

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Penelitian Terdahulu**

Penelitian sebelumnya yang digunakan peneliti adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian ini. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis.

Penelitian yang dilakukan oleh Rizki Anna Yanti (2014), dengan judul “Pengaruh Motivasi,dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik”. Alat analisis yang gunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel Kinerja di Pengaruhi oleh Motivasi dan Disiplin Kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Wanda Febriyana (2015), dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kabepe Chakra”. Alat analisis yang digunakan regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa menunjukkan variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan kinerja karyawan PT. Kabepe Chakra.

Penelitian yang dilakukan oleh Ebeu Saptarini (2014), dengan judul “Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan *Home Industry* Kerudung di Kecamatan Majalaya”. Alat analisis yang gunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel Produktivitas dipengaruhi oleh Pengalaman Kerja.

**Tabel 2.1**  
**Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang**

No	Item	Peneliti		Persamaan	Perbedaan
		Terdahulu	Sekarang		
1.	<b>Judul</b>	Rizki Anna Yanti (2014)  ”Pengaruh Motivasi,dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik”	Dwi Wildhatul Jannah (2018)  “Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat RS. Semen Gresik”		
	<b>Variabel Bebas</b>	a. Motivasi ( $x_1$ ) b. Disiplin Kerja ( $x_2$ )	c. Motivasi Kerja ( $x_1$ ) d. Pengalaman Kerja ( $x_2$ ) e. Kepuasan Kerja ( $X_3$ )	a. Motivasi Kerja ( $x_1$ )	b. Pengalaman Kerja ( $x_2$ ) c. Kepuasan Kerja ( $x_3$ )
	<b>Variabel Terikat</b>	Kinerja (Y)	Kinerja (Y)	Kinerja (Y)	
	<b>Teknik Analisis</b>	Regresia Linier Berganda	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda	
2.	<b>Judul</b>	Wanda Febriyana (2015)  “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. KABEPE CHAKRA”	Dwi Wildhatul Jannah (2018)  “Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat RS. Semen Gresik”		
	<b>Variabel Bebas</b>	a. Kepuasan Kerja ( $x_1$ )	a. Motivasi Kerja ( $x_1$ ) b. Pengalaman Kerja ( $x_2$ ) c. Kepuasan Kerja ( $X_3$ )	a. Kepuasan Kerja ( $X_3$ )	b. Disiplin Kerja ( $x_1$ ) c. Pengalaman Kerja ( $x_2$ )
	<b>Variabel Terikat</b>	Kinerja (Y)	Kinerja (Y)	Kinerja (Y)	
	<b>Teknik Analisis</b>	Regresi Linier Sederhana	Regresi Linier Berganda		Regresi Linier Berganda
3.	<b>Judul</b>	Ebeu Saptarini (2014)  Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan <i>Home Industry</i> Kerudung di Kecamatan	Dwi Wildhatul Jannah (2018)  Pengaruh Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat RS. Semen Gresik		

		Majalaya			
	<b>Variabel Bebas</b>	a. Pengalaman Kerja ( $x_1$ )	a. Motivasi Kerja ( $x_1$ ) b. Pengalaman Kerja ( $x_2$ ) c. Kepuasan Kerja ( $x_3$ )	a. Pengalaman Kerja ( $x_2$ )	a. Motivasi Kerja ( $x_1$ ) b. Kepuasan Kerja ( $x_3$ )
	<b>Variabel Terikat</b>	Produktivitas Kerja (Y)	Kinerja (Y)		Kinerja (Y)
	<b>Teknik Analisis</b>	Regresi Linier Sederhana	Regresi Linier Berganda		Regresi Linier Berganda

*Sumber Data : Diolah sendiri*

## **2.2. Landasan Teori**

### **2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

#### **2.2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian (Rivai dan Sagala, 2013;1). Sementara menurut Sutrisno (2014;6) bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Mangkunegara (2013;29 ) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penerapan manajemen berdasarkan fungsi manajerial dan operasional dalam rangka mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

#### **2.2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Rivai dan Sagala (2013;13) menyatakan bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Fungsi Manajerial
  - a. Perencanaan (*planning*)
  - b. Pengorganisasian (*organizing*)

- c. Pengarahan (*directing*)
  - d. Pengendalian (*controlling*)
2. Fungsi Operasional
- a. Pengadaan tenaga kerja
  - b. Pengembangan
  - c. Kompensasi
  - d. Pengintegrasian
  - e. Pemeliharaan
  - f. Pemutusan hubungan kerja

### **2.2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Irianto dalam Sutrisno (2014;7) menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi :

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.

