

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. kinerja pegawai**

##### **1. Pengertian kinerja pegawai**

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara, 2006:67)

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang atau kelompok seperti standar hasil kerja, target yang ditentukan selama periode tertentu yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan (Torang, 2013, p.74; Bangun, 2012, p.231).(Wijaya & Andreani, 2015)

Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007:153).

Kinerja didefinisikan sebagai seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta (Stolovitch and Keeps, 1992)

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Hersey and Blanchard, 1993)

Pengertian kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan melaksanakan tugas serta kemampuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik (Donnelly,

Gibson and Ivancevich, 1994)

Kinerja sebagai kualitas dan kuantitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan (Schermerhorn, Hunt and Osborn, 1991)

Pekerjaan merupakan salah satu aktivitas yang dilakukan oleh manusia dalam kehidupan sehari-hari. Dengan menyangand suatu pekerjaan, manusia dapat mengaktualisasikan dirinya sebagai dorongan pemuas ego dan juga merupakan sumber utama bagi pencapaian status sosial seseorang (Panji Anoraga, 2014 : 11). Sedangkan menurut Thomas (2007 : 3) pekerjaan itu melibatkan tingkat tanggung jawab atau tingkat kepentingan seseorang. Selain itu pekerjaan dapat disebut sebagai usaha untuk menyelesaikan suatu permasalahan.(Pradani, Maylisha Chrisena, 2012)

Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Sutrisno (2016), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Menurut pandangan Islam, bekerja (beramal saleh) adalah pekar yang dianjurkan sehingga akan mendapatkan pahala. Di dalam Al Quran, Allah SWT berfirman: “Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami (Allah) berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami (Allah) beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.” (QS 16:97).

## 2. Komponen Variabel kinerja pegawai

Mathis dan Jackson (2010) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Kinerja pegawai yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut.

- a) Kuantitas dari hasil
- b) Kualitas dari hasil
- c) Ketepatan waktu dari hasil
- d) Kehadiran
- e) Kemampuan bekerja sama

## 3. Indikator Variabel kinerja pegawai

menurut Bangun (2012, p.233) penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas melalui:

### a. Jumlah pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

### b. Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

c. Ketepatan waktu

Jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, apabila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

d. Kehadiran

Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

e. Kemampuan kerja sama

Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi

Kinerja yang secara konseptual merupakan konstruk yang sangat kompleks, multi dimenasi dan multi-faceted sudah barang tentu melibatkan banyak faktor untuk mewujudkannya. Secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

a. Faktor individu.

Sumberdaya manusia bisa dikatakan memiliki peran sentral dalam kehidupan organisasi mengingat merekalah yang secara riil menjalankan aktivitas sehari-hari organisasi. Baik buruknya kinerja organisasi tentu saja dipengaruhi oleh kompetensi, kemampuan menjalankan tugas, pengetahuan, sikap kerja, komitmen, dan motivasi serta efikasi diri karyawan. Semua atribut individu ini pada akhirnya ikut berperan dalam meningkatkan kinerja organisasi.

**b. Faktor kepemimpinan.**

Tidak jarang dalam praktik ditemukan seorang karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi tetapi kinerjanya buruk. Hal ini tidak hanya terjadi pada satu atau dua orang karyawan tetapi boleh jadi pada sebagian besar karyawan. Salah satu penyebabnya adalah kualitas kepemimpinan seorang manajer. Manajer seringkali mampu menjalankan fungsi manajerialnya, misal membuat keputusan yang baik tetapi tidak jarang gagal menjalankan fungsi kepemimpinan. Manajer misalnya tidak mampu berinteraksi dengan karyawan dan gagal memberi dorongan, motivasi, inspirasi dan dukungan terhadap karyawan. Akibatnya bisa diduga, karyawan tidak bisa bekerja maksimal sehingga organisasi tidak mampu menghasilkan kinerja yang diinginkan

**c. Faktor tim kerja.**

Dalam kehidupan organisasi, tidak semua pekerjaan bisa diselesaikan seorang karyawan secara mandiri. Suka atau tidak keterlibatan rekan kerja tidak bisa dihindarkan. Artinya kinerja individu karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan tidak hanya ditentukan oleh kapasitas seseorang dalam menyelesaikan tugas tetapi juga dukungan rekan kerja menjadi penting. Oleh karena itu dukungan tim kerja menjadi penentu kinerja organisasi.

