

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi tidak lepas dari peran sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan dalam perusahaan. Hasibuan (2019:10) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada pada suatu organisasi harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil kerja yang maksimal. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan dengan sebaik – baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal.

Menurut Rivai (2012:309), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya motivasi kerja. Perusahaan perlu memberikan motivasi untuk mendorong karyawan dalam berperilaku guna menjaga dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Menurut Farida (2016 :24) Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia. Definisi di atas menjelaskan

setiap mengerjakan pekerjaan harus senang dan selalu bersemangat dalam mengerjakannya. Suparyadi (2015) menjelaskan ciri-ciri lain dari karyawan yang tidak termotivasi, antara lain; kinerjanya rendah karena tidak puas, motivasi rendah, komitmen organisasi rendah, dan selalu menunggu perintah atasan atau suka menunda pekerjaan. Seseorang yang mempunyai motivasi kerja rendah akan bermalas-malasan dan tidak bersemangat dalam bekerja. Fenomena dari kurang adanya motivasi kerja terlihat di PT. Pos Indonesia di Kantor Pos Pusat Gianyar pada hasil observasi peneliti pada beberapa karyawan disana dan hasil observasi menunjukkan ciri-ciri tersebut.

Selain motivasi kepuasan kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Suparyadi (2015) mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang mana hal ini dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Hal ini disebabkan karena pekerjaan sudah menjadi bagian dari kehidupan. Fenomena ketidakpuasan dalam bekerja peneliti juga temui pada PT. Pos Indonesia di Kantor Pos Pusat Gianyar yang ditunjukkan dengan adanya beberapa karyawan yang meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja, karyawan mengeluh dengan pekerjaan, membangkang, mencuri barang milik perusahaan menghindari sebagian dari tanggung jawab pekerjaan mereka. Selain itu tanda-tanda bahwa pada PT. Pos Indonesia di Kantor Pos Pusat Gianyar mempunyai masalah dengan anggota karyawannya ditunjukkan pada jumlah absen karyawan yang bertambah setiap bulannya dapat dilihat dari kehadiran karyawan, dimana daftar kehadiran dapat menunjukkan bahwa terjadi penurunan kepuasan kerja serta motivasi kerja karyawan yang menyebabkan karyawan malas atau tidak semangat untuk bekerja, hal ini dapat dibuktikan dengan

data kehadiran di satu tahun terakhir pada tabel 1.1

Tabel 1.1
Daftar Absensi Karyawan pada PT. Pos Indonesia
di Kantor Pos Pusat Gianyar

Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (hari)	Tingkat Absensi Karyawan (hari)	Jumlah Hari Kerja Sesungguhnya
1	2	3	4 = 2x3	5	6=5/4 x 100%
Januari	34	26	884	28	3.17%
Februari	34	22	784	30	3.83%
Maret	34	23	782	33	4.22%
April	34	21	714	32	4.48%
Mei	34	25	850	31	3.65%
Juni	34	26	884	29	3.28%
Juli	34	26	884	32	3.62%
Agustus	34	24	816	30	3.68%
September	34	23	782	31	3.96%
Oktober	34	25	850	32	3.76%
November	34	26	884	29	3.28%
Desember	34	24	816	30	3.68%
Jumlah	34	291	9930	370	44.61%
Rata-Rata	2.83	24.25	287.5	30.83	3.72%

Sumber : PT Pos Indonesia di Kantor Pos Pusat Gianyar

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi karyawan di PT. Pos Indonesia di Kantor Pos Pusat Gianyar pada tahun 2020 cenderung berfluktuasi setiap bulannya, dimana rata - rata tingkat absensi karyawan sebesar 3.72% menunjukkan terjadinya penurunan kinerja dengan ditandai semakin tingginya tingkat absensi pada PT. Pos Indonesia di KantorPos Pusat Gianyar setiap bulannya. Diduga penyebab menurunnya kinerja sumber daya manusia pada PT Pos Indonesia di Kantor Pos Pusat Gianyar karena kurangnya motivasi yang dapat memberi semangat agar kinerja sumber daya manusia meningkat. Faktor lain yang diduga menyebabkan menurunnya kinerja adalah kurangnya kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia di Kantor Pos Pusat Gianyar seperti kurangnya kepuasan terhadap sistem dan prosedur pemberian gaji oleh perusahaan. Tidak

adanya promosi jabatan sehingga sumber daya manusia perusahaan kurang berkeinginan untuk meningkatkan kinerjanya.

Penelitian ini juga dikaitkan dengan beberapa penelitian terdahulu yang kurang lebih sama dalam pembahasannya antara lain, pertama “Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja pada Karyawan Bank BTPN Madiun”. Mempunyai hubungan dan arah hubungan antara kedua variabel adalah positif (Handoyo, 2013); ke dua “Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Sidenreng Rappang” diketahui bahwa terdapat pengaruh dan korelasi bersifat positif tetapi mempunyai hubungan yang lemah (Rahmawati, 2012); penelitian lainnya ke tiga “Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja” diketahui hasil penelitian ini terdapat pengaruh dan mempunyai hubungan yang signifikan (Andrew, 2013). Dari permasalahan diatas jika dibiarkan terus menerus maka akan semakin menurunkan kinerja sumber daya manusia pada PT. Pos Indonesia Di Kantor Pos Pusat Gianyar yang akan berimbas terhadap kinerja perusahaan.

UNMAS DENPASAR

1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia di Kantor Pos Pusat Gianyar?
2. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia di Kantor Pos Pusat Gianyar?

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah, tujuan yang ingin diketahui dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia di Kantor Pos Pusat Gianyar.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia di Kantor Pos Pusat Gianyar.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoristis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang ekonomi dan merupakan informasi bagi penelitian selanjutnya, khususnya mengenai tentang pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT. Pos Indonesia di Kantor Pos Pusat Gianyar dalam upayameningkatkan kinerja karyawan. Dan dapat menerapkan ilmu pengetahuan yang sudah didapat selama menuntut ilmu di perguruan tinggi. Selain itu wawasan dan pengetahuan peneliti akan bertambah dengan adanya pengalaman dari pelaksanaan penelitian.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal setting theory merupakan bagian dari teori motivasi (Locke 1978.) Teori ini menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya. Dalam teori ini juga dijelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan memiliki kemampuan dan keterampilan kerja. Dengan menggunakan pendekatan goal setting theory, kinerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya. Sedangkan motivasi kerja dan kepuasan kerja sebagai faktor penentunya. Semakin signifikan faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

2.1.2 Teori Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat Afandi (2018:3). Manajemen sumber daya

manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia yang berdasarkan empat prinsip dasar Sinambela (2016:5).

1. Sumber daya manusia adalah harta paling penting yang dimiliki suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut.
2. Keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari organisasi tersebut saling berhubungan, dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan organisasi dan perencanaan strategis.
3. Kultur dan nilai organisasi, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik.
4. Manajemen SDM berhubungan dengan integrasi, yakni semua anggota organisasi tersebut terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

2.1.3 Motivasi Kerja

1. Definisi Motivasi Kerja

Motivasi berkaitan dengan dorongan yang ada pada diri manusia baik intern maupun ekstern untuk meningkatkan potensi di dalam diri guna memberikan kinerja terbaik untuk perusahaan. Pendapat para ahli tentang motivasi kerja sangatlah bervariasi menurut sudut pandang masing-masing. Menurut Gitosudarmo (2015: 109) motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu

aktivitas tertentu, olehkarena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan tersebut.

Menurut Widodo (2015: 187) motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya. Yusuf (2015: 264), motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi. Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan.

Selain itu menurut Darajat (2015: 187) motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Dan motivasi sebagai proses psikolog timbul diakibatkan oleh faktor di dalam diri seseorang itu sendiri yang disebut intrinsik atau faktor dari luar yang disebut ekstrinsik.

2. Proses motivasi

Motivasi merupakan sebuah posisi untuk bertindak dengan cara yang khusus dan terarah pada tujuan tertentu sekalipun tentang rumusan motivasi dibatasi hingga purposif atau yang diarahkan pada tujuan. Manusia sebagai makhluk sosial berusaha untuk memenuhi kebutuhan, dan keinginan. Kebutuhan, dan keinginan tersebut menimbulkan ketegangan - ketegangan pada para manajer, yang dianggap

mereka kurang menyenangkan. Dengan anggapan bahwa perilaku khusus tertentu dapat mengurangi perasaan yang dimiliki, Maka hal tersebut menyebabkan orang yang bersangkutan berperilaku. Perilaku tersebut diarahkan kepada tujuan untuk mengurangi kondisi ketegangan tersebut.

3. Tujuan Motivasi

Motivasi akan tampak sebagai dan juga sekaligus sebagai perangsang untuk dapat mengarahkan dan menggerakkan potensi sumber daya manusia itu ke arah tujuan yang diinginkan. Menurut (Hasibuan, 2008: 146) adapun tujuan pemberian motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- a) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f) Menciptakan suasana dan hubungan yang baik.
- g) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- h) Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- i) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya.
- j) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat - alat dan bahan baku.

Berdasarkan uraian diatas, maka aspek dan tujuan motivasi adalah upaya untuk menggerakkan sumber daya manusia agar secara produktif berhasil mencapai tujuan - tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

4. Indikator-indikator motivasi kerja

Kekuatan motivasi kerja karyawan untuk bekerja/berkinerja secara langsung tercermin pada seberapa jauh upayanya bekerja keras untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik demi mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan definisi Motivasi Kerja menurut Sedarmayanti (Marjuni 2017:104) yaitu sebagai berikut:

a. Gaji

Gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi setiap pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat.

b. Kondisi Kerja

Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai tentu akan membuat pegawai betah untuk bekerja.

c. Komunikasi

Komunikasi antar pegawai yang terdiri dari komunikasi ke bawah komunikasi ke atas dan komunikasi horizontal.

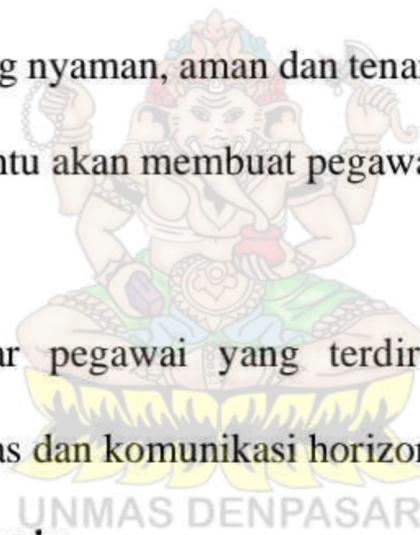
d. Peluang untuk maju

Peluang untuk maju merupakan pengembangan potensi diri seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan.

e. Hubungan Kerja

Hubungan kerja yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan.

f. Supervisi



Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktifitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukungan lainnya.

g. Pengakuan

Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi.

h. Keberhasilan

Pencapaian prestasi atau keberhasilan (achievement) dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya.

i. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan arahan yang diterima

j. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik, tugas yang memberikan tantangan bagi pegawai, merupakan faktor motivasi, karena keberadaannya sangat menentukan bagi motivasi untuk hasil performance yang Tinggi.

2.1.4 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan persepsi yang dirasakan individu terhadap pekerjaan yang dilakukan mereka. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Menurut Priansa, (2016:291) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi, secara cepat maupun perlahan.

Robbins, et al., (2016:291) mengemukakan, bahwa kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Demikian juga Gibson (2016:291) menyatakan, bahwa kepuasan kerja ialah sikap seorang terhadap pelayanan mereka, sikap itu berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya. Begitu pula dengan George, dkk. (2016:291) kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon terhadap pekerjaannya. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan perusahaan.

Davis (2016:312) mengatakan bahwa sebagian manajer berasumsi bahwa kepuasan kerja yang tinggi selamanya akan menimbulkan prestasi yang tinggi, tetapi asumsi ini tidak benar, bukti yang memberi kesan menjadi lebih akurat bahwa produktivitas itu memungkinkan timbulnya kepuasan. Kepuasan adalah suatu hal

yang dapat mempengaruhi perilaku kerja, kelambanan kerja, ketidakhadiran, dan keluar masuknya pegawai. Selanjutnya bersumber dari sumber daya dan penyebab kepuasan karena kepuasan sangat penting untuk meningkatkan kinerja perorangan.

Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai atau karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Selanjutnya dari definisi diatas peneliti mengacu pada kepuasan kerja yang dikemukakan oleh George, dkk. (2016:291) yang mendefinisikan kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon seseorang terhadap pekerjaannya.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang telah diteliti sebagai faktor-faktor yang mungkin menentukan kepuasan kerja. Salah satunya menurut As'ad (Priansa, 2009:301) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

a. Faktor Psikologi

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai, yang meliputi: minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

b. Faktor Sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial, baik antara sesama pegawai, dengan atasannya maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya.

c. Faktor Fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu udara, umur, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, dan sebagainya.

d. Faktor Finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem dan besarnya gaji atau upah, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

3. Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Penelitian dari Spector (Priansa, 2016:292) ia menyatakan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan bagaimana perasaan pegawai terhadap pekerjaannya dan terhadap berbagai macam aspek dari pekerjaan tersebut, sehingga kepuasan kerja sangat berkaitan dengan sejauh mana karyawan puas atau tidak dengan pekerjaannya. Menurut Gilmer dalam (Sutrisno, 2016:77-78), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

a. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

b. Faktor Intrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

c. Keamanan Kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan karyawan selama kerja

Rekan kerja

d. Supervisi

Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktifitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukungan lainnya.

e. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

f. Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.

g. Pengawasan

Pengawasan yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over.

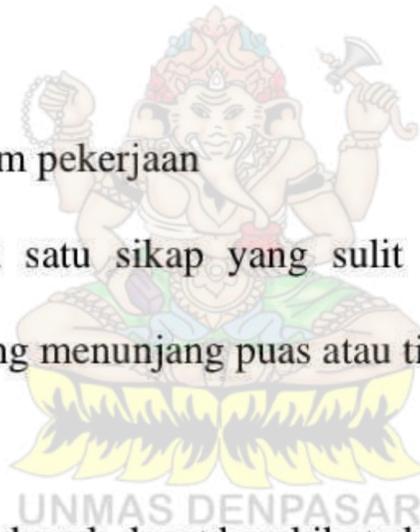
h. Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

i. Kondisi Kerja

Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.

j. Perusahaan dan Manajemen



Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

2.1.5 Kinerja

1. Definisi kinerja

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu, Kasmir (2016:182). Kemudian menurut Mangkunegara (2016:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Suprayadi, (2015:300) kinerja adalah suatu upaya mengelola kompetensi karyawan yang dilakukan oleh organisasi secara sistematis dan terus menerus agar karyawan tersebut memiliki tingkat kinerja yang diharapkan oleh organisasi, yaitu mampu memberikan kontribusi yang optimal, sehingga mampu mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pengertian kinerja menurut para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil atau output yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya dalam organisasi.

2. Indikator – Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2018:260) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

b. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merupakan banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh pegawai dalam kurun waktu yang telah ditentukan.

c. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesadaran diri manusia terhadap semua tingkahlaku dan perbuatan yang disengaja atau pun tidak disengaja.

d. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan salah satu cara untuk mengukur kualitas dari pelaporan keuangan setiap perusahaan serta suatu pemanfaatan informasi yang telah siap digunakan sebelum kehilangan makna oleh pemakai laporan keuangan dengan kapasitasnya yang masih tersedia dalam pengambilan keputusan.

e. Efektivitas

Efektivitas adalah suatu tingkat keberhasilan yang dihasilkan oleh seseorang atau organisasi dengan cara tertentu sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai.

f. Kemandirian

Kemandirian adalah kesiapan dan kemampuan individu untuk berdiri sendiri yang ditandai dengan mengambil inisiatif.

g. **Komitmen Kerja**

Suatu keadaan seseorang yang memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaana dalam organisasi.

