

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Konsep Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada dasarnya manusia tidak bisa hidup sendiri yang artinya manusia membutuhkan orang lain untuk melakukan aktivitasnya. Begitu juga di dalam perusahaan maupun organisasi, disana tidak bisa bergerak sendiri tanpa ada campur tangan dari manusia. Manusia diciptakan oleh Tuhan dengan memiliki kepintaran dan kecerdasan yang sangat berbeda antara satu dengan yang lainnya. Demikian juga dengan sifat dan perilakunya juga sangat berbeda. Mengapademiikian? Karena manusia memang diciptakan berbeda.

Lalu apakah yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia? Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, Manajemen sumber daya manusia merupakan program aktivitas untuk mendapatkan sumber daya manusia, mengembangkan, memelihara dan mendayagunakan untuk mendukung organisasi mencapai tujuannya.

Untuk mencapai tujuan tersebut maka seluruh SDM harus dikelola dengan dengan sebaik-baiknya yang dimulai dari perencanaan SDM sampai dengan perekrutan karyawan. Tujuan lainnya untuk memberikan kesejahteraan stakeholder, melalui berbagai manfaat seperti kompensasi, baik berupa gaji, bonus, insentif, pendidikan, liburan, kesehatan, dan kesejahteraan lainnya.

Beberapa ahli telah merumuskan arti dari sumber daya manusia (SDM) yaitu sebagai berikut :

1. Hasibuan, sumber daya manusia adalah manusia yang mempunyai kemampuan terpadu yang dicirikan dengan pola pikir dan daya fisik yang baik. Perilaku dan watak sumber daya manusia berasal dari lingkungannya sedangkan prestasi dan motivasi kerja berasal dari keinginan dirinya sendiri.
2. Mathis dan Jackson (2006), sumber daya manusia merupakan suatu rancangan berbagai sistem formal dalam perusahaan maupun organisasi yang berfungsi untuk

menjaga agar penggunaan bakat dan minat manusia dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan tersebut secara efektif dan efisien.

3. Handoko (2011:4), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan individu maupun organisasi.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikandengan sudut pandang yang berbeda. Hanya saja sekalipun berbeda dari berbagai sudut pandang, tujuan utamanya adalah tetap sama yaitu memberikan kesejahteraan secara professional dan adil sesuai dengan porsi masing-masing karyawan.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (2012) yaitu :

1. Perencanaan (planning), perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian (organizing), adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat ukur untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.
3. Pengarahan (directing), adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.
4. Pengendalian (controlling), adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.
5. Pengadaan (procurement), adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan (development), adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
7. Kompensasi (compensation), adalah pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, dan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas minimum pemerintah.
8. Pengintegrasian (integration), adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Pengintegrasian merupakan hal yang sangat penting karena dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.
9. Pemeliharaan (maintenance), adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension.
10. Kedisiplinan, adalah fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit untuk terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.
11. Pemberhentian (separation), adalah putusnya hubungan seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pension, dan sebab-sebab lainnya.

2.1.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Sadili (2010:30), adalah memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja terhadap organisasi dengan cara bertanggung jawab secara startegis, etis dan sosial. Ada 4 tujuan MSDM yaitu :

1. Tujuan Sosial
Agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.
2. Tujuan Organisasional
Sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

3. Tujuan Fungsional
Mempertahankan kontribusi departemen manajemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. Tujuan Individual
Tujuan pribadi dari setiap anggota dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi atau perusahaan.

2.1.2 Motivasi

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Mengingat bahwa setiap individu dalam perusahaan maupun organisasi berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda, maka sangat penting bagi perusahaan untuk melihat apa kebutuhan dan harapan karyawannya, apa bakat dan keterampilan yang dimiliki, serta bagaimana rencana karyawan tersebut pada masa mendatang.

Selain motivasi, kepuasan kerja juga merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi dan kepuasan kerja yang ditanamkan organisasi atau perusahaan kepada karyawan akan sangat mempengaruhi kesungguhan karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu pemimpin organisasi atau perusahaan harus dapat memberikan motivasi yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan giat dan membuat karyawan merasa puas dalam melakukan pekerjaan.

Menurut pendapat beberapa ahli Maslow (2010), motivasi adalah sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi instrinsik) maupun luar individu (motivasi ekstrinsik). Flippo dalam Hasibuan (2012), motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Motivasi menurut Colquit, LePine dan Wesson (2009:179), adalah kekuatan energy yang berasal dari dalam dan dari luar diri karyawan yang menimbulkan usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, dan menentukan arah, intensitas dan ketekunan. Menurut Schermerhorn (2007:351), menyatakan bahwa motivasi dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pekerjaan karena motivasi merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan perusahaan itu sendiri. Karyawan yang merasa puas cenderung termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik.

Selain dorongan dan dukungan dari perusahaan kepada karyawan, perusahaan juga berharap para karyawan sendiri mempunyai kemauan dan motivasi diri untuk bekerja, supaya motivasi yang diberikan perusahaan bisa diterima dan sejalan dengan harapan.

2.1.2.2 Prinsip-prinsip dalam Motivasi Kerja Karyawan

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan menurut Mangkunegara (2005:100), diantaranya yaitu :

- Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

- Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya

- Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

- Prinsip pendelegasian wewenang

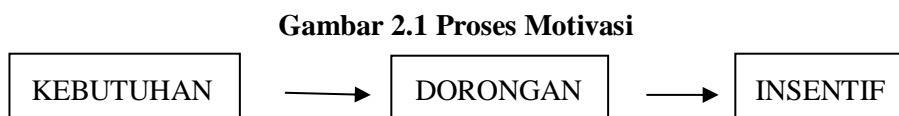
Pemimpin yang memberikan wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

- Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai atau karyawan sehingga dapat memotivasi para pegawai bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh pemimpin.

2.1.2.3 Proses Motivasi

Proses dari suatu motivasi secara umum dapat digambarkan sebagai berikut :



Sumber :Luthans, 2005

Yang artinya menurut Luthans (2005), secara komprehensif menyebut definisi motivasi adalah proses yang dimulai dari defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif. Dengan kata lain, kebutuhan membentuk dorongan yang berujung pada insentif.

2.1.2.4 Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2005:146) tujuan-tujuan motivasi yaitu :

- Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
- Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
- Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.1.2.5 Indikator-indikator Dari Motivasi

Indikator motivasi kerja menurut teori hierarki kebutuhan Maslow yang dikutip oleh Daft (2011) bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Kemudian dari faktor-faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu :

1. Kebutuhan fisik, merupakan kebutuhan-kebutuhan fisik manusia yang paling dasar, termasuk makanan, air dan oksigen. Dalam susunan organisasi kebutuhan

- fisiologis, tercermin dalam kebutuhan-kebutuhan akan gairah kerja, ruang dan gaji pokok untuk menjamin kelangsungan hidup.
2. Kebutuhan akan rasa aman, merupakan kebutuhan akan lingkungan fisik dan emosional yang aman dan terlindung dari ancaman-ancaman yaitu kebutuhan akan kebebasan dari kekuasaan, dan masyarakat yang tertib. Dalam lingkungan kerja organisasional, kebutuhan akan rasa aman mencerminkan kebutuhan akan pekerjaan yang aman, imbalan kerja tambahan, dan perlindungan pekerjaan.
 3. Kebutuhan sosial, kebutuhan ini mencerminkan keinginan untuk diterima oleh teman-teman, menjalin persahabatan, menjadi bagian dari suatu kelompok dan dicintai. Dalam organisasi, kebutuhan-kebutuhan ini mempengaruhi keinginan untuk memiliki hubungan baik dengan sesama pekerja, partisipasi dalam kelompok kerja dan hubungan positif dengan para pengawas.
 4. Kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan-kebutuhan ini berkenaan dengan keinginan akan kesan diri yang positif dan untuk menerima perhatian, pengakuan, dan apresiasi dari orang lain. Dalam organisasi kebutuhan akan penghargaan mencerminkan motivasi untuk mendapatkan pengakuan, peningkatan tanggung jawab, dan pujian atas kontribusi bagi organisasi.
 5. Kebutuhan aktualisasi diri, ini mempresentasikan kebutuhan pemenuhan diri, yang merupakan kategori kebutuhan tertinggi. Kebutuhan tersebut berkenaan dengan mengembangkan potensi maksimal seseorang, meningkatkan kompetensi seseorang, dan menjadi seseorang yang lebih baik. Kebutuhan aktualisasi diri dapat dipenuhi dalam organisasi dengan memberi karyawan peluang untuk tumbuh kreatif, dan mendapatkan perhatian untuk melakukan tugas-tugas yang menantang serta kemajuan.