**d. Faktor sistem organisasi.**

Dalam bahasa sistem, organisasi terdiri dari beberapa sub-sistem yang saling terkait. Artinya gagalnya salah satu sub-sistem bisa menggagalkan performa organisasi secara keseluruhan. Hal ini berarti organisasi harus secara terus menerus menjaga dan memonitor sistem organisasi agar organisasi bersangkutan berjalan lancar sehingga organisasi mampu berkinerja dengan baik

**e. Faktor situasi (konteks).**

Keempat faktor yang disebutkan di muka biasa disebut sebagai faktor internal organisasi. Menurut teori sistem – open system theory keberhasilan sebuah organisasi berprestasi tidak hanya ditentukan oleh faktor internal tetapi juga faktor eksternal. Kemampuan organisasi mengatasi tekanan faktor

eksternal seperti situasi ekonomi, politik, budaya, teknologi, dan

persaingan memungkinkan organisasi bisa bekerja dengan baik yang berarti pula kinerjanya baik

#### 5. Lain-lain yang dipandang perlu

pemahaman dan makna kinerja seperti yang dirangkum oleh Lebas & Euske (2004) sebagai berikut.

- a. Kinerja merupakan sesuatu yang dapat diukur, baik diukur menggunakan angka atau menggunakan sebuah ekspresi yang memungkinkan terjadinya komunikasi
- b. Kinerja berarti berupaya, sesuai dengan maksud tertentu, untuk menghasilkan sesuatu (misal upaya menciptakan nilai)
- c. Kinerja adalah hasil dari sebuah tindakan
- d. Kinerja adalah kemampuan untuk menghasilkan atau potensi untuk menciptakan hasil (sebagai contoh, kepuasan pelanggan bisa dilihat sebagai potensi bagi organisasi untuk menciptakan penjualan di masa yang akan datang)
- e. Kinerja adalah perbandingan antara hasil dengan benchmark (patokan) tertentu baik yang ditetapkan secara internal maupun patokan eksternal
- f. Kinerja adalah hasil yang tidak diduga (mengejutkan) dibandingkan dengan yang diharapkan
- g. Dalam disiplin psikologi, kinerja adalah bertindak (acting out)
- h. Kinerja adalah pertunjukan, khususnya dalam seni pertunjukan, yang melibatkan para aktor, peran mereka dan bagaimana peran dimainkan serta melibatkan orang luar yang menonton pertunjukan tersebut.
- i. Kinerja adalah judgment (sebuah keputusan atau penilaian) yang didasarkan pada sesuatu yang lain sebagai pembanding. Persoalannya adalah siapa yang harus menjadi pengambil keputusan dan bagaimana kriterianya.

## **B. Kebermaknaan kerja**

### **1. Pengertian kebermaknaan kerja**

Kebermaknaan kerja diartikan sebagai persepsi seseorang tentang pekerjaannya yang memberikan peran sebagai pemberi tujuan yang lebih tinggi (Dik et al., 2009)

Wrzesniewski (1999) mendefinisikan makna kerja sebagai tujuan seseorang untuk bekerja dan pemahaman mereka mengenai pekerjaan yang mereka lakukan.

