

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. TEORI DAN KAJIAN PUSTAKA

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Adapun menurut Herman Sofyandi (2013) menyatakan bahwa Manajemen SDM didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi – fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading* dan *controlling*, didalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia atau msdm adalah suatu proses menangani berbagai bentuk masalah dalam ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan/atau semua tenaga kerja yang menopang semua aktivitas organisasi, lembaga atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Bagian yang mengurus masalah sumber daya manusia disebut departemen SDM dan HRD. Unsur utama MSDM adalah manusia.

2. Motivasi kerja

Motivasi, berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar (Bangun, 2012).

Menurut Robbins dan Judge (2013), “Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya”. Terdapat tiga kunci utama, yakni: intensitas, arah dan

ketekunan. Intensitas menerangkan seberapa kerasnya seseorang berusaha. Intensitas yang tinggi tidak akan membawa hasil yang diinginkan kecuali jika upaya itu diarahkan ke suatu tujuan yang menguntungkan organisasi. Dengan kata lain, motivasi harus memiliki dimensi arah. Usaha untuk tekun maju ke arah tujuan organisasi adalah usaha yang harus dipupuk. Akhirnya, motivasi memiliki dimensi ketekunan. Ini adalah ukuran tentang berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya. Individu-individu yang termotivasi akan tetap bertahan pada pekerjaan untuk mencapai tujuan mereka.

Berdasarkan penjelasan teori-teori diatas dapat ditarik kesimpulan yaitu motivasi kerja merupakan upaya dorongan yang timbul dari diri sendiri untuk melakukan pekerjaan dan menyalurkan semua keahlian yang dimiliki agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Apabila seseorang memiliki motivasi yang tinggi maka dia akan melakukan pekerjaan tersebut dengan maksimal dan juga sebaliknya, apabila seseorang tidak memiliki motivasi dalam bekerja maka tidak akan ada hal-hal baru yang bisa dia lakukan demi tercapainya target perusahaan tersebut.

Motivasi ini penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Sunyoto, 2015).

a. Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2017) tujuan dari motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

b. Jenis Motivasi Kerja

Ada dua jenis motivasi kerja, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif (Hasibuan, 2017).

1) Motivasi positif (*insentif positif*)

Motivasi positif maksudnya pemimpin memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2) Motivasi negatif (*insentif negatif*)

Motivasi negatif maksudnya pemimpin memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

c. Teori Motivasi Kerja

Teori motivasi kerja yang dikembangkan oleh beberapa para ahli mendasarkan pada faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu sehingga mereka mau melakukan aktivitasnya, jadi mengacu pada diri seseorang.

Teori ini mencoba mencari tahu tentang kebutuhan apa yang dapat memuaskan dan yang dapat mendorong semangat kerja seseorang. Teori motivasi kerja yang digunakan oleh peneliti adalah teori motivasi prestasi oleh David McClelland (Sunyoto, 2015). Teori ini menyatakan bahwa seseorang bekerja memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi, dan peluang yang ada. McClelland meneliti tiga jenis kebutuhan, yaitu:

- 1) Kebutuhan akan prestasi, ciri-cirinya:
 - a) Mereka yang memiliki kebutuhan prestasi tinggi memiliki rasa tanggung jawab terhadap pelaksanaan suatu tugas.
 - b) Mereka yang memiliki kebutuhan akan prestasi yang tinggi dan ia memiliki suatu keinginan besar untuk dapat berhasil dalam menyelesaikan pekerjaan.

c) Mereka yang memilih kebutuhan prestasi tinggi memiliki keinginan untuk bekerja keras guna memperoleh tanggapan atau umpan balik atas pelaksanaan tugasnya.

2) Kebutuhan akan afiliasi, ciri-cirinya:

a) Mereka memiliki suatu keinginan dan mempunyai perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan di mana mereka bekerja.

b) Mereka cenderung berusaha membina hubungan sosial yang menyenangkan dan rasa saling membantu dengan orang lain.

c) Mereka memiliki suatu per hariannya yang sungguh-sungguh terhadap perasaan orang lain.

3) Kebutuhan akan kekuasaan, ciri-cirinya:

a) Keinginan untuk memengaruhi secara langsung terhadap orang lain.

b) Keinginan untuk mengadakan pengendalian terhadap orang lain.

c) Adanya suatu upaya untuk menjaga hubungan pimpinan pengikut.

d) Mereka pada umumnya berusaha mencari posisi pimpinan.

d. Faktor Penghambat dalam Pemberian Motivasi

Menurut Saydam (2005:406), faktor yang dapat menjadi kendala atau hambatan dalam pemberian motivasi kepada seorang karyawan adalah sebagai berikut:

1. Sukar untuk menentukan alat yang tepat untuk dipakai karena setiap orang berbeda.
2. Kemampuan perusahaan terbatas dalam memberikan kompensasi yang memadai untuk semua karyawan.
3. Sangat sulit mengetahui tingkat kebutuhan setiap orang.
4. Sukar untuk menentukan pemberian motivasi yang pas untuk semua orang.
5. Kelemahan pimpinan dalam mengantisipasi perkembangan kebutuhan seorang karyawan.