2.1.3 Kepuasan kerja

2.1.3.1 Pengertian kepuasan kerja

Kepuasan kerja para karyawan sangat penting dalam kemajuan perusahaan, karena dapat mempengaruhi, karena dapat mempengaruhi berbagai kegiatan perusahaan maupun organisasi. Perusahaan melalui manajemennya terus mengembangkan cara untuk meningkatkan kepuasan kerja para karyawannya, terutama karyawan-karyawan yang berprestasi dan bernilai tinggi dalam perusahaan. Kepuasan sendiri mencerminkan apakah seorang karyawan suka atau tidak pekerjaan yang dimilikinya (Kreitner dan Kinicki, 2008). Menurut Luthans (2006:243), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang.

Pada dasarnya bahwa seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiannya pada perusahaan apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Karyawan yang bergabung dalam organisasi akan membawa keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja sehingga kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul berkaitan dengan pekerjaan yang disediakan.

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyenangkan yang dihasilkan dari persepsi bahwa pekerjaan seseorang memenuhi atau memungkinkan untuk pemenuhan nilai-nilai penting pekerjaan (Noe, 2011).

2.1.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2011:80), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Faktor psikologis merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, keterampilan kerja, sikap kerja, bakat dan keterampilan.
2. Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial, baik antara sesama karyawan dengan atasannya atau dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
3. Faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruang, suhu, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
4. Faktor finansial merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sitem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas-fasilitas promosi dan sebagainya.

2.1.3.3 Manfaat Kepuasan Kerja

Luthans dalam Mahesa (2010) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap :

1. Kinerja

Karyawan yang tingkat kepuasannya tinggi, kinerjanya akan meningkat. Kepuasan yang dirasakan oleh karyawan dalam bekerja akan memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik lagi dan berprestasi. Ada beberapa variabel moderating yang menghubungkan antara kinerja dengan kepuasan kerja, salah

satunya adalah penghargaan. Jika karyawan menerima penghargaan yang mereka anggap pantas untuk mendapatkannya dan puas, maka ia akan menghasilkan kinerja yang lebih besar.

2. Pergantian Karyawan

Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat pergantian karyawan menjadi rendah, karena karyawan merasa nyaman untuk terus bekerja pada perusahaan tersebut. Berbeda apabila ketidakpuasan kerja, karyawan merasa tidak nyaman, tertekan dan hasilnya karyawan tidak mampu bekerja dengan baik dan akibatnya pergantian karyawan akan tinggi.

2.1.3.4 Indikator-Indikator Dari Kepuasan Kerja

Seperti yang dikutip dari teori Luthans oleh Robbins dan Coulter (2007) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu pekerjaan itu sendiri (work it self), gaji (pay), kesempatan promosi (promotion opportunity), atasan (supervision) dan rekan kerja (work group). Peran atasan terhadap kepuasan karyawan adalah dalam pengawasan karena pengawasan atasan dapat mempengaruhi kepuasan kerja sehingga penghargaan atas kinerja yang baik perlu diberikan.

Menurut Luthans (2006), menyebutkan bahwa indicator kepuasan kerja sebagai berikut :