Yaktiningsasi (1994) mengaitkan makna bekerja dengan konsep seseorang mengenai hakekat pemahaman bekerja sebagai aktivitas yang menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain. Menurutnya, makna bekerja terbagi ke dalam 5 dimensi, yaitu: dimensi sentralitas bekerja dalam kehidupan, dimensi norma-norma sosial mengenai bekerja, dimensi hasil bekerja yang bernilai, dimensi kepentingan aspek-aspek bekerja, serta dimensi peran bekerja. Sedangkan pelibatan bekerja mencerminkan sampai seberapa besar sumber daya psikologis, tenaga, dan waktu yang dicurahkan seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

Liu dan Liu (2015) mengungkapkan adanya perbedaan makna kerja bagi wanita dan pria. Wanita lebih cenderung mencari keamanan, keselamatan, dan stabilitas dalam pekerjaan, sementara pria lebih cenderung mencari nilai dalam kaitannya dengan mewujudkan visi dan memiliki karir yang sukses (Maiti & Bidinger, 1981)

MOW International Research Team (1987) memberikan definisi makna kerja sebagai pilihan dan pengalaman individu dengan konteks organisasi dan lingkungan dimana individu bekerja dan tinggal. Gagasan mengenai makna kerja melibatkan pandangan individu secara ideografis dan holistik. Faktor pengalaman atau kejadian selama hidup individu dan konsekuensinya dapat mempengaruhi makna kerja. Secara umum, makna kerja dipengaruhi dan mempengaruhi oleh afek sosial, pekerjaan, dan faktor lingkungan. Faktor yang mempengaruhi makna kerja adalah budaya, pembelajaran, perkembangan, dan sosialisasi, sedangkan faktor yang dipengaruhi oleh makna kerja adalah pekerjaan yang dilakukan oleh individu.

## 2. Komponen Variabel Makna Kerja

Dari analisa diatas terdapat 3 komponen dari makna kerja yaitu:

- Orientasi Pekerjaan (Work As A Job).
- Orientasi Panggilan (Work As A Calling).
- Orientasi Karir (Work As A Career).

Kesimpulan dari 3 komponen tersebut, Orientasi pekerjaan melihat kerja sebagai proses pengembangan keuangan, orientasi karir melihat kerja sebagai proses pengembangan profesi, sedangkan orientasi panggilan melihat kerja penuh komitmen untuk suatu kepuasan dimana mereka akan memiliki hubungan yang lebih kuat dengan pekerjaannya. (Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006).

## 3. Indikator Variabel Makna kerja

- Orientasi Pekerjaan (Job Orientation):

Individu dengan orientasi pekerjaan (job orientation) yang lebih kuat, ketertarikan utamanya adalah pada manfaat materi yang diberikan oleh pekerjaan. Mereka melihat tujuan kerja sebagai alat (instrumen) untuk memperoleh sumber daya yang diperlukan untuk mendukung aspek kehidupan lainnya (Fossen, 2010).

Individu yang masuk dalam kategori ini cenderung memandang pekerjaan mereka sebagai sarana untuk mencapai tujuan. Mereka bekerja untuk menerima bayaran dan / atau manfaat untuk mendukung hobi, keluarga, atau kehidupan mereka di luar pekerjaan; lebih suka pekerjaan yang tidak mengganggu kehidupan pribadi mereka; dan tidak memiliki hubungan yang kuat dengan tempat kerja atau tugas pekerjaan mereka. Bagi mereka, pekerjaan berfungsi sebagai kebutuhan dasar dalam kehidupan

(Brooks, 2012)

- Orientasi Karier (Career Orientation):

Seseorang dengan orientasi "karier" (career orientation) lebih cenderung berfokus pada elemen yang terkait dengan kesuksesan atau prestise. Individu ini akan tertarik pada kemampuan untuk naik ke atas dalam karirnya, untuk menerima kenaikan gaji dan gelar baru, dan untuk mencapai status sosial yang berasal dari karir. Karier yang memiliki "tangga" yang jelas menarik bagi mereka yang memiliki orientasi karier (Brooks, 2012).

