2. Faktor Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa bekerja. Apabila kompensasi diberikan secara benar, karyawan akan lebih merasa puas dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Kompensasi penting bagi karyawan karena mencerminkan nilai karya karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.³³

3. Faktor Komunikasi

Komunikasi yang lancar adalah komunikasi terbuka dimana informasi mengalir secara bebas dari atas ke bawah atau sebaliknya. Dalam suatu organisasi, komunikasi perlu dijalin secara baik antara atasan dengan bawahan atau antara sesama bawahan karena dengan komunikasi yang lancar maka arus komunikasi akan berjalan lancar pula serta tidak terjadi mis

³³ T. Hani Handoko, *Op.cit*, hlm. 155

komunikasi yang akan mengakibatkan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.³⁴

4. Faktor Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain yang berbeda-beda menuju pencapaian tertentu.

5. Faktor Pelatihan

Untuk lebih meningkatkan kualitas sumber daya manusia setiap organisasi perlu melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi karyawannya, baik yang diselenggarakan di dalam maupun di luar organisasi. Pelatihan merupakan salah satu usaha untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama dalam hal pengetahuan, kemampuan, keahlian, dan sikap.

6. Faktor prestasi

Penilaian prestasi kerja merupakan sarana untuk mengembangkan sumber daya manusia serta dapat memacu semangat kerja, guna meningkatkan kinerja kerja selanjutnya. Karena dengan penilaian prestasi kerja, karyawan akan merasa bahwa hasil kerjanya diakui oleh pihak organisasi dan kemudian timbul harapan untuk memperoleh kompensasi dari

³⁴ Ishak Arep, *Op.cit.* hlm. 81

organisasi. Hal ini merupakan sumber motivasi kerja yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan.³⁵

b. Indikator Motivasi Kerja

Hampir setiap organisasi mempunyai cara sendiri dalam memberikan motivasi kepada karyawan. Perbedaan yang terdapat antara satu organisasi dengan yang lainnya dalam hal pemberian motivasi terletak pada gaya, selera atau tekanan. Pada umumnya, indikator motivasi yang sering digunakan oleh organisasi meliputi empat elemen utama, yaitu:³⁶

1. Kompensasi Bentuk Uang

Kompensasi adalah salah satu bentuk yang paling sering diberikan kepada karyawan. Biasanya kompensasi yang diberikan dalam wujud uang. Pemberian kompensasi dalam bentuk uang sebagai motivasi kerja para karyawan memiliki dua pengaruh perilaku. Pengaruh positif yaitu keanggotaan yang mempengaruhi karyawan pada semua tingkat pendapatan. Sedangkan pengaruh negatif yaitu adanya ketidakadilan dalam pemberian kompensasi yang cenderung terbatas hanya kepada karyawan dengan tingkat pendapatan rendah.

³⁵ Ishak Arep, *Op.cit*, hlm 85

³⁶ H. B. Siswanto, *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005, hlm. 124-126

2. Pengarahan dan Pengendalian

Pengarahan bertujuan untuk memberitahukan karyawan mengenai apa yang harus dan tidak harus mereka kerjakan. Pengendalian bertujuan untuk menentukan bahwa karyawan harus mengerjakan hal-hal yang telah diperintahkan. Pengarahan dan pengendalian perlu dilakukan agar tujuan motivasi kerja para karyawan dapat terwujud.

3. Penetapan Pola Kerja yang Efektif

Pola kerja yang tidak sesuai dengan tindakan dan komposisi diakui sebagai masalah yang berat. Manajemen menyadari bahwa masalahnya bersumber pada cara pengaturan pekerjaan, maka dari itu mereka menanggapi dengan berbagai teknik seperti menyesuaikan tuntutan pekerjaan dengan kemampuan karyawan, melibatkan pekerja dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka dan mengalihkan perhatian karyawan dari pekerjaan yang membosankan.