3. Kepuasan Kerja

Menurut Sinambela (2012) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Sedangkan menurut Robbins (2015) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu didalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda – beda,

maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda – beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

Kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang / suka atau tidak senang / tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai prestasi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja. Priansa (2014)

a. Indikator

Ada pula indikator – indikator yang menentukan kepuasan kerja seperti yang di jelaskan Robbins (2015) yaitu:

- 1) Pekerjaan yang secara mental menantang.

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

- 2) Kondisi kerja yang mendukung.

Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi – studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang

aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Disamping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relative modern, dan dengan alat – alat yang memadai.

3) Gaji atau upah yang pantas.

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Bias upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standard pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang diinginkan. Oleh karena itu, individu – individu yang pempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat secara adil, kemungkinan besar karyawan akan mengalami kepuasan dalam pekerjaannya.

4) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

Teori “kesesuaian kepribadian-pekerjaan” Hplland menyimpulkan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Orang – orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.

5) Rekan sekerja yang mendukung.

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

4. Hubungan Antara Variabel

Menurut McClelland, dalam Zunaidah dan Budiman (2014) menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi dengan pencapaian kinerja dan kepuasan kerja. Artinya pimpinan, manajer dan karyawan yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi dan sebaliknya mereka yang kinerja rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah. Di Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur ini sendiri motivasi kerja sangat dibutuhkan untuk memenuhi kepuasan kerja pegawai dikarenakan motivasi dapat menimbulkan rasa percaya diri kepada setiap pegawai sehingga hal tersebut juga dapat membuat kepuasan kerja pegawai menjadi bertambah.

Dengan Motivasi yang positif dan terus menerus di lakukan maka pegawai juga merasa lebih di perhatikan oleh lembaga tersebut sehingga membuat mereka lebih nyaman dan memberikan yang terbaik bagi

perusahaan. Dengan adanya motivasi yang positif dan terus menerus diharapkan kepuasan kerja dapat lebih meningkat.

B. TINJAUAN PENELITIAN TERDAHULU

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variable	Metode	Hasil
1	Utari (2005)	Pengaruh pemberian motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Pasar Kota Malang	Variabel bebas adalah motivasi (X) Variabel terikat adalah kepuasan kerja (Y)	Kuantitatif dengan jumlah populasi 108 orang dengan menggunakan slovin analisis regresi linier berganda dengan kuantitatif uji hipotesis uji T dan uji F	<ul style="list-style-type: none"> Dari hasil uji validitas dan reabilitas diketahui bahwa seluruh item dari masing-masing variabel menunjukkan angka yang valid dan realible. Dari hasil regresi berganda diketahui bahwa pemberian motivasi mempunyai pengaruh kepada kepuasan kerja
2	Yuliana (2006)	Pengaruh kemampuan intelektual dan motivasi kerja terhadap kinerja guru mata diklat produktif penjualan di smk dan manajemen kabupaten kebumen	Variabel bebas adalah kemampuan intelektual (X_1), dan motivasi kerja (X_2) Variabel terikat adalah kepuasan kerja	Dengan menyebarkan kuesioner. Metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda	<ul style="list-style-type: none"> Kemampuan intelektual dan motivasi kerja membawa pengaruh terhadap kinerja guru

3	Rokhim (2007)	Pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Summit OTO Finance di Cabang Lampung	Metode deskriptif, metode historis,	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi kerja Yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan 	
4	Nugroho, dkk (2008)	Pengaruh kemampuan intelektual dan kemampuan emosional terhadap kinerja auditor melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening	<p>Varibel X adalah kemampuan antara lain kemampuan intelektual (X_1) dan kemampuan emosional (X_2)</p> <p>Kepuasan kerja (X_3) terhadap kinerja auditor</p>	<p>Dengan menyebarkan kuesioner. Metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Menunjukkan variabel kemampuan intelektual dan kemampuan emosional mempunyai yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, dan variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja auditor, dengan menggunakan koefisien jalur, menunjukkan kemampuan intelektual dan kemampuan emosional berpengaruh terhadap kinerja auditor (tidak melalui kepuasan kerja

					sebagai variabel intervening
5	Setiyoningsih (2011)	Pengaruh motivasi, kemampuan dan kinerja karyawan terhadap kepuasan dengan kompensasi sebagai variabel mederator	Tahap 1 : Variabel bebas adalah motivasi (X ₁) kemampuan kerja (X ₂) variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y) Tahap 2 : Varibel bebas yaitu kinerja karyawan (Y) variabel terikat yakni kepuasan kerja (W) variabel moderator yakni kompensasi (Z)	Dengan menyebarkan kuesioner. Metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda	<ul style="list-style-type: none"> • Menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kompensasi sebagai variabel moderator memperkuat pengaruh antara kinerja karyawan dengan kepuasan
6	Suhartono (2015)	<i>Effect of work motivation Factors on Job Satisfaction XY Company</i>	<i>The method being used is multiple linear regression analysis and this research also use work motivations factor as the independent</i>	<i>Analyzed using multiple linear regression methods.</i>	Bahwa factor-faktor motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan hanya factor gaji dan keaman kerja yang secara individual mempunyai dampak yang signifikan

