

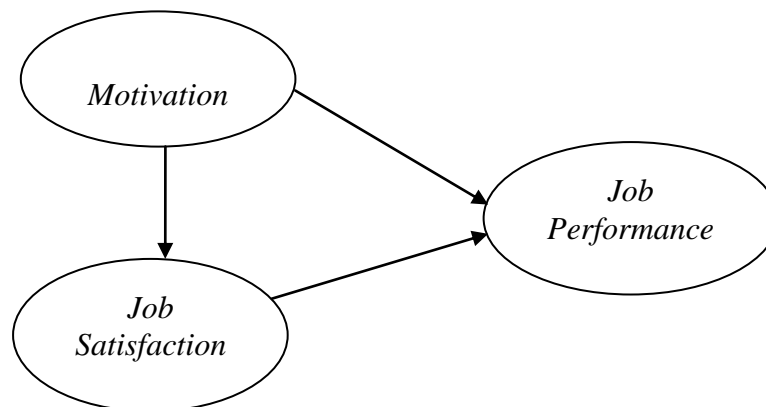
BAB II KERANGKA TEORETIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

2.1 Model – model Penelitian Terdahulu

Dina (2012) dalam penelitian ini bertujuan untuk meneliti adanya pengaruh antara variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan dari perusahaan swasta yang beroperasi di wilayah barat Rumania.

Gambar 2.1

Connection between Job Motivation, Job Satisfaction and Work Performance in Romanian Trade Enterprises

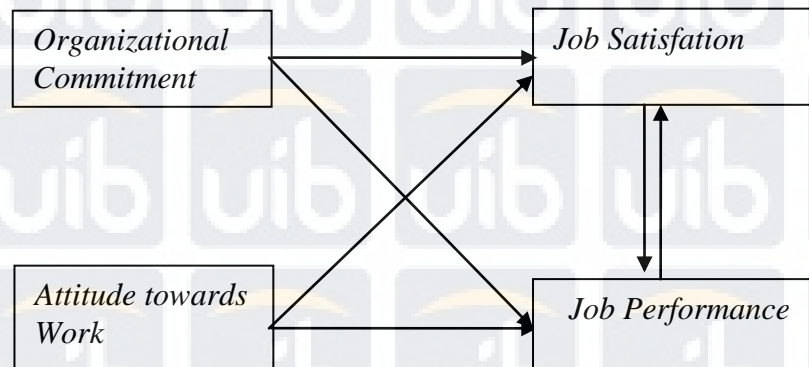


Sumber : Dina (2012)

Ahmad *et al.*, (2010) melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui tentang pengaruh *job satisfaction*, *attitudes towards work*, dan *organizational commitment* sebagai variabel independen terhadap *job performance* sebagai dependen. Penelitian dilakukan pada karyawan perusahaan di bidang periklanan di Islamabad, Pakistan.

Gambar 2.2

Relationship between Job Satisfaction, Job Performance Attitude towards Work and Organizational Commitment



Sumber : Ahmad *et al.*, (2010)

Kiruja dan Mukuru (2013) bertujuan untuk meneliti pengaruh antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan pada institusi pelatihan tenaga kerja nasional di Kenya, Kuesioner disebarakan kepada kepala bagian, staff pengajar dan staff non-pengajar.

Gambar 2.3

Effect of Motivation on Employee Performance in Public Middle Level Technical Training Institutions in Kenya

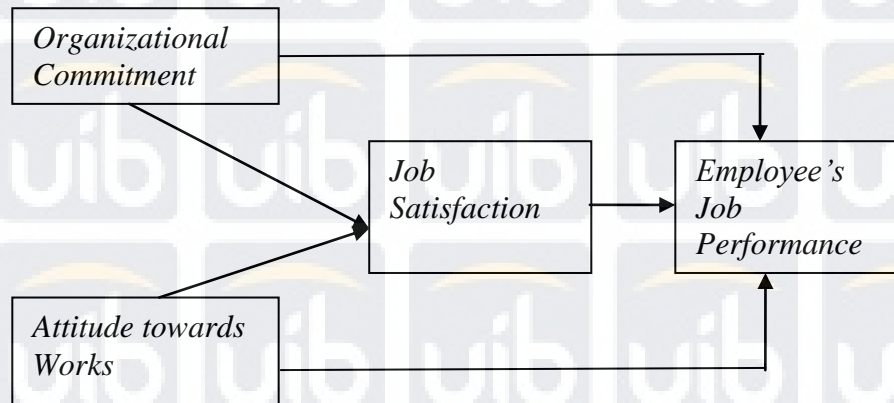


Sumber : Kiruja dan Mukuru (2013)

Penelitian dari Jie *et al.*, (2013) ini bertujuan untuk menguji pengaruh sikap terhadap kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen pada beberapa perusahaan di bidang industri pengolahan di Indonesia.

Gambar 2.4

Analysis of the Effect of Attitude towards Work, Organizational Commitment and Job Satisfaction on Employee's Job Performance

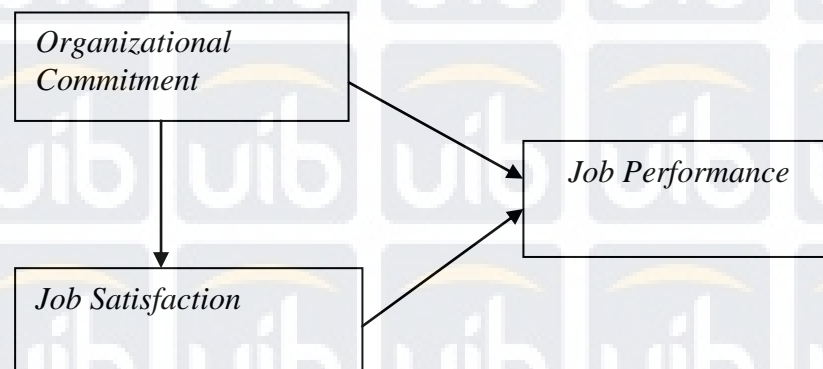


Sumber : Jie *et al.*, (2013)

Ahmad *et al.*, (2014) dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada sektor perbankan di Pakistan.

Gambar 2.5

Impact of Organizational Commitment and Employee Satisfaction on the Employee Performance

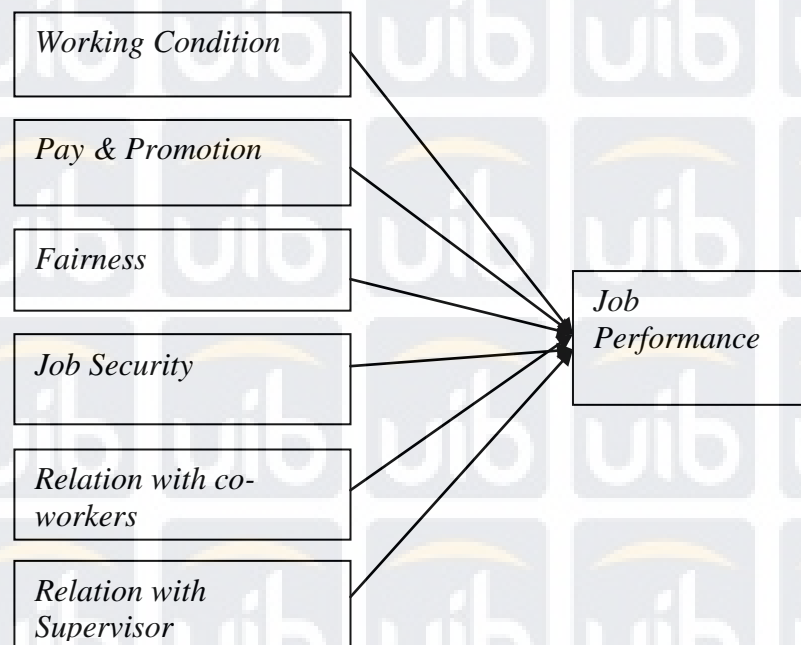


Sumber : Ahmad *et al.*, (2014)

Penelitian yang dilakukan oleh Parvin *et al.* (2011) ini bertujuan untuk meneliti adanya pengaruh dari lingkungan kerja, gaji dan promosi jabatan, keadilan, jaminan kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja sebagai variabel indepoenden terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Penelitian dilakukan pada karyawan dari perusahaan industri farmasi di Bangladesh.

Gambar 2.6

Factors Affecting Employee Job Satisfaction of Pharmaceutical Sector

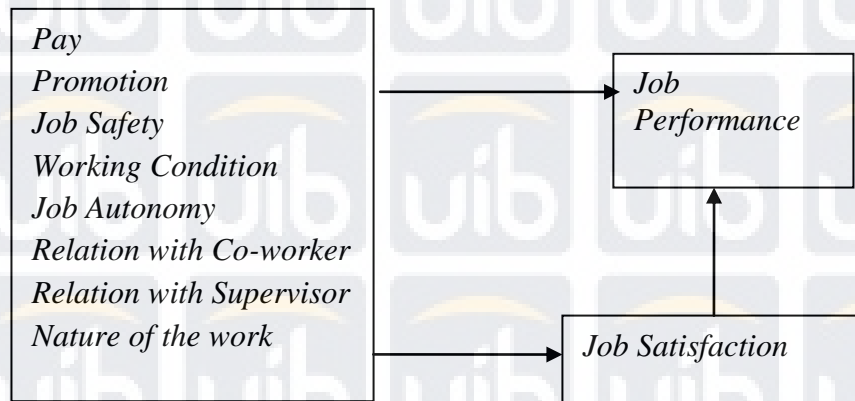


Sumber : Parvin *et al.* (2011)

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Khan *et al.*, (2012) pada rumah saki dan klinik kesehatan di Pakistan. Penelitian ini menginvestigasi hubungan dan pengaruh dari *pay, promotion, job safety and security, working conditions, job autonomy, relationship with co-workers, relationship with supervisor dan nature of the work* dan *job satisfaction* terhadap variabel dependen *job performance*.

Gambar 2.7

Impact of Job Satisfaction on Employee Performance: An Empirical Study of Autonomous Medical Institutions of Pakistan

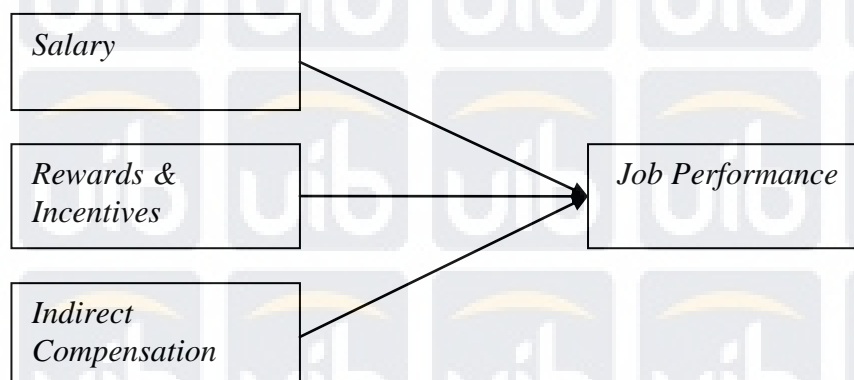


Sumber : Khan *et al.*, (2010)

Hameed *et al.* (2012) mengadakan penelitian untuk meneliti hubungan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Sebuah kuesioner yang dirancang untuk mengumpulkan data tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan kompensasi seperti gaji, imbalan, kompensasi tidak langsung dengan kinerja karyawan.

Gambar 2.8

Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan)

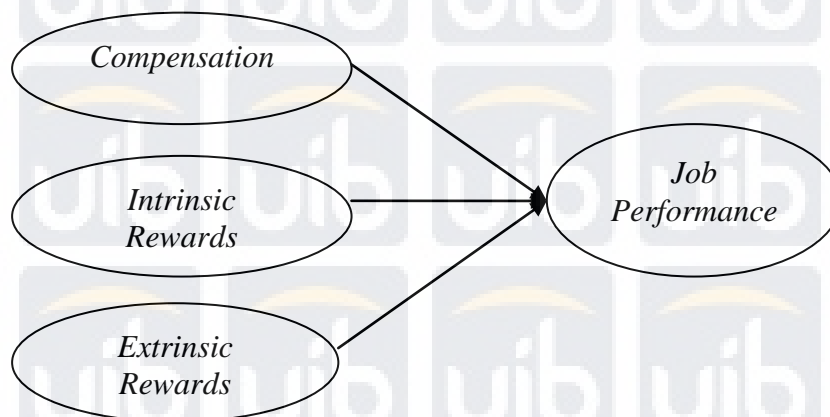


Sumber : Hameed *et al.* (2012)

Penelitian selanjutnya oleh Wekesa dan Nyaroo (2013) menguji pengaruh kompensasi, *intrinsic reward* dan *extrinsic reward* terhadap kinerja guru sekolah menengah negeri di Kenya.

Gambar 2.9

Effect of Compensation on Performance of Public Secondary School Teachers in Eldoret Municipality Kenya

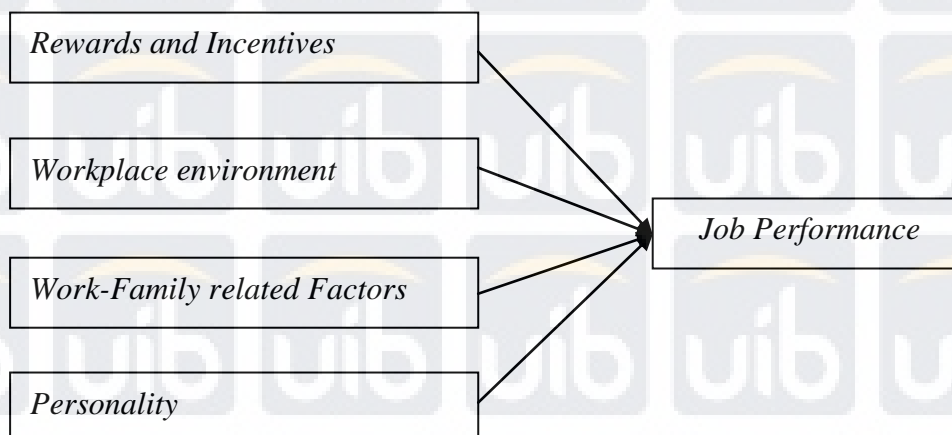


Sumber : Wekesa dan Nyaroo (2013)

Penelitian oleh Lim *et al.* (2012) bertujuan untuk meneliti hubungan antara *job performance* dengan variabel independen yaitu *rewards and incentives*, *workplace environment*, *work-family related factors* dan *personality*.

Gambar 2.10

Factors Affecting Individual Job Performance

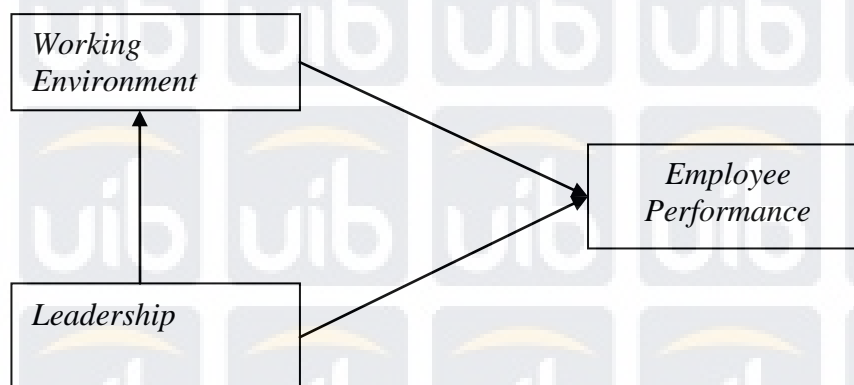


Sumber : Lim *et al.* (2012)

Penelitian Imran *et al.* (2012) ini meneliti hubungan antara kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Kuesioner disebarakan pada karyawan dari sektor manufaktur di Pakistan. Sample diambil dengan menggunakan sistem *purposive sampling* dan data diolah dengan menggunakan program SPSS.

Gambar 2.11

How to Boost Employee Performance: Investigating the Influence of Transformational Leadership and Work Environment in a Pakistani Perspective

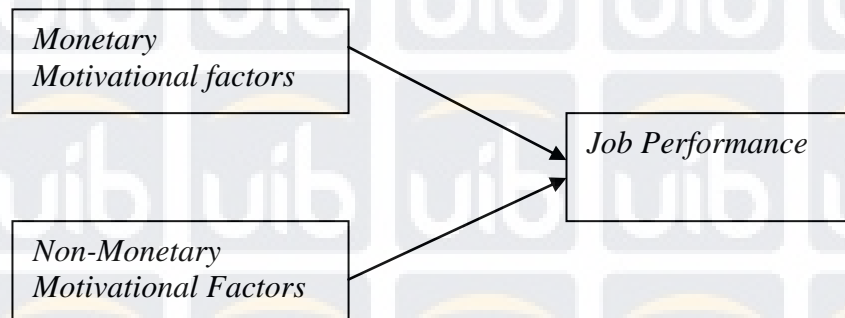


Sumber : Imran *et al.* (2012)

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Zameer *et al.*, (2014) pada karyawan dari perusahaan minuman ringan yang berada di kota Lahore, Islamabad, Faisalabad, Multan dan Layyah, Pakistan. Kuesioner di rancang terdiri dari dua bagian. Bagian pertama berkaitan dengan profil pribadi dari responden termasuk usia, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pendidikan yang diukur dengan skala nominal.

Gambar 2.12

The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan

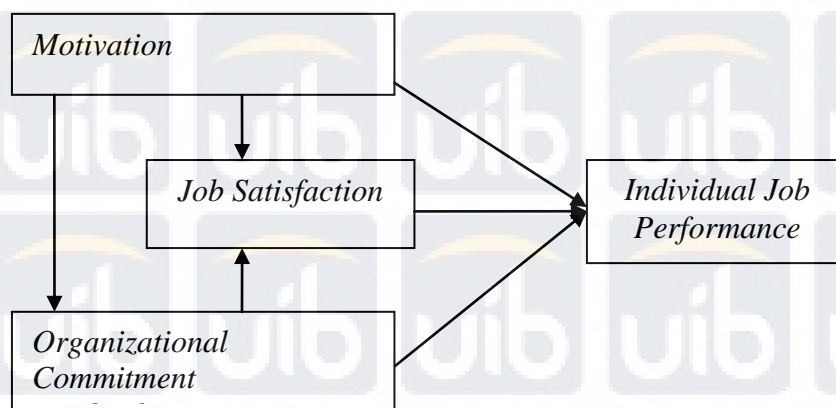


Sumber : Zameer *et al.*, (2014)

Li (2008) dalam penelitiannya meneliti tentang pengaruh dari variabel independen *motivation*, *job satisfaction* dan *organizational commitment* terhadap *individual job performance* pada pegawai negeri yang bekerja di sektor publik di China.

Gambar 2.13

Model Penelitian An Empirical Study on Motivation and the Performance of Government Employee in China



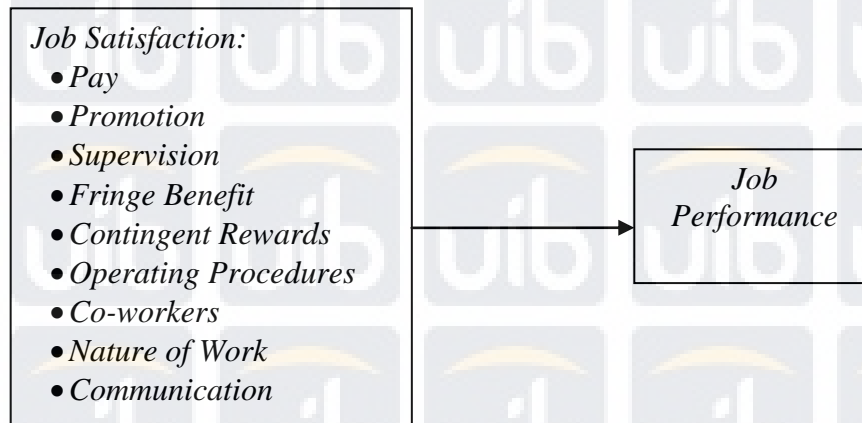
Sumber : Li (2008)

