

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

2.1 TINJAUAN TEORI

4.1.1 Karakteristik pekerjaan

Karakteristik pekerjaan adalah bagian dari spesialisasi pekerjaan. Model karakteristik pekerjaan saat ini sudah digunakan secara luas. Karakteristik pekerjaan adalah aspek internal dari suatu pekerjaan yang mengacu pada isi dan kondisi pekerjaan. (Hachman & Oldman, 1980) “teori karakteristik kerja upaya mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan, bagaimana karakteristik itu digabung untuk membentuk pekerjaan-pekerjaan yang berbeda, dan hubungannya dengan motivasi, kepuasan dan kinerja karyawan. (Robbins, 2006)

Karakteristik pekerjaan berkaitan dengan pekerjaan berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri dimana berkaitan dengan cara bagaimana karyawan menilai tugas-tugas yang ada dalam pekerjaannya. (Panggabean, 2004) Karakteristik pekerjaan adalah sikap aspek internal dari kerja itu sendiri yang terdiri dari variasi keterampilan yang dibutuhkan, prosedur dan kejelasan tugas, kewenangan dan tanggung jawab serta umpan balik dari tugas yang telah dilakukan. (Berry & Houston, 2007)

Berikut adalah karakteristik kinerja :

1. Keberanian mengambil resiko
2. Variasi keterampilan
3. Otonomi
4. Kejelasan tugas
5. Umpan balik
6. Komitmen
7. Integritas yang tinggi

(Rachmawati, Murwaningsih, & Susilowati, 2013) (Rabbani, 2021)

4.1.2 Motivasi diri

Disamping kepemimpinan, faktor motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai . motivasi yang dimiliki seseorang adalah merupakan potensi, dimana seseorang belum tentu bersedia untuk mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga masih yang diperlukan adanya pendorong agar seseorang pegawai mau bekerja sesuai dengan keinginan organisasi. (Cahyono, 2012)

Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya karena dengan tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. (Siagian, 2007) Motivasi adalah proses pemberian dorongan-dorongan agar seseorang untuk bertindak agar berperilaku melalui cara tertentu untuk mencapai tujuan. Motivasi adalah salah satu tujuan agar karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan acuan kerja dan tanggung jawab yang diberikan, sehingga tujuan perusahaan dapat lebih mudah tercapai.

Motivasi intrinsik merupakan suatu dorongan atau kehendak yang kuat, berasal dari dalam diri seseorang. (Gunarsa, 2008) Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang aktivitasnya tidak perlu dirangsang dari luar, karena sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu didalam diri setiap individu. (Sardiman, 2007) Motivasi intrinsik diukur dengan prestasi, penghargaan, tanggung jawab, dan pengembangan diri. (Robbins, 2006)

Motivasi intrinsik memiliki indikator-indikator sebagai berikut.

1. Prestasi
2. Penghargaan
3. Pengembangan diri

(Robbins, 2006)

4.1.3 Kinerja karyawan

Kinerja adalah hal- hal yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. (Wibowo, 2011) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2011) Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesesungguhan serta waktu. (Hasibuan M. S., 2012)

Kinerja adalah salah satu ukuran dari perilaku yang aktual ditempat kerja yang bersifat multidimensional, dimana indikator kinerja meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu kerja dan kerja sama dengan rekan kerja. (Mathis & Jackson, 2006) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi. (Aida & Listianingsih, 2004) Kinerja merupakan keberhasilan anggota organisasi untuk mewujudkan obyektif strategi yang sudah ditetapkan sebelumnya dibandingkan dengan aksi yang diharapkan.

Tujuan penilaian kinerja

Tujuan penilaian kinerja antara lain sebagai berikut .

1. Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.
2. Memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

(Sedarmayanti, 2011)

Indikator kinerja

Kinerja karyawan memiliki enam indikator, yaitu sebagai berikut.