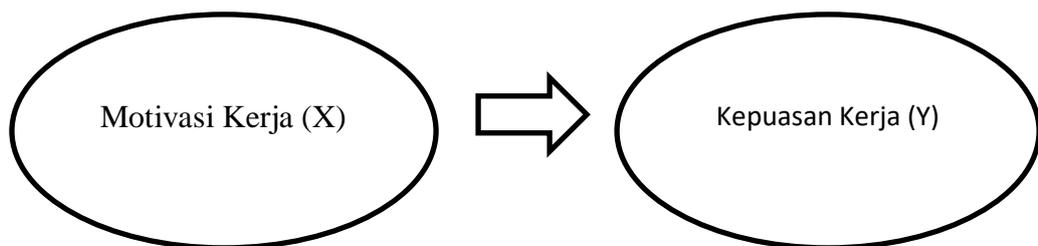
			<i>variables and job satisfaction as the dependent variable.</i>		terhadap kepuasan kerja
7	Sulastri (Calon Peneliti) (2014)	<i>Effect of work motivation and organizational commitment on job satisfaction : (a case of education industry in Pakistan</i>	X1 (Work motivation) X2 (Organizational commitment) Y1 (Job satisfaction)	Analyzed using multiple linear regression methods.	The results showed that there was a positive relationship between job satisfaction and work commitment. Meanwhile, work motivation also has a positive effect on job satisfaction of employees working in the education sector of Pakistan.
8	Sara Ghaffari et.al (2017)	<i>The Influence of Motivation on Job Performance: A Case Study at Universiti Teknologi Malaysia</i>	X1 (Job satisfaction) X2 (Employee performance) Y1 (Turnover intentions)	Data analysis using SPSS and continued with reliability analysis	The analysis showed that the most significant motivational factor for job performance was responsibility, while fringe benefits was the second significant factor.
9	Rizwan Saleem	<i>Effect of Work Motivation on Job</i>	X1 (Work	A survey-based	The value of beta is showing the

(2009)	<i>Satisfaction in Mobile Telecommunication Service Organizations of Pakistan</i>	<i>in (Motivation) Y1 (Job Satisfaction)</i>	<i>descriptive research design used</i>	<i>was</i>	<i>positive relationship between the dependent and independent variables but not a strong relationship</i>
10	Hashim Zameer (2014)	<i>The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan</i>	<i>X1 (Motivation) Y1 (Employee's Performance)</i>	<i>The data for present study has been collected from five major cities of Pakistan using structured questionnaire</i>	<i>from present study explores that motivation plays a vital role toward the performance of employees in beverage industry of Pakistan.</i>
11	Yuyus Rustiandi (2020)	<i>Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja pada lembaga penyiaran public televise republic Indonesia stasiun Kalimantan timur</i>	<i>X (Motivasi kerja) Y (Kepuasan Kerja)</i>	<i>Metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi sederhana</i>	<i>variabel Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja</i>

C. KERANGKA BERFIKIR

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang diharapkan untuk mempercepat peningkatan sumberdaya manusia dengan kompetensi. Motivasi dimaksudkan untuk mengoreksi kepuasan kerja karyawan. Motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yang akan diteliti adalah mengenai Motivasi yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas, kerjasama, pemahaman terhadap tugas, inisiatif dan kehandalan dalam bekerja.

Untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja maka dibuatlah suatu kerangka pemikiran, Motivasi kerja adalah sebagai variabel bebas sedangkan kepuasan kerja ada sebagai variabel terikat, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

Berdasarkan hasil dari beberapa penelitian terdahulu ada beberapa hasil yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, pada penelitian ini kerangka berfikir diolah sederhana karena hanya memfokuskan penelitian terhadap motivasi kerja dan kepuasan

kerja. Di Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur ini sendiri motivasi sangat dibutuhkan untuk memenuhi kepuasan kerja pegawai dikarenakan semakin baik motivasi yang diberikan kepada pegawai maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat.

Dengan motivasi yang positif dan terus menerus dilakukan maka pegawai juga merasa lebih diperhatikan oleh lembaga tersebut sehingga membuat mereka lebih nyaman dan memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Dengan adanya motivasi yang positif dan terus menerus diharapkan kepuasan kerja dapat lebih meningkat.

D. PERUMUSAN HIPOTESIS

Berikut hipotesis yang akan peneliti ambil yaitu :

Ha : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur.

Ho : Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur.