

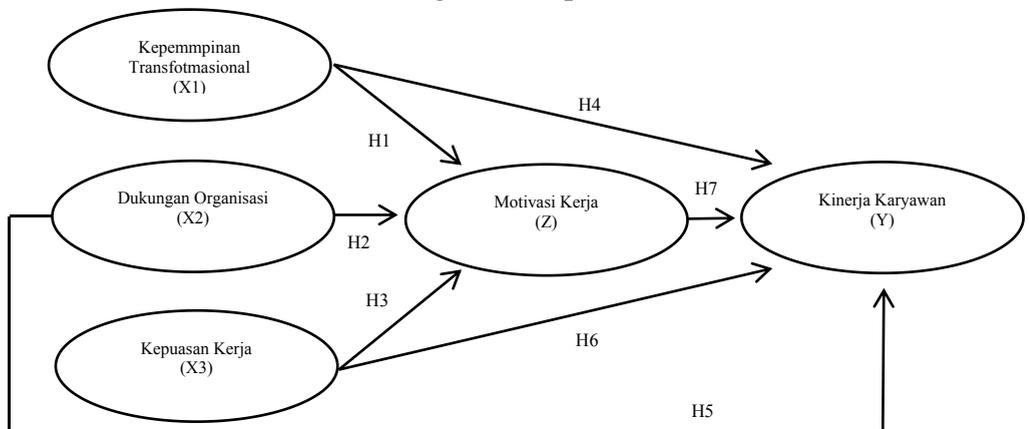
BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1 Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan beberapa fakta pendukung pada latar belakang di atas, dapat digambarkan kerangka pikir penelitian sebagai berikut:

Gambar 3.1
Kerangka Konseptual



Keterangan :

1. Variabel independen, yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini, variabel independen adalah Kepemimpinan Transformasional (X1), dukungan organisasi (X2), dan kepuasan kerja (X3).
2. Variabel intervening, yaitu variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen. Dalam penelitian ini, variabel intervening adalah motivasi kerja (Z)
3. Variabel dependen, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam penelitian ini, variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y)

3.2 Interaksi Antar Variabel

3.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok

(Rivai,2004). Menurut Cooke dan Ernest (1999) bahwa motivasi karyawan dan kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Seorang pemimpin/ manajer dalam organisasi merupakan penggambaran langkah kerja bagi karyawan yang berada dibawahnya. Kepemimpinan transformasional mengandung arti cara pemimpin mempengaruhi bawahan untuk lebih dapat berbuat/ berusaha dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian dari seorang pemimpin dapat berpengaruh terhadap kinerja. Dalam hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja individu/ karyawan dari hasil penelitian Suharto dan Cahyono (2005) bahwa ada korelasi antara gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Dari beberapa uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap motivasi kerja.

H4 : Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3.2.2 Pengaruh Dukungan Organisasional terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Adanya motivasi kerja yang tinggi dari karyawan dalam organisasi sangat dipengaruhi oleh dukungan baik dalam skala sosial maupun dalam organisasi itu sendiri baik dari atasan maupun rekan sekerja. Relasional organisasional internal ini menurut Yoon dan Lim (1999) dimaksudkan sebagai dukungan yang diberikan perusahaan terhadap para karyawan sehingga tercipta suatu motivasi karyawan untuk saling membantu dalam setiap aktivitas kerjanya di dalam perusahaan.

Penelitian Liliek Tatiyani (2004) pada karyawan PT. Telkom Area Bandung menyimpulkan bahwa dukungan organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi sehingga meningkatkan perilaku orientasi kepada pelanggan. Organisasi yang memberikan dukungan kepada karyawannya akan meningkatkan perilaku yang kepada pelanggan.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu dapat dirumuskan hipotesis alternatif pertama (H2) adalah sebagai berikut :

H2 : Dukungan organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja.