Penelitian berikutnya oleh Yvonne *et al.* (2014) meneliti tentang hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada perusahaan ritel di Kuala Lumpur, Malaysia. Kepuasan kerja diwakili oleh *pay*, *promotion*, *supervision*,

fringe benefits, contingent rewards, operating procedures, co-workers, nature of works and communication.

Gambar 2.14

Model penelitian *Employee Job Satisfaction and Job Performance: A Case Study in a Franchised Retail-Chain Organization*



Sumber : Yvonne *et al.* (2014)

2.2. Definisi Variabel Dependen

Kinerja Karyawan mengacu kepada pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan (Khan *et al.*, 2010). Penilaian kinerja adalah proses dimana organisasi mengawasi pelaksanaan kerja individu. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode tertentu. Umpan balik penilaian kinerja memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik mereka bekerja jika dibandingkan dengan standar organisasi (Khan *et al.*, 2010).

Kinerja karyawan, yaitu hasil kerja atau taraf kesuksesannya dalam melaksanakan pekerjaan, ternyata dipengaruhi oleh beberapa faktor. Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan (*internal factor*), keadaan lingkungan perusahaan

(*external factor*) maupun upaya strategis dari perusahaan. Faktor- faktor internal misalnya motivasi, tujuan, harapan, dan lain-lain. Faktor eksternal adalah lingkungan fisik dan non fisik perusahaan. Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Jika kinerja karyawan baik maka kinerja perusahaan akan baik, demikian sebaliknya, kalau kinerja karyawan tidak baik maka kurang baik pula kinerja perusahaan (Ahmad *et al.*, 2014).

Menurut Imran *et al.*, (2012), kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Imran *et al.*, (2012) yang menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

2.3. Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi atau imbalan kerja merupakan pemberian kepada pegawai atau sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa atas prestasinya kepada perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan (Wekesa dan Nyaroo, 2013). Imbalan ekonomi biasanya diberikan dalam bentuk gaji, upah, tunjangan, bonus, insentif

dan lain-lain. Imbalan yang bersumber dari luar atau imbalan ekstrinsik terutama imbalan yang berbentuk uang seperti gaji, tunjangan dan lain-lain.

Penelitian yang menghubungkan antara imbalan terutama gaji dengan kinerja dilakukan oleh para peneliti seperti Wekesa dan Nyaroo (2013) dan Lim *et al.*, (2012). Penelitian sebelumnya menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara gaji dengan prestasi kerja dan juga terdapat hubungan yang signifikan antara gaji dengan kinerja karyawan.

2.3.2 Hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Jie *et al.*, (2013) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan atau tanggapan afektif terhadap suasana kerja. Kepuasan kerja dapat didefinisikan juga sebagai sejauh mana seorang pekerja puas dengan imbalan yang diterima dari pekerjaannya terutama berkaitan dengan motivasi intrinsik (Khan *et al.*, 2010).

Ahmad *et al.*, (2010) juga mengemukakan bahwa sifat kepuasan kerja tidak hanya tergantung pada satu tetapi banyak faktor seperti promosi, paket penggajian, pengawasan, pekerjaan, tim kerja dan kondisi kerja.

Khan *et al.*, (2010) menyatakan bahwa kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh fungsi dan kedudukan karyawan dalam organisasi, dimana karyawan yang berkedudukan lebih tinggi merasa lebih puas karena mereka mempunyai otonomi yang lebih besar, pekerjaannya lebih bervariasi dan memiliki kebebasan dalam melakukan penilaian.