1. Pekerjaan itu sendiri, pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan yang member kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilan, kebebasan serta umpan balik.
2. Gaji atau upah, dalam hal ini pegawai menginginkan system upah dan kebijakan promosi yang adil, tidak meragukan dan sesuai dengan harapan.
3. Promosi, dengan adanya promosi memungkinkan organisasi untuk mendayagunakan kemampuan dan keahlian pegawai setinggi mungkin.
4. Pimpinan(supervision), mempunyai peran penting dalam suatu organisasi karena berhubungan dengan pegawai secara langsung dan mempengaruhi pegawai dalam melakukan pekerjaannya.
5. Rekan kerja, interaksi sosial dengan rekan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Dalam mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat membawa keberhasilan bagi perusahaan maupun organisasi, sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerjanya buruk akan membuat perusahaan maupun organisasi menjadi rugi. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Mangkunegara (2011:67), mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Bangun (2012:231), kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Untuk dapat memperoleh kinerja yang baik dari para karyawan, diperlukan suatu tindakan atau pengelolaan yang baik dari organisasi sehingga karyawan dapat memberikan hasil yang maksimal dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Agar mempunyai kinerja yang baik, seorang karyawan harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Karyawan yang mempunyai keinginan atau motivasi tertentu akan dapat mendorong dirinya untuk mencapai kinerja yang diharapkan oleh perusahaan. Menurut Siswanto (2010), kinerja karyawan adalah hasil akhir penilaian atau hasil kerja yang dicapai dari sebuah pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang menggambarkan seberapa baik karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Mathis dan Jackson (2011), terdapat 3 faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan individual, yaitu :

1. Kemampuan individual, seperti bakat, minat dan faktor kepribadian.
2. Tingkat usaha yang dicurahkan, seperti motivasi, etika kerja, kehadiran, rencana tugas.
3. Dukungan organisasi yang diterimanya, seperti pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kerja, manajemen dan rekan kerja.

2.1.4.2 Penilaian Kinerja

Penilaian prestasi pegawai/kinerja adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pimpinan perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. (Mangkunegara, 2008:69)

Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru. Departemen Pendidikan Nasional (2008:36) menjelaskan bahwa kinerja atau unjuk kerja dalam konteks profesi guru adalah kegiatan yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran (KBM), dan melakukan penilaian hasil belajar.

2.1.4.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Mangkunegara (2006:10) menjelaskan tujuan penilaian/evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan dari penilaian/evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan AgusSunnyoto (1999) adalah ;

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diemban sekarang.
- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khususnya rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

2.1.4.4 Indikator-indikator Dari Kinerja Karyawan

Bangun (2012:233), menyatakan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui 5 dimensi, yaitu :

1. Kuantitas pekerjaan. Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

2. Kualitas pekerjaan. Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang di tuntut suatu pekerjaan tertentu.
3. Ketepatan waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
4. Kehadiran. Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.
5. Kemampuan kerja sama. Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan kerja lainnya.

2.1.4.5 Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, salah satunya adalah menyangkut dengan tingkat kepuasan dan motivasi kerja. Menurut Mulyasa (2013), kepuasan kerja dan motivasi kerja adalah bagian penting dari jiwa dan perilaku karyawan. Hal ini menegaskan pada perilaku karyawan dalam organisasinya sangat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan dan motivasinya. Kepuasan kerja dan motivasi kerja dianggap sebagai salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja maka dia akan berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tingginya kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan akan berdampak pada tingginya kinerja karyawan. Bestiana (2012), menemukan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja dapat mempengaruhi secara signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.

Gibson (2003), jika motivasi kerja dan kepuasan kerja dapat ditingkatkan secara serentak dan kontinyu, maka hal ini dapat mempengaruhi peningkatan kinerja yang optimal. Karyawan secara individu selalu membutuhkan kebutuhan yang didalamnya dapat memotivasi seseorang untuk bekerja secara giat. Sedangkan kepuasan akan kondisi kerja baik gaji, tunjangan, jenis pekerjaan dan sebayanya akan mendorong individu bekerja secara optimal.

Kepuasan kerja yang tinggi dengan diiringi motivasi karyawan yang tinggi juga hal ini secara bersamaan akan mampu memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dari penjelasan diatas dapat dikatakan kepuasan kerja karyawan ada pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Semakin meningkat kepuasan karyawan maka kinerjanya semakin tinggi. Dengan demikian dapat diduga terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2.2 Hasil Penelitian terdahulu

Sejauh ini, telah banyak penelitian terkait faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Setelah peneliti melakukan penelusuran kepustakaan untuk mengetahui hasil-hasil penelitian terdahulu yang erat kaitannya dengan masalah yang diteliti, maka ditemukan beberapa hasil penelitian seperti yang dipaparkan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Judul	Hasil
1.	Hernowo Narmodo M. FaridWadji 2003	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri	Motivasi dan disiplin mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Wonogiri
2.	Binawan Nur Tjahjono Tri Gunarsih 2002	Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Dinas Bina Marga Propinsi Jawa Tengah	Motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai serta motivasi dan budaya organisasi secara individual berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai

3.	Purwanto Wahyuddin 2007	Pengaruh Faktor-faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi IMKA di Surakarta	Kepuasan kerja, gaji, kepemimpinan dan sikap rekan sekerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja.
4.	Bayu (2012)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Vision Land Bagian Packing)	Terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja , loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan, dan terdapat pengaruh antara kepuasan kerja, loyalitas karyawan, dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.
5.	Deewar Mahesa (2010)	Analisis pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia)	-Variabel kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. -variabel lama bekerja memoderasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel lama bekerja tidak berhasil memoderasi motivasi kerja terhadap lkinerja.

2.3 Kerangka Konseptual

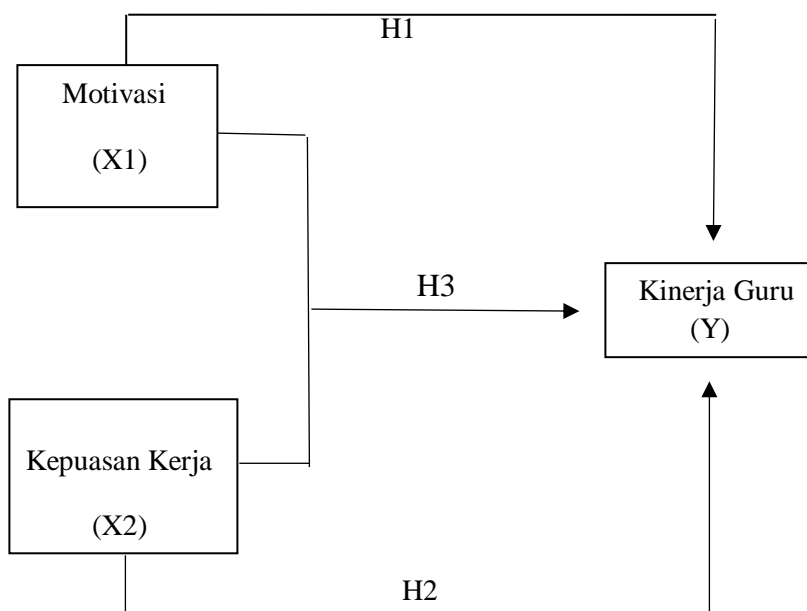
Pendidikan yang berkualitas merupakan pondasi untuk mencetak sumber daya manusia yang sesuai dengan perkembangan masyarakat dan kebutuhan pembangunan. Karakteristik lulusan yang baik mensyaratkan proses belajar mengajar yang baik. Oleh karena itu, dibutuhkan tenaga pendidik (guru) profesional. Untuk itu guru harus berperan aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional yang bekerja dengan kinerja yang tinggi.

Untuk menciptakan guru-guru yang profesional, tidak semata-mata hanya meningkatkan kompetensinya saja, baik melalui pemberian penataran, pelatihan maupun memberikan kesempatan untuk belajar lagi, namun perlu juga memperhatikan keadaan guru dari sisi yang lain, seperti motivasi dan kepuasan guru dalam bekerja sebagai pendidik.

Motivasi, yang timbul karena adanya kebutuhan atau keinginan, merupakan perangsang daya gerak yang menyebabkan seorang guru bersemangat dalam mengajar. Guru yang bersemangat dalam mengajar terlihat dalam ketekunannya ketika melaksanakan tugas, ulet, minatnya yang tinggi dalam memecahkan masalah, penuh kreatif dan sebagainya.

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. Seorang guru yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki prestasi lebih baik dari pada seorang guru yang tidak memiliki kepuasan kerja. Seperti yang dijelaskan Sutrisno (2009), bahwa karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan berprestasi lebih baik daripada karyawan yang tidak memiliki kepuasan kerja.

Hubungan antara motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja guru dapat dinyatakan sebagai berikut :

Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Berdasarkan uraian pada latar belakang permasalahan, teori, serta studi terdahulu, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Taman Pendidikan Al-Amin Surabaya ?
2. Apakah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di yayasan taman pendidikan al-amin Surabaya?
3. Apakah motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di yayasan taman pendidikan al-amin Surabaya?