Individu dengan orientasi karier yang lebih kuat, melihat tujuan kerja sebagai sarana untuk mencapai prestasi (Fossen, 2010)

- Orientasi Panggilan (Calling Orientation)

Individu dengan orientasi panggilan (calling orientation), sering menggambarkan pekerjaan mereka sebagai bagian integral (keseluruhan) dari kehidupan dan identitas mereka. Mereka memandang karir mereka sebagai bentuk ekspresi diri dan kepuasan pribadi. Penelitian yang dilakukan oleh Wrzesniewski dan rekan menemukan bahwa individu dengan orientasi panggilan lebih mungkin untuk menemukan pekerjaan mereka bermakna dan akan memodifikasi tugas mereka dan mengembangkan hubungan untuk membuatnya lebih baik (Brooks, 2012). Mereka ditemukan lebih puas secara umum dengan pekerjaan dan kehidupan mereka.

Newness (2013) menyebutkan bahwa orientasi kerja panggilan adalah prediksi kinerja pekerjaan secara keseluruhan yang melampaui dua prediktor umum kinerja; kesungguhan hati (conscientiousness) dan kemampuan numerik (numerical ability). Beberapa karyawan (dengan calling orientation) memandang pekerjaan mereka sebagai tujuan hidup, sehingga mereka cenderung menjadi:

- 1) termotivasi secara sosial,
- 2) mendapatkan makna dari pekerjaan, dan
- 3) merasa bahwa tujuan mereka adalah dari luar diri sendiri.

#### 4. Hal yang dapat ditimbulkan oleh variabel Makna kerja

Newness (2013) membagi calling orientation ke dalam 5 bagian utama, yaitu: calling as motivation, calling as behavior, calling as identity, calling as an attitude, dan a cognitive process model of calling.

##### 1) Calling as motivation (panggilan sebagai motivasi)

Orang-orang yang merasakan panggilan untuk pekerjaan mereka juga cenderung memiliki peningkatan energi, daya tahan, dan arah terhadap tugas-tugas yang dianggap memenuhi panggilan mereka. Individu yang termotivasi secara prososial merasakan tanggung jawab moral, berkomitmen kepada orang-orang yang mereka layani di atas dan di luar organisasi, dan keinginan mereka untuk bekerja pada tingkat tinggi berasal dari perasaan otonom dari identitas dan nilai kerja alih-alih tekanan atau ketaatan organisasi. Seorang karyawan dengan panggilan tidak hanya akan termotivasi oleh manfaat langsung dan pribadi, tetapi juga melihat pekerjaan mereka sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhan sosial yang lebih besar. Seseorang dengan orientasi kerja panggilan dapat melihat manfaat langsung, manfaat masa depan, dan manfaat akhir atau eksistensial atas perilakunya terhadap masyarakat.

Seseorang dengan panggilan biasanya dimotivasi oleh penyebab atau tujuan tertentu seperti mengakhiri ketidakadilan sosial, mengadvokasi populasi yang terpinggirkan, atau meningkatkan kesejahteraan umum orang lain. Motivasi prososial telah didefinisikan secara operasional untuk memasukkan perilaku apa pun yang menguntungkan orang lain; begitu juga dengan panggilan seseorang, secara tidak langsung juga bisa menguntungkan orang lain. Motivasi prososial memiliki kecenderungan untuk pasang surut dalam kehidupan seseorang, tetapi panggilan adalah dorongan yang lebih spesifik dan konsisten menuju tujuan akhir.

##### 2) Calling as behavior (panggilan sebagai perilaku)

Beberapa komponen OCB (organizational citizenship behavior) bersifat universal bagi orang yang memiliki panggilan, maka panggilan tidak harus mengarah pada pekerjaan atau organisasi tertentu. Jika suatu

organisasi membuktikan bahwa etika dan misi bisnisnya sejajar dengan panggilan individu, akan lebih mungkin melampaui harapan dari apa yang diuraikan dalam deskripsi pekerjaan. Komponen OCB yang secara konsisten hadir pada orang-orang dengan panggilan yaitu: altruisme (altruism), kesopanan (courtesy), dan perdamaian (peacemaking). Panggilan akan sangat terkait dengan OCB karena kesetiaan orang tersebut berada dalam organisasi. Konstruksi panggilan terdiri dari keinginan untuk terlibat dalam perilaku prososial, merasa bermakna atau bertujuan untuk hidup seseorang, dan termasuk panggilan dari luar diri.