5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk menyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antar pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

## **2.2.2 Motivasi**

### **2.2.2.1. Pengertian Motivasi**

Mangkunegara (2009:93) berpendapat bahwa Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

McClelland dalam Prabu (2011:94) Motivasi merupakan kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal. Dengan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah pendorong/dorongan agar seseorang memiliki keinginan untuk melakukan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

### **2.2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Manusia mempunyai bentuk sifat, watak serta kepribadian masing-masing yang beraneka ragam dan berubah-ubah. Karna adanya berbagai kebutuhan dan perilaku yang berbeda-beda itulah maka sangatlah perlu bagi organisasi untuk lebih memperhatikan perubahan-perubahan yang secara langsung berpengaruh terhadap kegiatan organisasi atau instansi. Zainudin (2014) yang dikutip Manullang, (2003:151) dalam faktor-faktor yang berpengaruh terhadap motivasi pegawai dan memuaskan serta mendorong orang untuk berkerja dengan baik terdiri dari :

1. Prestasi.
2. Pengakuan.
3. Pekerjaan itu sendiri.
4. Tanggung jawab.
5. Kemajuan.

### **2.2.2.3 Manfaat dan Tujuan Motivasi**

Manfaat utama dari motivasi adalah sebagai salah satu usaha dalam perbaikan mutu serta peningkat kualitas dan produktivitas pada sumber daya manusia. Arep dan Tanjung (2002:219) manfaat motivasi yang utama adalah terciptanya gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Adapun tujuan dari motivasi itu sendiri seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2008:149) adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
2. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

3. Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan.
5. Mengefektifkan pengadaan pegawai.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi pegawai.
8. Meningkatkan kesejahteraan pegawai.
9. Memperkuat rasa tanggung jawab terhadap tugas pegawai.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

#### **2.2.2.4 Jenis Motivasi**

Hasibuan (2008:151) menjelaskan tentang jenis-jenis motivasi, adalah sebagai berikut :

1. Motivasi positif (insentif positif)

Dalam memotivasi, manajer memotivasi (merangsang bawahan) dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas kinerja standar.

Dengan motivasi ini kinerja bawahan akan meningkat karena pada umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif (insentif negatif).

Dalam memotivasi, manajer memotivasi bawahan dengan standar. Maka mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi dalam jangka waktu panjang dapat kurang baik. Kedua jenis motivasi tersebut sesungguhnya harus tepat dan seimbang dalam penggunaannya, agar

dapat meningkatkan kinerja pegawai secara maksimal dalam suatu perusahaan.

#### **2.2.2.5 Metode Motivasi**

Hasibuan (2008:149), mengatakan bahwa ada dua metode motivasi adalah sebagai berikut :

1. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (*materill* dan *non materill*) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya, jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.

2. Motivasi Tidak Langsung (*indirect Motivation*)

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menujung gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaan.misalnya ruangan kerja yang nyaman, suasana pekerjaan yang serasi dan sejenisnya.

#### **2.2.3. Pengalaman Kerja**

##### **2.2.3.1. Pengertian Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja karyawan dalam melaksanakan tugas pada sebuah organisasi sangatlah penting peranannya. Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi sebuah masalah yang muncul. Selain itu karyawan

tersebut akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan karena sudah memiliki pengalaman. Sehingga organisasi akan lebih mudah mencapai tujuan organisasi karena didukung oleh para karyawan yang sudah berpengalaman di bidangnya masing-masing.

Pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Pernyataan diatas didukung oleh pernyataan Handoko (2014:24)

Selain itu ada pendapat lain menurut Hasibuan (2010;109) Pengalaman kerja (senioritas) yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja seseorang, orang yang terlalu lama bekerja dalam perusahaan mendapat prioritas pertama dalam tingkat promosi. Kelebihannya adalah adanya penghargaan dan pengakuan bahwa pengalaman merupakan saka guru yang berharga. Dengan pengalaman, seseorang dapat mengembangkan kemampuannya sehingga pegawai tetap betah bekerja pada perusahaan dengan harapan suatu waktu ia akan dipromosikan. Kelemehannya adalah seorang pegawai yang kemampuannya sangat terbatas, tetapi karena sudah lama bekerja tetap dipromosikan.

Sedangkan menurut Sutrisno (2009;158), mengatakan kerja adalah suatu dasar atau acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang yang dapat diukur dari masa kerja seorang. Sehingga semakin lama seseorang bekerja semakin bertambah pengalamannya terhadap pekerjaannya. Dengan banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki seseorang pekerja maka orang tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik ini berarti orang tersebut mempunyai efektifitas kerja yang baik.

### **2.2.3.2. Faktor-Faktor Pengalaman Kerja**

Menurut Djauzak (2004:57) faktor-faktor yang memperngaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis tugas, penerapan, dan hasil. Dijelaskan sebagai berikut :

#### **1. Waktu**

Semakin lama seseorang melaksanakan tugas dan memperoleh pengalaman bekerja yang lebih banyak.

#### **2. Frekuensi**

Semakin sering melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.

#### **3. Jenis Tugas**

Semakin banyak jenis tugas yang dilasanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

#### 4. Penerapan

Semakin banyak peneraan pengetahuan, keterampilan dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja tersebut.

#### 5. Hasil

Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.

### **2.2.4. Kepuasan Kerja**

#### **2.2.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins dalam Galih (2014;6) setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda - beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu.

Hasibuan dalam Sutrisno (2013;4) mendefinisikan “kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya”. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang mereka terima dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Menurut Mutiara S. Panggabean dalam Sutrisno (2013;3) kepuasan kerja adalah segala sesuatu yang bergantung kepada apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya dan apa yang mereka peroleh.