h. **Tanggung Jawab**

Sikap atau perilaku untuk melakukan sesuatu dengan sungguh-sungguh dan siap menganggung segala resiko

i. **Rekan Kerja**

Sesama karyawan yang kemampuanna cakap dan saling mendukung dalam pekerjaanya.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Mangkunegara (2016:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

a. **Faktor Kemampuan**

Secara psikologis kemampuan karyawan terdiri dari kemampuanpotensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaansehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. **Faktor Motivasi**

Motivasi berbentuk dari sikap seseorang karyawan dalam menghadapi situasi motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan mental yang

mendorong diri seorang karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal.

c. Penilaian Kinerja

Menurut Edison *et al* (2016:195) suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja dengan beberapa latar belakang antara lain:

- a) Manajemen perlu mengenal kemampuan pihak yang dinilai dalam melaksanakan tugasnya.
- b) Manajemen perlu memastikan bahwa pihak yang dinilai telah melaksanakan tugasnya sesuai dengan tujuan perusahaan.
- c) Manajemen memberikan sinyal kepada pihak yang dinilai bahwa setiap proses yang dicapai akan dinilai serta dihargai menurut kontribusi dan prestasi yang diraih

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian-penelitian terdahulu yang menjadi penunjang penelitian ini :

1. Theodora (2015), Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. Secara simultan motivasi *Existence*, motivasi *Relatedness*, motivasi *Growth*, mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. Secara parsial, motivasi *Relatedness* dan motivasi *Growth* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. Sedangkan motivasi *Existence* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. Motivasi *Existence* memiliki

pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang, dibandingkan dengan motivasi *Relatedness* dan motivasi *Growth*.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2015), dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Rokok Mustika Tobacco Indonesia Di Sidoarjo” dengan jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 45 karyawan dan sampel yang digunakan adalah seluruh jumlah populasi. Metode pengumpulan data dilakukan dengan Kuesioner, Wawancara, Studi Dokumentasi. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Penelitian yang dilakukan Juniantara (2015), dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar” dengan jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 97 karyawan dan sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2015), dengan judul “kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang” dengan jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 69 karyawan dan sampel yang digunakan adalah seluruh jumlah populasi. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Damayanti (2018), dengan judul “kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan RS Islam Siti Khadijah Palembang dengan

jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 60 karyawan dan sampel yang digunakan adalah seluruh jumlah populasi. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Agusta (2015), dengan judul "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja karyawan pada CV Haragon Surabaya" dengan jumlah populasi 45 orang karyawan yang meliputi seluruh karyawan yang bekerja sebagai operator alat berat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, data untuk penelitian ini diperoleh melalui angket penelitian yang telah diisi oleh responden yang sudah ditentukan. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2016), dengan judul "Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BPD Bali Cabang UBUD" Penelitian ini dilakukan di PT Bank BPD Bali Cabang Ubud. Ukuran sampel yaitu seluruh karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud sebanyak 47 karyawan. Metode yang digunakan adalah dengan sampling jenuh. Pengumpulan data melalui wawancara dan survey dengan kuesioner sebagai alatnya. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner yang menggunakan skala Likert 5 poin untuk mengukur 13 indikator. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja dan kinerja

karyawan memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, serta motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kedepannya PT. BankBPD Bali Cabang Ubud hendaknya memperhatikan tuntutan tugas yang menjadi indikator penting di dalam stres kerja dan keamanan yang merupakan indikator penting dari motivasi demi meningkatnya kinerja karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud.

8. Rahmayanti (2014), Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Agar kinerja karyawan dapat terus terjaga dan meningkat, maka hendaknya motivasi kerja lebih mendukung karena teori tersebut terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja ternyata mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga kedepannya lebih memprioritaskan variabel motivasi kerja dengan cara memberikan suatu dukungan kepada karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Kinerja akan dapat berhasil jika berjalan sesuai pekerjaannya dalam mencapai hasil kerja yang lebih dari yang diharapkan jika memperhatikan faktor-faktor lain, seperti gaji yang sesuai, kehormatan dan pengakuan, perlakuan yang adil dan suasana kerja yang menarik serta variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.