4. Kebajikan

Kebajikan merupakan salah satu usaha untuk membuat karyawan bahagia. Tindakan ini diambil oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap dan perasaan karyawan.

c. Teori Motivasi Kerja

1. Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow

Abraham Maslow, dalam sebuah makalah klasik yang diterbitkan pada tahun 1943, menguraikan unsur-unsur teori keseluruhan motivasi. Ia berpikir bahwa kebutuhan motivasi seseorang bisa diatur secara hierarkis. Dasar teori ini adalah bahwa manusia merupakan makhluk yang keinginannya tak terbatas, alat motivasinya adalah kepuasan yang belum terpenuhi serta kebutuhannya berjenjang. Atas dasar asumsi diatas, hierarki kebutuhan manusia menurut Maslow adalah sebagai berikut:³⁷

a) Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*)

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan manusia yang paling dasar agar tetap hidup seperti makanan, minum, tempat tinggal, oksigen, dll.

b) Kebutuhan rasa aman (*safety needs*)

Kebutuhan ini meliputi keamanan dan perlindungan dari gangguan, baik gangguan yang bersifat fisik maupun emosional.

c) Kebutuhan sosial (*social needs*)

Kebutuhan sosial meliputi cinta kasih, persahabatan, rasa memiliki, interaksi, dan penerimaan sosial.

³⁷ Emron Edison, Yohny Anwar dan Imas Komariyah, *Op.cit*, hlm. 172-173

d) **Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*)**

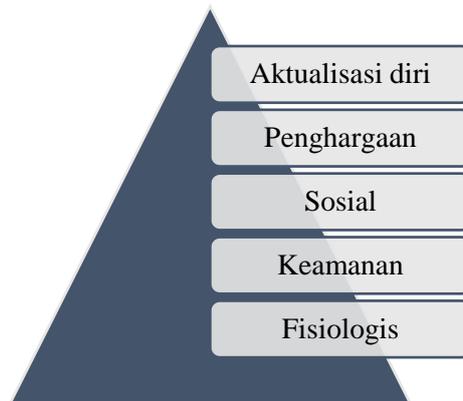
Kebutuhan ini meliputi keinginan untuk dihargai, dihormati, untuk berprestasi dan juga mendapat pengakuan serta penghargaan dari orang lain.

e) **Kebutuhan aktualitas diri (*self actualization needs*)**

Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi diri yang sesungguhnya yaitu dengan memaksimalkan keahlian dan kemampuan yang ada.

Gambar 2.2

Teori Hierarki Kebutuhan Maslow



2. **Teori ERG Alderfer**

Teori ERG dikembangkan oleh Clayton Alderfer dari Universitas Yale, dimana Alderfer berusaha mengkaji ulang teori hierarki kebutuhan Maslow. Alderfer setuju dengan pendapat Abraham Maslow bahwa setiap orang mempunyai

kebutuhan dalam suatu hierarki. Menurut ERG ada tiga kelompok kebutuhan yang utama yaitu:³⁸

a) Kebutuhan akan keberadaan (*existence needs*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan dasar yang di dalamnya termasuk kebutuhan makan, minum, pakaian, keamanan dan perumahan.

b) Kebutuhan akan afiliasi (*relatedness needs*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan untuk memelihara hubungan antar pribadi yang bermanfaat.

c) Kebutuhan akan pertumbuhan (*growth needs*)

Kebutuhan ini meliputi keinginan akan pengembangan potensi diri untuk maju dan meningkatkan kemampuan pribadi.

3. Teori Dua Faktor

Teori dua faktor dikembangkan oleh psikolog Frederick Herzberg. Teori dua faktor bisa disebut dengan istilah *motivation-hygiene theory*. Dalam teori ini terdapat dua kelompok faktor yang berpengaruh terhadap motivasi seseorang, yaitu:³⁹

³⁸ Dian Wijayanto, *Op.cit*, hlm. 153

³⁹ Emron Edison, Yohny Anwar dan Imas Komariyah, *OP.cit*, hlm. 177

a) Faktor higiene (ekstrinsik)

Faktor ini berhubungan dengan ketidakpuasan kerja seperti kebijakan perusahaan, gaji, pengawasan, hubungan interpersonal dan kondisi kerja.

b) Faktor motivator (intrinsik)

Faktor ini yang mempengaruhi dengan kepuasan kerja seperti prestasi, pengakuan, bekerja sendiri, tanggung jawab dan kemajuan.