Orang yang paling tidak merasa puas adalah mereka yang mempunyai keinginan paling banyak, namun mendapat yang paling sedikit. Sedangkan yang

paling merasa puas adalah orang yang menginginkan banyak dan mendapatkannya. Dari berbagai pengertian yang dikemukakan tentang kepuasan kerja, maka penulis dapat menarik kesimpulan mengenai kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap emosional seseorang terhadap pekerjaan yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

#### **2.2.4.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut Hasibuan dalam Lenny (2012: 67), kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut ini :

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
3. Berat ringannya pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

#### **2.2.5. Kinerja**

##### **2.2.5.1. Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai dan Sagala, 2013;548). Menurut Bangun (2012;231) bahwa kinerja

(*performance*) adalah hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*).

Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2014;149) kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan Rivai (2013;548).

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh oleh individu atau kelompok berdasarkan kompetensi yang dimilikinya dalam melaksanakan kerja.

#### **2.2.5.2. Faktor-Faktor Kinerja**

Mangkunegara (2013;67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut:

##### **1. Faktor Kemampuan**

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan

##### **2. Faktor Motivasi**

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

## **2.2.6. Hubungan Antar Variabel**

### **2.2.6.1. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja**

Salah satu hal yang perlu dilakukan untuk dapat meningkatkan kinerja para pegawai yaitu para pegawai membutuhkan motivasi yang baik agar dalam menjalankan setiap tugas dan pekerjaan yang diberikan mereka dapat mengerjakan dengan kepercayaan diri yang tinggi disertai dengan semangat kerja yang tinggi pula. Semakin mereka termotivasi maka akan membuat totalitas mereka dalam berkerja akan semakin meningkat dan akan berdampak positif bagi peningkatan kinerja yang akan mereka capai di Rumah Sakit Semen Gresik.

Untuk mengungkapkan adanya keterkaitan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, Mangkunegara (2011:122) menyatakan hubungan motivasi terhadap kinerja yaitu, “Bahwa seseorang karyawan akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakini bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada imbalan yang lebih besar dari organisasi, seperti bonus yang lebih besar, kenaikan gaji, serta promosi dan kesemuanya itu kemungkinan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya”. Dengan demikian hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat bersifat positif.

### **2.2.6.2. Hubungan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja**

Menurut Hasibuan (2010;109) pengalaman kerja (senioritas) yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja seseorang, orang yang terlalu lama bekerja dalam perusahaan mendapat prioritas pertama dalam tingkat promosi. Kelebihannya adalah adanya penghargaan dan pengakuan bahwa pengalaman

merupakan guru yang berharga. Dengan pengalaman, seseorang dapat mengembangkan kemampuannya sehingga pegawai tetap betah bekerja pada perusahaan dengan harapan suatu waktu ia akan dipromosikan. Kelemahannya adalah seorang pegawai yang kemampuannya sangat terbatas, tetapi karena sudah lama bekerja tetap dipromosikan. Dengan demikian hubungan pengalaman kerja dengan kinerja bersifat positif.

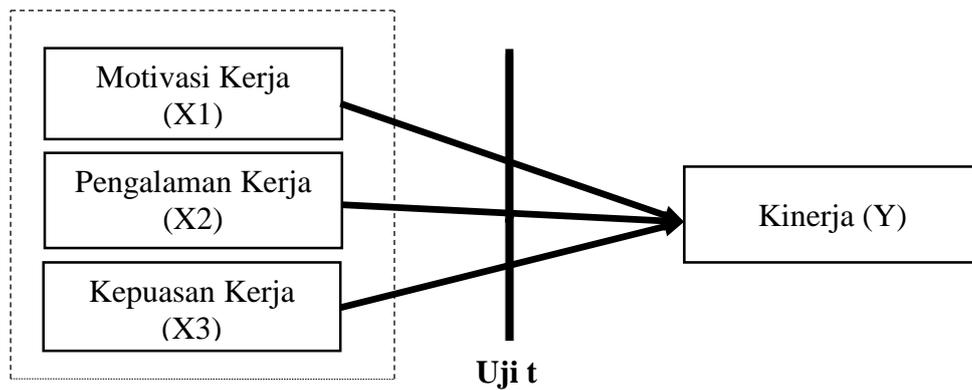
### **2.2.6.3. Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2002;117) kepuasan kerja adalah “suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya”. Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan karyawan. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat.

Kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat mendorong dan mempengaruhi semangat kerja karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan secara langsung mempengaruhi kinerja sesuai pendapatnya Robbin (2014;6). Dengan demikian hubungan kepuasan kerja dengan kinerja bersifat positif.

### 2.3. Kerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah serta untuk mempermudah pembahasannya, maka dapat dirumuskan kerangka berfikir sebagai berikut :



Keterangan :

→ : Parsial

Gambar 2.1  
Kerangka Konseptual

### 2.4. Hipotesis

1. Diduga Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Perawat RS. Semen Gresik.
2. Diduga Pengalaman Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Perawat RS. Semen Gresik.
3. Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Perawat RS. Semen Gresik.