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

(Robbins, 2006)

4.1.4 Employee engagement

Employee engagement adalah sikap positif yang dimiliki oleh karyawan terhadap organisasi dan nilai-nilainya. Seorang karyawan yang menyadari keterikatannya dalam bekerja akan berusaha meningkatkan pekerjaannya untuk kepentingan organisasi. (Brown & Robinson, 2016) *employee engagement* merupakan bagaimana karyawan menjalani pekerjaannya dengan sesungguhnya yaitu dengan benar-benar mencurahkan waktu dan usahanya dalam bentuk dedikasi. *Employee engagement* adalah ukuran seorang karyawan berkomitmen membantu perusahaan dengan melakukan pekerjaan yang lebih maksimal dari yang seharusnya dikerjakan. *Employee engagement* adalah pemikiran positif, yaitu pemikiran untuk menyelesaikan hal yang berhubungan dengan pekerjaan dan dikarakteristikan dengan *vigor* (resiliensi energi dan mental ketika bekerja), *dedication* (berpartisipasi dalam pekerjaan mengalami rasa antusiasme dan tantangan), dan *absorption* (konsentrasi dan senang dalam bekerja). (Schaufeli, Salanova, Gon Alez-ro, & Bakker, 2002)

Indikator *Employee engagement*

Employee engagement mempunyai 3 indikator yaitu :

1. *Vigor*
2. *Dedication*
3. *Absorption*

(Schaufeli, Salanova, Gon Alez-ro, & Bakker, 2002)

2.2 PENELITIAN TERDAHULU

Rincian penelitian terdahulu disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 1 : Penelitian Terdahulu

No	peneliti	Tujuan penelitian	Sampel penelitian	Teknik analisis	Hasil penelitian
1	Rizq rafi firdaus (2019) Pengaruh Stress Kerja dan <i>Work Engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel <i>Intervening</i>	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan <i>work engagement</i> terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel <i>intervening</i> .	Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Karet Batin VIII dengan menggunakan metode pengambilan sampel sensus. Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah 107 karyawan.	Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan <i>Structural Equation Model (SEM)</i> dengan SmartPLS v3.0.	Hasil Penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, <i>work engagement</i> terhadap kinerja karyawan, stres kerja terhadap komitmen organisasi, <i>work engagement</i> terhadap komitmen organisasi, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi, dan <i>work engagement</i> terhadap kinerja

					karyawan melalui komitmen organisasi pada karyawan PT. Karet Batin VIII.
2	Princes Grace Lewiuci dan Ronny H. Mustamu (2016) Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara <i>employee engagement</i> yang terbagi menjadi 3 dimensi yaitu <i>vigor</i> , <i>dedication</i> dan <i>absorption</i> terhadap kinerja karyawan di subjek penelitian.	Perusahaan keluarga produsen senapan angin	Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner pada 80 orang karyawan. Analisis data menggunakan analisa regresi linier berganda dengan alat uji SPSS versi 22.0.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>vigor</i> , <i>dedication</i> , dan <i>absorption</i> secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Maria oktavianus botha djawa (2021) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada	Tujuan penelitian ini adalah untuk (1) menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. (2) Pengaruh motivasi kerja karyawan	pada Dinas Perhubungan, Pariwisata, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ngada	Metode yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. (2) Ada pengaruh

	Dinas Perhubungan, Pariwisata, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ngada	terhadap kinerja karyawan.			motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan, Pariwisata, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ngada
4	Rina handayani (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i>	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Bea dan Cukai dan Pegawai Kantor Pelayanan Bea dan Cukai Tipe C Kuala Tanjung dan untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan	penelitian ini dilakukan di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe C, Kuala Access Road PT. Inalum Kuala Tanjung, Kecamatan Sei Suka, Kabupaten Batu Bara	Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif.	maka dapat disimpulkan hipotesis pertama adalah ditolak, artinya variabel gaya kepemimpinan (X) berpengaruh tidak positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z). maka dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima, artinya gaya kepemimpinan (X) berpengaruh signifikan

		terhadap kinerja Bea Cukai dan Pegawai Kantor Pengawasan Cukai dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe C Kuala Tanjung.			terhadap kinerja karyawan (Y). Dari hasil perhitungan yang diperoleh menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja (Z) lebih kecil daripada pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan (Y).
5	Ferdinandus christian (2018). Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Provinsi Papua	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Penyuluhan Ketahanan Pangan dan Koordinasi Provinsi Papua.	Responden dalam penelitian ini sebanyak 84 pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Koordinasi Penyuluhan Provinsi Papua dan responden yang mengembalikan kuesioner sebanyak 60 kuesioner.	Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif.	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan saat bekerja motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