4. Teori McClelland

McClelland mengemukakan apabila kebutuhan seseorang sangat kuat maka dampaknya ialah motivasi orang tersebut untuk menggunakan perilaku yang mengarah ke pemuasan kebutuhannya. Menurut McClelland, ada tiga jenis kebutuhan yaitu:⁴⁰

a) Kebutuhan berprestasi (*need for achievement*)

b) Kebutuhan memiliki kekuasaan (*need for power*)

c) Kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*)

⁴⁰ Dian Wijayanto, *Op.cit*, hlm.154

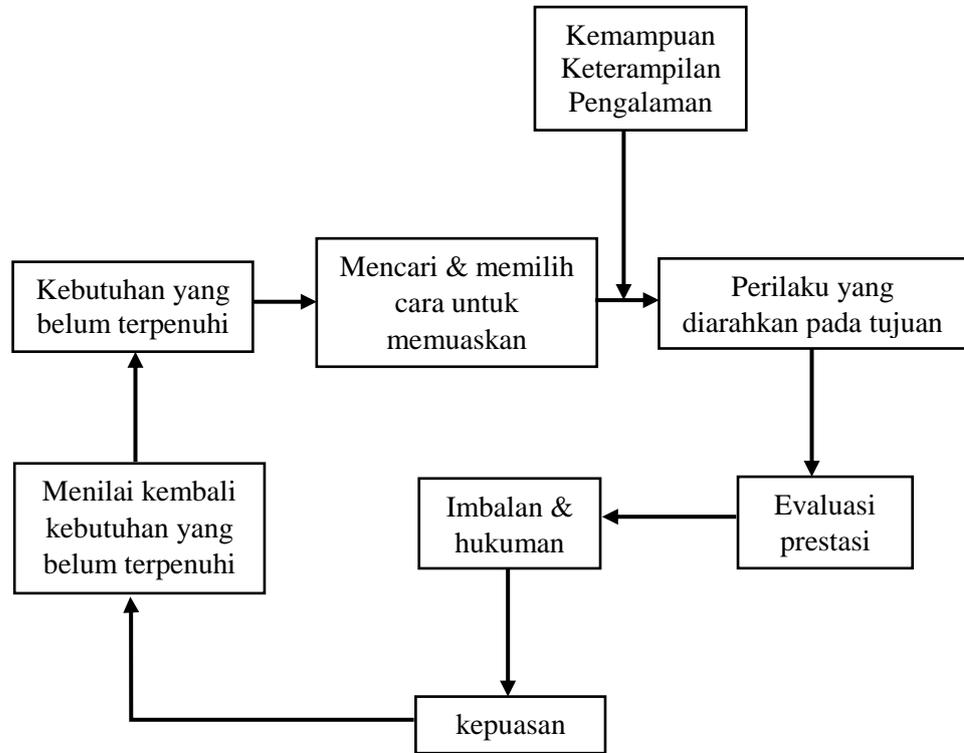
d. Proses Timbulnya Motivasi Kerja

Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan. Proses motivasi terdiri beberapa tahapan proses sebagai berikut:⁴¹

1. Apabila dalam diri seseorang timbul suatu kebutuhan tertentu dan kebutuhan tersebut belum terpenuhi maka akan menyebabkan lahirnya dorongan untuk berusaha melakukan kegiatan.
2. Apabila kebutuhan belum terpenuhi maka seseorang akan mencari jalan bagaimana cara untuk memenuhinya.
3. Untuk mencapai tujuan prestasi yang diharapkan maka seseorang harus didukung oleh kemampuan, keterampilan maupun pengalaman dalam memenuhi kebutuhannya.
4. Melakukan evaluasi prestasi secara formal tentang keberhasilan dalam mencapai tujuan yang dilakukan secara bertahap.
5. Seseorang akan bekerja lebih baik apabila mereka merasa bahwa yang mereka lakukan itu dihargai dan diberikan imbalan.
6. Dari gaji atau imbalan yang diterima kemudian seseorang dapat mempertimbangkan seberapa besar kebutuhan yang bisa terpenuhi.