H5 : Dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Sebagian besar penelitian menguji hubungan kepuasan-kinerja yang dilakukan pada individu dengan organisasi. Teori sebelumnya menunjukkan implikasi bahwa kepuasan pegawai dan keberadaan yang baik terkait dengan kinerja, tetapi tidak secara eksplisit menunjukkan pengaruh mengenai analisis level yang terkait (sebagai contoh individu, kelompok atau organisasi). Studi kepuasan-kinerja pada level organisasional akan menunjukkan bahwa pegawai yang lebih puas lebih produktif dan profitable daripada organisasi yang pegawainya kurang puas. Lebih jauh lagi, hubungan kepuasan-kinerja pada level organisasional mungkin lebih kuat daripada hubungan pada level individu (Cheri Ostroff, 1992, p.963 dan Bradley L. Kirkman dan Debra L. Shapiro, 2001, p.560).

Pada dasarnya, kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada dirinya dan masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan dirasakan dan sebaliknya. Hubungan antara bawahan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam meningkatkan produktivitas kerja. Kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja. McNeese-Smith (1996) menguji pengaruh kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dari McNeese-Smith (1996) tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.

H6 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3.2.4 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan faktor-faktor pendorong dalam melakukan suatu aktivitas dan memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kinerja karyawan merupakan perbandingan antara input dan output atau rasio hasil yang diperoleh terhadap sumber daya (karyawan), karena karyawan merupakan faktor produksi yang penting maka kinerja karyawan juga merupakan faktor yang sangat penting sebagai penentu kinerja perusahaan secara keseluruhan (Sukanto, 1997).

Kuat lemahnya motivasi kerja seseorang menentukan baik tidaknya kinerja individu tersebut. Hal ini dikemukakan oleh Anogoro (1993) bahwa suatu pekerjaan dalam hubungannya dengan pencapaian kinerja akan sangat dipengaruhi oleh motivasi yang mendasari manusia untuk melakukan pekerjaan. Tan Hani handoko (1997) menambahkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Karyawan bekerja dengan baik atau tidak tergantung sampai sejauh mana faktor-faktor yang menjadi pendorong motivasi karyawan dapat dipenuhi.

Menurut Amstrong (1994) hubungan antara motivasi dan kinerja adalah positif, karena karyawan yang memiliki motivasi dan kinerja adalah positif, karena karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Hal ini berarti, semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Dengan demikian diduga motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H7 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3.3 Hipotesis Penelitian

Sebelum melakukan penelitian ilmiah diperlukan hipotesis tentang penelitian tersebut yang berupa kesimpulan awal tentang masalah penelitian. Menurut Sugiyono (2011:64), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Berkaitan dengan hipotesis Arikunto (2006:66) membagi hipotesis menjadi dua yaitu sebagai berikut.

1. Hipotesis kerja atau hipotesis alternatif disingkat H_a , yaitu hipotesis yang menyatakan hubungan antara variabel X dan variabel Y atau adanya perbedaan antara dua kelompok.
2. Hipotesis nol disingkat H_o , yaitu hipotesis yang menyatakan tidak ada perbedaan antara dua variabel atau tidak adanya hubungan antara variabel X dan variabel Y

Berdasarkan uraian rumusan masalah dan kerangka berpikir, dapat ditarik jawaban sementara dari penelitian ini sebagai berikut :

H1 : Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di Kwartir Cabang Gerakan Pramuka Se Jawa Timur.

H2 : Dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi

- kerja karyawan di Kwartir Cabang Gerakan Pramuka Se Jawa Timur.
- H3 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di Kwartir Cabang Gerakan Pramuka Se Jawa Timur.
 - H4 : Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kwartir Cabang Gerakan Pramuka Se Jawa Timur.
 - H5 : Dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kwartir Cabang Gerakan Pramuka Se Jawa Timur.
 - H6 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kwartir Cabang Gerakan Pramuka Se Jawa Timur.
 - H7 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kwartir Cabang Gerakan Pramuka Se Jawa Timur.