6	Tono wartono dan bambang sudaryana (2020) Penilaian Gaya Kepemimpinan , Kompetensi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai.	Penelitian ini dilakukan di Universitas Nakhdatul Ulama Cirebon. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 40 responden.	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan metode analisis data menggunakan regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel gaya kepemimpinan dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada tingkat signifikansi kurang dari 0,05 atau 5%.
7	Marniansih, Sanihu Munir, La Ode Kamalia(2021) Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dan Kinerja	untuk meninjau kinerja pegawai Puskesmas di Kabupaten Konawe dengan fokus kajian variabel Gaya Kepemimpinan	Penelitian ini dilakukan di puskesmas konawe. Sampel penelitian ini sebanyak 124 orang.	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan rancangan <i>cross sectional</i> .	Gaya Kepemimpinan Otoriter memiliki hubungan yang kuat, delegasi memiliki hubungan yang

	Karyawan Dalam Kesehatan Masyarakat Kabupaten Konawe Pusat	sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan pusat kesehatan di Konawe Daerah.			kuat hubungan, dan juga partisipasi memiliki hubungan yang cukup kuat terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kabupaten Konawe.
8	Karina Vita Rachmawati, Tri Murwaningsih, Tutik Susilowati (2013). Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) ada atau tidaknya pengaruh signifikan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan di RS Muhammadiyah Selogiri Wonogiri	Populasinya berfungsi semua pegawai RS Selogiri Muhammadiyah sebanyak 86 orang. Sampel dari penelitian ini terdiri dari 47 orang. Mereka diambil dengan menggunakan proporsional bertingkat	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif survei.	Hasil penelitian adalah sebagai berikut: (1) terdapat pengaruh signifikan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan di RS Muhammadiyah Selogiri Wonogiri

		<p>Tahun 2013; (2) ada atau tidaknya pengaruh signifikan karakteristik individu terhadap kepuasan kerja karyawan di RS Muhammadiyah Selogiri Wonogiri</p> <p>Tahun 2013; (3) ada atau tidaknya pengaruh signifikan karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu terhadap kepuasan kerja pegawai RS Muhammadiyah Selogiri Wonogiri tahun 2013.</p>	<p>teknik pengambilan sampel secara acak</p>		<p>(2) terdapat pengaruh yang signifikan karakteristik individu terhadap pekerjaan kepuasan pegawai RS Muhammadiyah Selogiri Wonogiri sebagai</p> <p>(3). ada pengaruh yang signifikan dari pekerjaan karakteristik dan karakteristik individu terhadap kepuasan kerja pegawai di RS Muhammadiyah Selogiri Wonogiri</p> <p>Temuan lain dari penelitian ini adalah kepuasan kerja pegawai Muhammadiyah Rata-rata indeks RS Selogiri Wonogiri mengalami kenaikan atau</p>
--	--	---	--	--	---

					<p>penurunan sebesar 0,908 setiap kali ada kenaikan satu unit atau penurunan satu unit dalam variabel pekerjaan karakteristik, dan rata-rata indeks kepuasan kerja akan meningkat atau menurun sebanyak sebagai 0,954 setiap kali ada kenaikan satu satuan atau penurunan satu satuan pada variabel karakteristik individu. Setiap variabel independen memiliki kontribusi terhadap dependen variabel. Kontribusi relatif dari karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja</p>
--	--	--	--	--	--

					<p>karyawan sebesar 38,2%, dan karakteristik individu terhadap kepuasan kerja karyawan adalah 61,68%. Selanjutnya, kontribusi efektif dari karakteristik pekerjaan untuk karyawan kepuasan kerja adalah 15,29% dan karakteristik individu terhadap pekerjaan karyawan kepuasan sebesar 24,62%.</p>
9	<p>Muhammad Dominique Mendoza, Harmein Nasution, and Nazaruiddin Matondang (2018) <i>Influence of Compensation, Job Characteristics and Leadership Style Through</i></p>	<p>Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis dampak Kompensasi, Karakteristik Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan di</p>	<p>sampel diambil dalam penelitian ini sebanyak 103 orang</p>	<p>Data dikumpulkan melalui kuesioner dan diuji dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas; data harus memenuhi asumsi klasik elemen uji, kemudian data</p>	<p>Studi ini menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan Kompensasi terhadap Motivasi, pengaruh Job Karakteristik terhadap Motivasi Karyawan, tidak terdapat</p>