Jika seseorang merasakan panggilan itu sangat terkait dengan perasaan dirinya, maka mereka harus berusaha untuk melebihi harapan kinerja sebagai sarana untuk memperbaiki diri mereka sendiri. Rasa panggilan cenderung memiliki pengaruh positif pada hasil kinerja pekerjaan. Dorongan prososial yang kuat dari seorang karyawan dengan panggilan dapat melengkapi dirinya untuk mengkompensasi kekurangan dalam hal kemampuan umum. Karyawan dengan panggilan terlibat dalam perilaku kerja yang lebih positif yang tidak secara eksplisit diuraikan dalam deskripsi pekerjaan mereka.

### 3) Calling as identity (panggilan sebagai identitas),

Dalam setiap konseptualisasi orientasi panggilan, ada komponen yang mendefinisikan diri yang kuat, yang mungkin merupakan identifikasi spiritual atau agama (Duffy & Sedlacek, 2007). Meskipun identitas pribadi dan konsep diri memainkan peran penting, panggilan adalah sesuatu yang berasal dari luar diri. Dengan kata lain, panggilan melibatkan sesuatu yang bersifat spiritual, sesuatu yang berbeda dari self-esteem (harga diri), self-efficacy (keberhasilan diri), maupun orientasi lainnya.

Secara historis, pengalaman panggilan transenden dari luar diri ini hampir secara eksklusif mengacu pada panggilan dari Tuhan atau kekuatan yang lebih tinggi. Asal muasal panggilan seseorang, spiritual atau sekuler, berasal dari luar diri, tetapi implikasi dari pemanggilan itu sangat pribadi. Sebuah panggilan dapat juga datang dengan perasaan tugas yang kaku, pengorbanan diri, dan komitmen yang tinggi.

#### 4) Calling as an attitude (panggilan sebagai sikap)

Berbagai tahap panggilan dan orientasi yang dilakukan karyawan berkaitan dengan kepuasan kerja. Mereka yang memiliki rasa panggilan (sense of calling) juga dapat mempertahankan rasa ketidakpuasan kronis, yang berasal dari arti penting yang konstan dari yang tidak lengkap. Sikap pekerjaan berfluktuasi sangat sering dan tergantung pada faktor organisasi dan lingkungan di samping orientasi kerja.

Evaluasi kognitif karyawan tentang kontribusinya terhadap orang lain kemungkinan akan dipengaruhi oleh sikapnya terhadap pekerjaan, tetapi tidak secara eksklusif. Sikap kerja lain yang telah diakui dalam literatur organisasi adalah komitmen organisasi, yang terdiri dari unsur-unsur perilaku, kognitif, dan afektif. Individu yang mempertahankan orientasi panggilan lebih mungkin untuk memperlihatkan komitmen organisasi. Dalam literatur komitmen organisasi, komitmen normatif telah diidentifikasi memiliki kesamaan dengan keterikatan pekerjaan karena keduanya berhubungan negatif dengan turnover. Dalam panggilan, keterlibatan dan keterikatan seorang karyawan bisa memperoleh makna dari pekerjaan mereka; namun, niat dan motif di balik perilaku itu mungkin berbeda.