⁴¹ Danang Sunyoto, *Op.cit*, hlm. 193

Gambar 2.1
Proses Timbulnya Motivasi



Sumber: Indriyo Gitosudarmo, 1997

e. Motivasi Kerja dalam Pandangan Islam

Motivasi kerja dalam pandangan islam dijelaskan dalam ayat Al-Quran surah Ar-Ra'd ayat 11, yaitu:

لَهُ مَعْقَبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Artinya: “Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, dimuka dan dibelakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah

menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya. Dan sekali-kali tak ada pelindung mereka selain Dia”.

Dengan keterangan ayat tersebut, maka jelaslah bahwa manusia mempunyai keharusan untuk berusaha dan mampu merubah kondisi sendiri dari kemunduran dan keterbelakangan menuju kemajuan. Suatu prestasi kerja tidak dapat diraih dengan mudah oleh seseorang, melainkan melalui usaha dan kerja keras yang diiringi dengan idealisme dan optimisme yang tinggi.

4. Lingkungan

Lingkungan adalah keseluruhan aspek, gejala fisik dan sosial kultural yang dapat mempengaruhi individu. Kerja adalah serangkaian aktivitas manusia baik fisik maupun mental yang mempunyai tujuan yaitu mendapatkan kepuasan. Dari penjelasan tersebut, dapat diartikan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi para pekerja dalam menjalankan semua tugas yang dibebankan.⁴²

Lingkungan kerja adalah tempat karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja dikategorikan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja merupakan keadaan tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan,

⁴² Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012, hlm. 82

mengamnakan, menentramkan dan kesan betah bekerja. Lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kinerja karyawan. Bila lingkungan kerja nyaman dan komunikasi berjalan lancar, dapat dipastikan performa yang dihasilkan pun akan maksimal.⁴³

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berkaitan dengan berbagai macam faktor di sekitar karyawan yang berpengaruh secara langung maupun tidak langsung terhadap performa perusahaan. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus memperhatikan secara serius komponen lingkungan kerja agar kondusif.⁴⁴

Dari beberapa pengertian diatas, maka dapat dipahami bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dan mendukung pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.

a. Faktor Pengaruh Lingkungan Kerja

Hal yang harus diperhatikan dalam penciptaan lingkungan kerja yang baik yaitu sebagai berikut:⁴⁵

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lega
3. Ventilasi pertukaran udara

⁴³ Supardi, *Kinerja Karyawan*. Jakarta: Ghalia, 2003, hlm. 37

⁴⁴ Herman Sofyandi, *Op.cit*, hlm.83

⁴⁵ Sondang P. Siagian, *Op.cit*, hlm. 63

4. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
5. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah

Secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu:⁴⁶

1. Faktor Lingkungan Kerja Fisik
 - a) Pewarnaan
 - b) Pencahayaan
 - c) Udara
 - d) Suara
 - e) Ruang gerak
 - f) Keamanan
 - g) Kebersihan
2. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik
 - a) Struktur kerja
 - b) Tanggung jawab
 - c) Perhatian dan dukungan pemimpin
 - d) Kerja sama
 - e) Komunikasi

⁴⁶ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju, 2001, hlm. 21

b. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:⁴⁷

1. Penerangan atau pencahayaan ditempat kerja

Penerangan bukan hanya sebatas pada penerangan listrik, tetapi juga penerangan matahari. Penerangan dengan lampu akan berpengaruh pada biaya yang dikeluarkan sedangkan penerangan dengan sinar matahari dapat menghemat biaya.

2. Sirkulasi udara ditempat kerja

Cara yang tepat untuk mengatur suhu udara diruangan kerja yaitu dengan memperhatikan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama diruangan yang dirasa panas. Pemasangan kipas angin dan AC juga dibutuhkan untuk membuat ruangan kerja menjadi lebih nyaman dan sejuk.

3. Tata warna ditempat kerja

Warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Penataan warna di tempat kerja perlu direncanakan dengan baik karena sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain.

4. Keamanan ditempat kerja

Lingkungan kerja yang aman akan menimbulkan ketenangan dan rasa semangat untuk bekerja. keamanan dalam

⁴⁷ Sedarmayanti, *Good Governance (Kepemimpinan Yang Baik) Bagian Kedua: Membangun Sistem Manajemen Kinerja Guna Meningkatkan Produktifitas*. Bandung: Mandar Maju, 2004, hlm. 46

lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

c. Lingkungan Kerja dalam Pandangan Islam

Lingkungan kerja menurut islam mencakup semua usaha kegiatan manusia dalam sudut ruang dan waktu. Lingkungan ruang mencakup bumi, air, hewan dan tumbuh-tumbuhan serta semua yang ada diatas dan didalam perut bumi, yang semuanya diciptakan Allah untuk kepentingan umat manusia untuk menunjang kelangsungan hidupnya. Seperti firman Allah dalam Al-Quran surah Al-Qashash ayat 77, yaitu:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا
أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri Akhirat dan janganlah kamu melupakan bahagiamu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pandangan dalam penyusunan penelitian ini. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya dan sekaligus sebagai perbandingan serta gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian

berikutnya. Beberapa penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan variabel motivasi, lingkungan, kepuasan dan kinerja kerja adalah sebagai berikut:

Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno (2014) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)”. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.⁴⁸

Titik Rosita (2016) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.⁴⁹

Zainul Hidayat, MM dan Muchamad Taufiq, MH (2015) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum

⁴⁸ Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*, Jurnal: Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 10 No. 2, September 2014

⁴⁹ Titik Rosita, *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening*, Jurnal: Ilmu dan Riset Manajemen, Vol. 5 No. 1, Januari 2016

(PDAM) Kabupaten Lumajang”. Hasil pengujian hipotesa menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lumajang.⁵⁰

Lucky Wulan Analisa (2011) yang berjudul “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁵¹

Aurelia Potu (2013) yang berjudul “Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado”. Kesimpulan dari penelitian ini adalah kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Wilayah Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado.⁵²

A.A. Ngurah Bagus Dhermawan (2012) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap

⁵⁰ Zainul Hidayat, MM dan Muchamad Taufiq, MH, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang*, Jurnal: WIGA, Vol. 2 No. 1, Maret 2015

⁵¹ Lucky Wulan Analisa, Skripsi: *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang)* (Semarang: Universitas Diponegoro, 2011)

⁵² Aurelia Potu, *Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado*, Jurnal: EMBA, Vol. 1 No. 4, Desember 2013

Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali”. Pada penelitian ini dapat di tarik simpulan yaitu lingkungan dan Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.⁵³

Ni Ketut Ayu Juli Astuti dan I Nyoman Sudharma (2015) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan Pada Hotel Bakung’s Beach Cottages Kuta-Bali”. Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan dan kinerja karyawan Hotel Bakung’s Beach Cottages.⁵⁴

Mukti Wibowo (2014) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan non-fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.⁵⁵

Deewar Mahesa (2013) yang berjudul “Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja

⁵³ A.A. Ngurah Bagus Dhermawan, *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*, Jurnal: Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan, Vol. 6, No. 2, Agustus 2012

⁵⁴ Ni Ketut Ayu Juli Astuti dan I Nyoman Sudharma, *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan Pada Hotel Bakung’s Beach Cottages Kuta-Bali*, Jurnal: Manajemen, Vol. 6, No. 1, November 2015

⁵⁵ Mukti Wibowo, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang)*, Jurnal: Administrasi Bisnis, Vol. 16 No. 1, November 2014

Sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia). Dari hasil pengujian pada penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.⁵⁶

Widha Mandasari (2015) yang berjudul “Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Operasional Melalui Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja (Studi Kasus Pada Lembaga Penyiaran Publik RRI Semarang)”. Kesimpulan dari penelitian ini adalah motivasi dan lingkungan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁵⁷

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Perbedaan Penelitian |
|----|-----------------------------|--|--|
| 1. | Titik Rosita (2016) | Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (jurnal) | <ul style="list-style-type: none"> • Menggunakan variabel komitmen organisasional sebagai variabel intervening • Menggunakan analisis regresi berganda |
| 2. | Ida Ayu Brahmasari dan Agus | Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan | <ul style="list-style-type: none"> • Menggunakan variabel kepemimpinan |

⁵⁶ Deewar Mahesa, Skripsi: *Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia)* (Semarang: Universitas Diponegoro, 2013)

⁵⁷ Widha Mandasari, *Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Operasional Melalui Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja (Studi Kasus Pada Lembaga Penyiaran Publik RRI Semarang)*, Jurnal: Manajemen UDINUS, Vol. 5, No. 2, November 2015

| | | | |
|----|---|---|--|
| | Suprayetno (2014) | Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia) (jurnal) | dan budaya organisasi sebagai variabel independen |
| 3. | Lucky Wulan Analisa (2011) | Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang) (skripsi) | <ul style="list-style-type: none"> • Menggunakan analisis regresi berganda |
| 4. | Zainul Hidayat, MM dan Muchamad Taufiq, MH (2015) | Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang (jurnal) | <ul style="list-style-type: none"> • Menggunakan variabel disiplin kerja sebagai variabel independen • Menggunakan analisis regresi berganda |
| 5. | Aurelia Potu (2013) | Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado (jurnal) | <ul style="list-style-type: none"> • Menggunakan variabel kepemimpinan sebagai variabel independen • Menggunakan analisis regresi berganda |

| | | | |
|-----|---|--|--|
| 6. | A.A. Ngurah Bagus Dhermawan (2012) | Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali (jurnal) | <ul style="list-style-type: none"> • Menggunakan variabel kompetensi dan kompensasi sebagai variabel independen |
| 7. | Widha Mandasari (2015) | Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Operasional Melalui Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja (Studi Kasus Pada Lembaga Penyiaran Publik RRI Semarang) (jurnal) | <ul style="list-style-type: none"> • Menggunakan variabel disiplin kerja sebagai variabel independen • Menggunakan analisis regresi berganda |
| 8. | Deewar Mahesa (2013) | Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia) (skripsi) | <ul style="list-style-type: none"> • Menggunakan variabel lama kerja sebagai variabel moderating • Menggunakan analisis regresi berganda |
| 9. | Ni Ketut Ayu Juli Astuti dan I Nyoman Sudharma (2015) | Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan Pada Hotel Bakung's Beach Cottages Kuta-Bali (jurnal) | <ul style="list-style-type: none"> • Menggunakan variabel kompensasi sebagai variabel independen |
| 10. | Mukti Wibowo | Pengaruh | <ul style="list-style-type: none"> • Menggunakan |

| | | | |
|--|--------|---|---------------------------|
| | (2014) | Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang) (jurnal) | analisis regresi berganda |
|--|--------|---|---------------------------|

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber

C. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi merupakan bagian dari kepuasan kerja. Oleh karena itu, tingkat kepuasan kerja dalam organisasi dapat ditunjukkan dengan hasil seperti sikap pekerja, pergantian pekerjaan, absensi, keterlambatan, dan keluhan yang biasa terjadi dalam suatu organisasi. Didukung oleh penelitian Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno (2014) dan Ni Ketut Ayu Juli Astuti dan I Nyoman Sudharma (2015) yang menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian yang telah dilakukan, hipotesis dapat dirumuskan:

$H_1 =$ Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Lingkungan Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keadaan tempat kerja yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan membuat betah bekerja. Penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai. Hal ini didukung dengan hasil penelitian Mukti Wibowo (2014) yang menyatakan bahwa lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian yang telah dilakukan, hipotesis dapat dirumuskan:

H₂ = Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Kerja

Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras untuk meningkatkan produktivitas kerja. Pemberian motivasi dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen. Didukung oleh penelitian Zainul Hidayat, MM dan Muchamad Taufiq, MH (2015), Lucky Wulan Analisa (2011) dan Widha Mandasari (2015) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian yang telah dilakukan, hipotesis dapat dirumuskan:

$H_3 =$ Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja kerja.