Penelitian sebelumnya dari Dina (2012), Ahmad *et al.*, (2014), Khan *et al.*, (2010); Jie *et al.*, (2013) dan Ahmad *et al.*, (2010) mengemukakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan

2.3.3 Hubungan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya. Motivasi dipicu oleh usaha manusia untuk memenuhi kebutuhan Aktualisasi diri, merupakan dorongan untuk menjadi seseorang atau sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri (Kiruja dan Mukuru, 2013).

Menurut Khan *et al.*, (2010), di saat lingkungan bisnis organisasi di semua industri sedang mengalami perubahan yang cepat, motivasi memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi pada pekerjaannya akan meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, memotivasi karyawan untuk melakukan yang terbaik adalah kunci peningkatan kinerja karyawan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja (Dina, 2012).

2.3.4 Hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja didefinisikan sebagai suasana di lingkungan kerja merupakan tempat yang mendorong komitmen kerja dan memaksimalkan produktivitas (Parvin *et al.* 2011).

Lim *et al.*, (2012) juga menyatakan bahwa dimensi dan penataan *furniture*, tata ruang, tingkat kebisingan, suhu ruangan, jumlah dan aksesibilitas file dan pekerjaan penyimpanan, dan tinggi partisi tempat kerja memiliki dampak yang besar terhadap kepuasan kerja dan kinerja, baik individu dan tim. Sebuah lingkungan kerja yang efektif dan mendukung memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan nyaman dan memberikan komitmen penuh dan kontribusi dalam

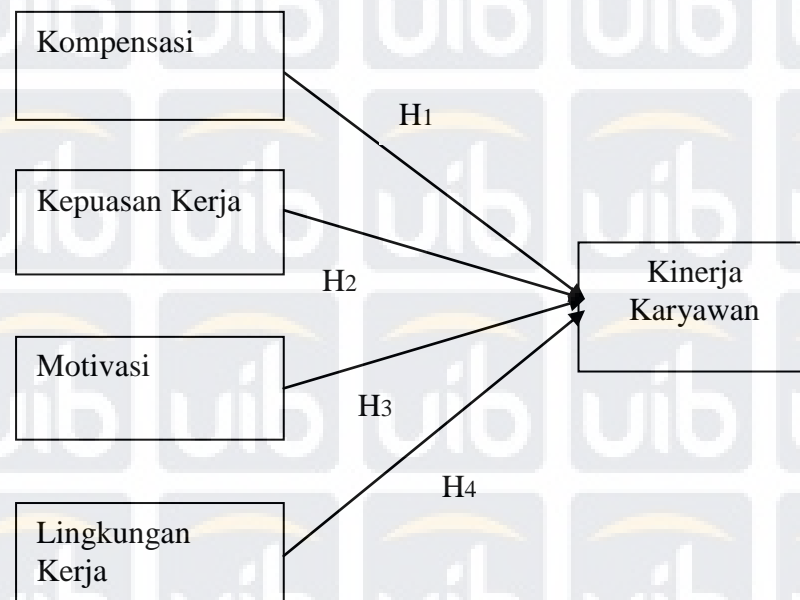
melakukan tugas yang diberikan. Kenyamanan lingkungan merupakan hal yang dibutuhkan oleh karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik .

Penelitian sebelumnya yang menghubungkan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan dilakukan oleh para peneliti seperti Parvin *et al.* (2011), Khan *et al.*, (2010) dan Lim *et al.*, (2012).

2.4. Model Penelitian dan Perumusan Hipotesis

Berdasarkan pemaparan dari beberapa penelitian terdahulu mengenai faktor yang meneliti kinerja karyawan dan kerangka pemikiran teoritis yang telah penulis bahas dalam tulisan di atas, maka penulis merumuskan model penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 2.15
Model Penelitian Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Batam



Sumber : Dina (2012); Khan *et al.* (2010); Parvin *et al.* (2011); Ahmad *et al.* (2014)

Berdasarkan model penelitian diatas, maka penulis merumuskan hipotesis dari penelitian diatas sebagai berikut :

H₁ : Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan

H₂ : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan

H₃ : Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan

H₄ : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan