

2. LANDASAN TEORI

2.1 *Job Satisfaction*

2.1.1` *Pengertian Job Satisfaction*

Kepuasan kerja pada karyawan akan meningkat jika karyawan bekerja dengan perasaan positif yang mana perasaan tersebut akan membuat karyawan bekerja dengan baik dan akan meningkatkan kualitas perusahaan. Perusahaan juga harus memastikan bahwa karyawannya puas, puas dalam pemberian upah dan sikap adil di tempat kerja. Ada beberapa pengertian *job satisfaction* menurut para ahli, sebagai berikut :

- a. Robbins and Judge (2011) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak/hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut.
- b. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh empat variabel utama: Pertama, faktor individu, kedua, faktor sosial, ketiga, faktor budaya. Faktor terakhir adalah faktor organisasi dan lingkungan Gupta, Kaur, Gupta, Jain, & Sharma, (2012).

2.1.2 *Dampak Job Satisfaction*

kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja tugas dan kinerja konseptual Kappagoda (2012). Mereka percaya bahwa karyawan harus diberi penghargaan dan motivasi untuk mencapai kepuasan kerja, yang pada akhirnya akan menghasilkan dampak positif yang signifikan terhadap efisiensi dan efektivitas karyawan dan dengan demikian, kinerja keseluruhan yang lebih baik (Indermun & Bayat, 2013). Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang puas sangat berharga bagi organisasinya karena mereka berkinerja lebih baik dan mereka berkontribusi pada keseluruhan tujuan dan kesuksesan organisasi, tidak seperti karyawan yang tidak puas yang dianggap sebagai beban bagi organisasi mana pun (Shmailan, 2016).

2.1.3 *Indikator Job Satisfaction*

Indikator *job satisfaction* yang penulis gunakan dalam penelitian ini di ambil menurut Luthans dan Spector, (2006) sebagai berikut :

1. Pekerja itu sendiri

Karyawan yang diberikan kepercayaan menggunakan ketrampilan yang dimiliki dan bisa belajar cenderung akan senang dalam bekerja, dan jika diberikan tanggungjawab sesuai dengan ketrampilan yang dimiliki, disana akan terjadi kepuasan pada karyawan.

2. Gaji

Karyawan memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi, dengan mendapatkan upah/gaji karyawan dapat memenuhi kebutuhannya dengan begitu karyawan akan merasa puas dalam bekerja.

3. Kesempatan atau promosi

Adanya kesempatan untuk mendapatkan promosi dalam perusahaan akan lebih meningkatkan atau mengangkat derajat dari karyawan dan dapat belajar lebih banyak, dengan begitu karyawan akan merasa puas dengan adanya kesempatan promosi.

4. Supervisor

Kedekatan atasan dengan bawahan akan berdampak positif pada karyawan, yang dimana jika atasan dapat memenuhi kebutuhan dalam meningkatkan kemampuan atau sebagainya akan berdampak positif bagi bawahannya, jika demikian maka perasaan puas dari karyawan akan turut muncul.

5. Rekan kerja

Rekan kerja akan membantu karyawan dalam dunia sosial dalam melakukan hubungan bersosialisai. Jika memiliki rekan kerja yang positif dan membangun satu dengan yang lain, maka karyawan akan merasa puas dalam bekerja, tanpa harus bersaing secara negatif.

2.2 Employee Performance

2.2.1 Pengertian Employee Performance

Kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan harus sebanding dengan apa yang sudah diberikan perusahaan kepada karyawan, agar tujuan perusahaan dapat terpacai dengan kinerja karyawan. Ada beberapa penelitian menurut beberapa ahli, sebagai berikut :

- a. Menurut Mangkunagara, (2013). Kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
- b. Menurut Arifin, Haming, Ramlawati, dan Lamo, (2015). Performa, atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh satu atau sekelompok orang dalam sebuah organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan kewenangan masing-masing guna mencapai tujuan organisasi.

2.2.2 Dampak Employee Performance

Campbell & Wiernik (2015) mengemukakan bahwa determinan langsung dari kinerja adalah pengetahuan khusus peran, keterampilan, perilaku pilihan mengenai arah, intensitas, dan durasi usaha. Karyawan harus diberi penghargaan dan motivasi untuk mencapai kepuasan kerja, yang pada

akhirnya akan menghasilkan dampak positif yang signifikan terhadap efisiensi dan efektivitas karyawan dan dengan demikian, kinerja keseluruhan yang lebih baik (Indermun & Bayat, 2013). Karyawan yang puas sangat berharga bagi organisasinya karena mereka berkinerja lebih baik dan mereka berkontribusi pada keseluruhan tujuan dan kesuksesan organisasi, tidak seperti karyawan yang tidak puas yang dianggap sebagai beban bagi organisasi mana pun (Shmailan, 2016).

2.2.1 Indikator *Employee Performance*

Perusahaan sangat membutuhkan kinerja karyawan yang produktif guna meningkatkan kualitas perusahaan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009) ada empat indikator dalam performance employee, sebagai berikut :

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja karyawan dari kinerja yang sudah dilakukan dapat diukur dari efektivitas dan efisiensi karyawan dalam mencapai target yang sudah diberikan perusahaan dengan baik. Semakin tinggi kualitas kerja akan seiring dengan meningkatnya kinerja karyawan dalam perusahaan.

2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja karyawan dilihat dari seberapa lama karyawan bekerja dalam satu hari dan dilihat dari seberapa secepatnya karyawan bekerja menyelesaikan tugas. Sebanding dengan kualitas kerja, kuantitas kerja karyawan juga akan meningkat seiring dengan peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan.

3) Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan dapat menyelesaikan tugas dan kewajiban yang sudah diberikan tanpa ada kesalahan.

4) Tanggung Jawab

Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas yang sudah diberikan oleh perusahaan dan harus menyelesaikannya tanpa menunda-nunda pekerjaan.

2.3 *Work Motivation*

2.3.1 Pengertian *Work Motivation*

Motivasi merupakan landasan dasar seseorang untuk melakukan segala sesuatu, motivasi dijadikan alat untuk pemacu dalam bekerja agar dapat mencapai tujuan yang di cita-citakan atau menjadi target dalam bekerja. Motivasi karyawan dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan agar meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja dan mengarahkan karyawan ke arah yang lebih

positif. Motivasi dapat dijadikan dorongan bagi karyawan untuk mencapai tujuan tertentu. Ada beberapa pendapat menurut para ahli, sebagai berikut :

- a) Menurut Mangkunegara (2013), motivasi kerja terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Mental dari karyawan yang positif terhadap lingkungan kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya sehingga mampu mencapai kinerja yang maksimal.
- b) Menurut Mangkunegara (2013), motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan

2.3.2 Dampak *Work Motivation*

Motivasi karyawan memiliki potensi untuk berkontribusi pada kesuksesan organisasi, didefinisikan dalam berbagai cara dan melalui beberapa jalur (Jiang, Lepak, Hu, & Baer, 2012). Manfaat tambahan dari tenaga kerja yang termotivasi berkaitan dengan peningkatan kualitas manusia manajemen modal Rusu dan Avasilcai, (2013)

2.3.3 Indikator *Work Motivation*

Indikator work motivation yang penulis gunakan dalam penelitian ini diambil menurut George & Jones (2005) sebagai berikut :

1. Perilaku karyawan

Karyawan yang termotivasi dalam melakukan pekerjaan akan menunjukkan perilaku kerja yang baik untuk perusahaan.

2. Usaha karyawan

Karyawan yang termotivasi akan melakukan usaha yang keras untuk meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.

3. Kegigihan karyawan

Karyawan yang termotivasi dalam bekerja akan terus melakukan pekerjaannya walaupun banyak rintangan dan godaan, akan dilewati.

2.4 Hubungan Antar Konsep

2.4.1 *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap *Employee Performance*

Hasil analisis yang sudah dilakukan penulis dapat dikatakan bahwa *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* pada karyawan PT Wellgan Gemilang Group. Dari kedua kategori rata-rata ini dapat disimpulkan bahwa *Job satisfaction* berpengaruh terhadap *employee performance* yang dimana ketika karyawan merasa puas dalam bekerja dan merasakan dampak positif dari pekerjaan yang dilakukan. Robbins and Judge (2011) kepuasan karyawan

merupakan perasaan yang positif saat bekerja dari hasil evaluasi dari pekerjaan yang sudah dilakukan. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas, ketidakhadiran, dan pergantian karyawan. Kepuasan kerja mempengaruhi efisiensi organisasi, meningkatkan profitabilitas dan keunggulan kompetitif (Robbins dan Judge, 2013). Dari pendekatan tersebut dapat disimpulkan bahwa jika kepuasan karyawan akan muncul dan akan kinerja karyawan juga akan ikut meningkat. Asghar (2014), dimana disimpulkan bahwa terdapat hubungan langsung yang signifikan antara *job satisfaction* terhadap *employee performance*.

H₁: *Job Satisfaction* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance* pada karyawan PT Wellgan Gemilang Group

2.4.2 *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap *Work Motivation*

Koefisien estimasi yang sudah dihasilkan berdampak positif yang dapat diartikan bahwa *job satisfaction* memiliki hubungan dengan *work motivation*, yang dimana jika *job satisfaction* pada karyawan meningkat maka *work motivation* dari karyawan juga akan meningkat. Menurut Mangkunegara (2013), motivasi adalah daya dorongan bagi seseorang untuk memberikan kontribusi didalam sebuah organisasi untuk bisa mencapai target. Menurut Sayuti, (2006) *work motivation* juga dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, antara lain dari faktor gaji, rasa aman, lingkungan yang nyaman, hubungan antar karyawan dan kesempatan dalam bekerja. Dari pendekatan yang sudah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *work motivation* yang tinggi dipengaruhi oleh *job satisfaction*.

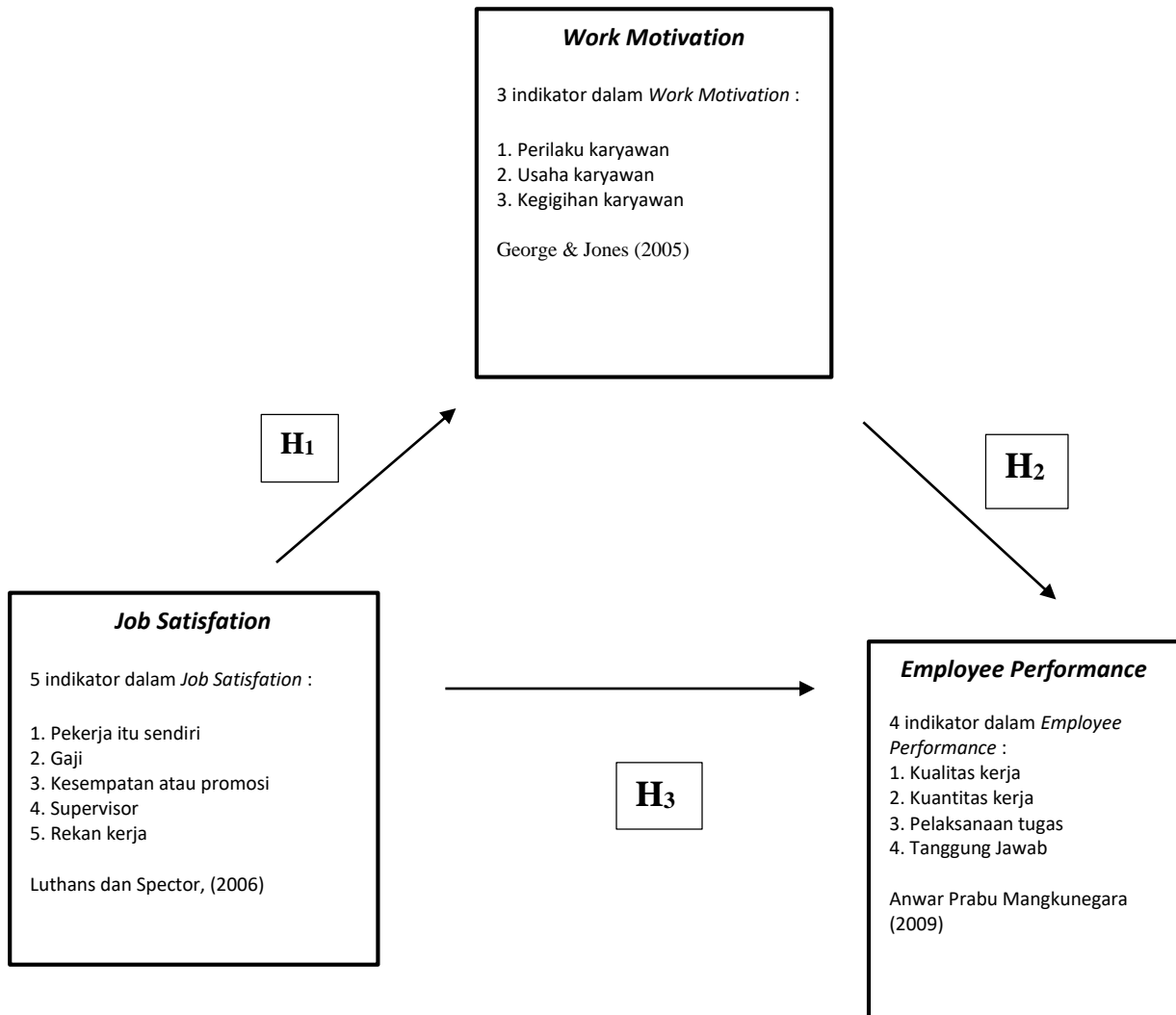
H₂: *Job Satisfaction* berpengaruh positif terhadap *Work Motivation* pada karyawan PT Wellgan Gemilang Group

2.4.3 *Work Motivation* berpengaruh terhadap *Employee Performance*

Koefisien estimasi yang dihasilkan menunjukkan hasil positif yang diartikan semakin tinggi *work motivation* maka *employee performance* juga akan semakin meningkat. Menurut George & Jones (2005) *work motivation* dapat diukur dengan perilaku karyawan, usaha karyawan, serta kegigihan karyawan. Di sisi lain kinerja meliputi aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian (Robbins, 2006). Menurut Suharto dan Cahyo, 2005) adanya *work motivation* yang tinggi dari karyawan akan membuat karyawan meningkatkan *employee performance* untuk mencapai tujuan (Suharto dan Cahyo, 2005). Menurut Ganta (2014), *work motivation* berpengaruh terhadap *employee performance*, sehingga perusahaan harus tahu bagaimana caranya untuk meningkatkan *employee performance*.

H₃: *Work Motivation* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance* pada karyawan PT Wellgan Gemilang Group

2.6 Kerangka Penelitian



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

Luthans dan Spector, (2006)