	<p><i>Motivation to Employee Performance</i></p>	<p>wilayah utara perkebunan Adolina PT. Perkebunan Nusantara IV.</p>		<p>tersebut diuji menggunakan analisis jalur.</p>	<p>pengaruh signifikan Kepemimpinan Gaya Terhadap Motivasi Kerja Karyawan, Ada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja, ada pengaruh yang signifikan Karakteristik Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dan tidak terdapat pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan, terdapat Adakah Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Usaha Adolina PT. Perkebunan Nusantara IV.</p>
--	--	--	--	---	--

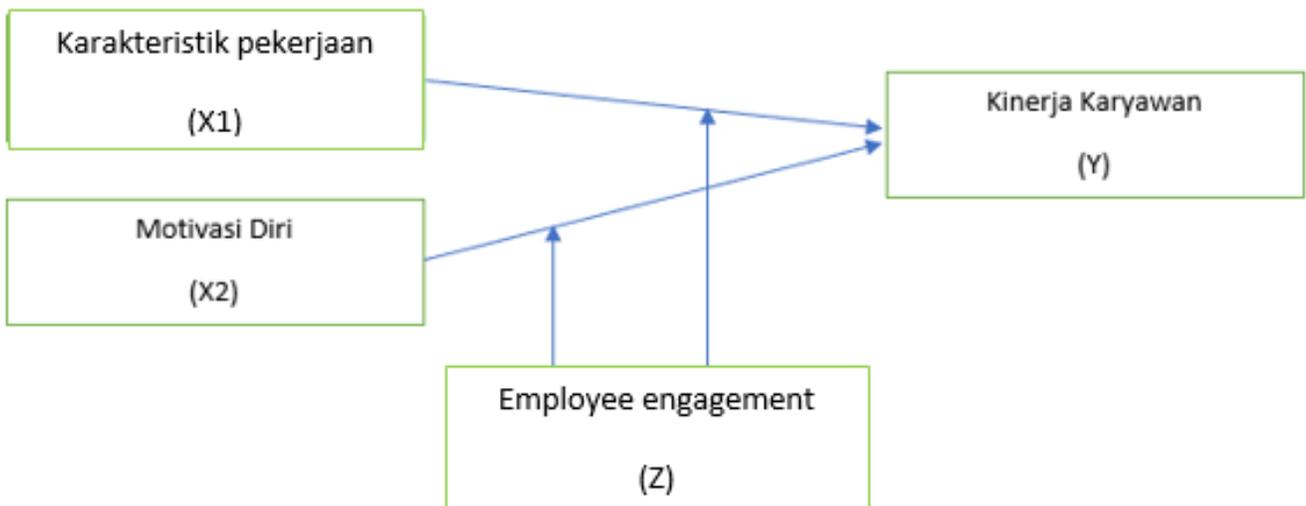
10	Dinda fatma (2017). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto	Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui apakah kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan populasi sebanyak 80 karyawan pada CV. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui apakah kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan populasi sebanyak 80 karyawan pada CV.	populasi sebanyak 80 karyawan pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto.	Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya . Analisis data digunakan analisis regresi dengan bantuan program SPSS versi 23	Berdasarkan hasil analisis regresi, ditemukan bahwa: Pertama, terdapat pengaruh yang positif antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan.Kedua , terdapat pengaruh positif antara kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan. Ketiga, terdapat pengaruh yang positif antara karakteristik pekerjaan dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan
----	--	--	--	---	---

2.3 KERANGKA PEMECAHAN MASALAH

2.3.1 Model Penelitian

Berikut adalah model penelitian yang akan digunakan :

Gambar 1 : Model penelitian



2.3.2 Hipotesis penelitian

H1 : Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2 : Motivasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3 : *Employee engagement* dapat memoderasi pengaruh Karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan.

H4 : *Employee engagement* dapat memoderasi pengaruh motivasi diri terhadap kinerja karyawan.