4. Pengaruh Lingkungan Terhadap Kinerja Kerja

Lingkungan kerja yang baik dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik. Lingkungan kerja dikatakan baik jika karyawan bisa bekerja dengan aman dan nyaman. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak baik akan berdampak pada semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini didukung dengan hasil penelitian Aurelia Potu (2013) dan A.A. Ngurah Bagus Dhermawan (2012) yang menyatakan bahwa lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian yang telah dilakukan, hipotesis dapat dirumuskan:

$H_4 =$ Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan terhadap kinerja kerja.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kerja

Kepuasan kerja merupakan faktor pendorong peningkatan kinerja pegawai yang akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja organisasi. Didukung dengan hasil penelitian Titik Rosita (2016) dan Deewar Mahesa (2013) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja.

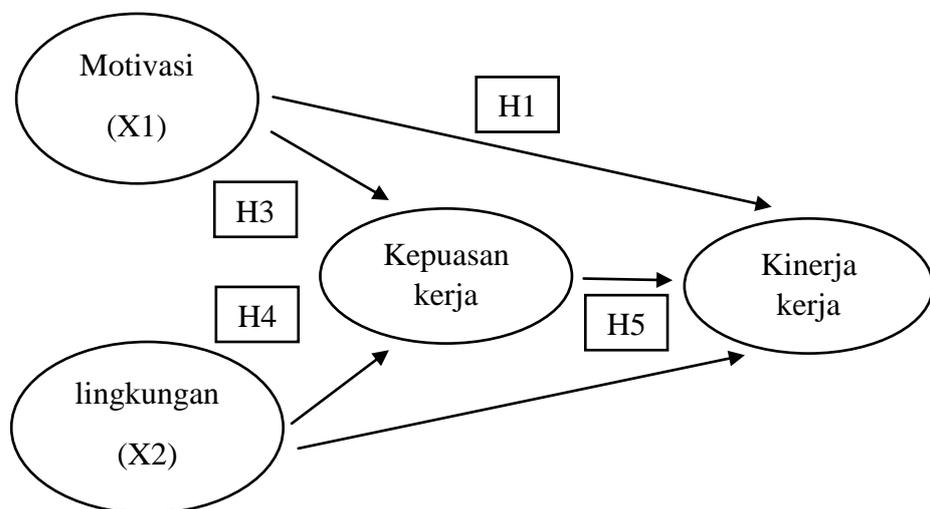
Berdasarkan teori dan hasil penelitian yang telah dilakukan, hipotesis dapat dirumuskan:

H₅ = Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja kerja.

D. Kerangka Pemikiran Teoritis

Pada bagian ini, peneliti mengajukan kerangka pemikiran teoritis yang diambil berdasarkan hasil penelitian terdahulu. Kerangka pemikiran teoritis yang diajukan meliputi variabel pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja, variabel pengaruh motivasi terhadap kinerja kerja, variabel pengaruh lingkungan terhadap kepuasan kerja, variabel pengaruh lingkungan terhadap kinerja kerja dan variabel pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja kerja yang disajikan pada halaman berikut:

Gambar 2.3
Kerangka Konseptual



Sumber: Dikembangkan dalam penelitian ini

E. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara atas pertanyaan penelitian yang masih akan diuji kebenarannya.⁵⁸ Hipotesis merupakan alternatif dengan jawaban sementara yang dibuat oleh peneliti bagi masalah yang diajukan dalam penelitiannya. Dugaan jawaban tersebut akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian.⁵⁹

Berdasarkan pada landasan teori dan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan di atas, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini, adalah sebagai berikut:

H₁ = Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja.

H₂ = Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan terhadap kepuasan kerja.

H₃ = Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja kerja.

H₄ = Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan terhadap kinerja kerja.

H₅ = Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja kerja.

⁵⁸ Bambang Prasetyo, *Metode Penelitian Kuantitatif. Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Rajawali Pers, 2012, hlm 76

⁵⁹ Suhasimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta, 2009, hlm. 55