#### 5) A cognitive process model of calling (model proses kognitif panggilan)

Pembentukan rasa panggilan dikatakan berasal dari luar diri, namun beberapa studi empiris yang telah menguji perbedaan individu (seperti tingkat pendidikan dan jenis pekerjaan) telah menghasilkan temuan yang menunjukkan sebaliknya. Panggilan adalah proses yang melibatkan respons sikap dan perilaku. Temuan mendukung gagasan bahwa orientasi kerja, baik panggilan, karir, maupun pekerjaan banyak melibatkan jabatan/pekerjaan. Artinya, apa pun jabatan/pekerjaannya, karyawan mungkin pada awalnya dimotivasi oleh insentif moneter, prospek untuk promosi atau status, atau untuk memenuhi tujuan hidup mereka. Hal ini didukung oleh Duffy & Sedlacek (2010) yang menyatakan bahwa panggilan (calling) adalah proses pengakuan dan pengambilan keputusan karir yang sesuai dengan orientasi kerja itu sendiri.

Karyawan yang merasa bahwa mereka memiliki potensi naik pangkat dalam organisasi, untuk akhirnya memenuhi panggilan, mungkin bahkan lebih

mungkin untuk tampil di tingkat yang lebih tinggi; sedangkan, karyawan yang memandang pekerjaan mereka saat ini sudah memenuhi rasa panggilan (calling), mungkin merasa cukup puas dan tidak terlalu memaksakan diri dalam meningkatkan kinerja.

Individu dengan orientasi kerja panggilan memiliki preferensi untuk pekerjaan prososial dan cenderung menjadi lebih spiritual dibandingkan dengan karyawan dengan orientasi karir atau pekerjaan.

Secara khusus, karyawan dengan orientasi kerja panggilan lebih cenderung melihat pekerjaan mereka sebagai penuh arti dibandingkan dengan karyawan dengan orientasi pekerjaan, sehingga karyawan yang memiliki orientasi kerja panggilan lebih terlibat di tempat kerja. Orientasi kerja panggilan adalah prediksi kepuasan kerja, kinerja, dan keterlibatan di atas dan di luar kovariat motivasi prososial, spiritualitas, dan pekerjaan yang bermakna. Hasil untuk analisis kovariat memberikan bukti bahwa motivasi prososial, pekerjaan yang bermakna, dan spiritualitas memainkan peran penting dalam pengembangan orientasi kerja karyawan.

#### 5. Lain-lain yang dipandang perlu

- Orientasi Pekerjaan (Work As A Job)

Dengan pemberian upah, diharapkan seorang tenaga kerja dapat untuk produktif dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap tugasnya, sehingga target volume produksi perusahaan dapat terpenuhi. Selain itu dengan adanya tenaga kerja dan pihak perusahaan akan dapat terjalin dengan baik, sehingga seluruh tenaga kerjanya akan berusaha untuk meningkatkan prestasi karena merasa dihargai perusahaan.

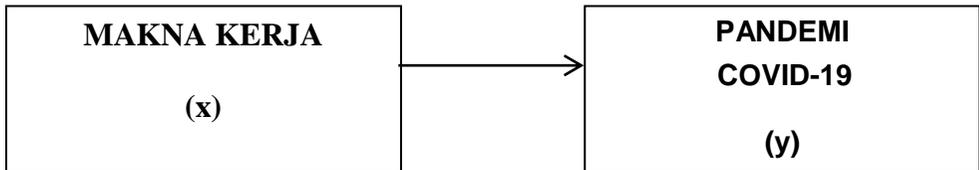
- Orientasi Karir (Work As A Career)

Keinginan setiap individu untuk mencapai orientasi karier yang lebih kuat, melihat tujuan kerja sebagai sarana untuk mencapai prestasi. Dengan meningkatnya prestasi ataupun kenaikan jabatan akan memberikan kepuasan terhadap individu tersebut.

- Orientasi Panggilan (Work As A Calling)

Seseorang dengan orientasi panggilan mungkin juga menginginkan gaji dan tunjangan yang baik, tetapi lebih cenderung mengatakan bahwa mereka akan melakukan pekerjaan mereka, bahkan (mungkin) jika mereka tidak dibayar.

### C. Kerangka Berfikir



### D. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada hubungan positif antara makna kerja dan kinerja pegawai. Artinya semakin positif makna kerja semakin tinggi kinerja, dan sebaliknya semakin negatif makna kerja semakin rendah kinerja.