

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya yang meneliti variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan dijadikan acuan untuk mendukung jalannya penelitian ini. Tujuan dari penelitian terdahulu adalah buat menyediakan perbandingan, menjadi referensi, serta menghindari kesamaan dengan penelitian ini.

Di bawah ini adalah beberapa jurnal terdahulu yang relevan dengan penelitian ini:

**Tabel 2.1**  
**Hasil Penelitian Terdahulu**

No	Nama Penulis, Tahun	Judul	Metode Penelitian	Hasil
1	Ivan Timothy, 2017	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cocacola Amatil Indonesia Surabaya	Penggunaan Analisa Regresi Berganda. Untuk uji asumsi klasik dilakukan tiga pengujian, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji t, Uji F, Uji R <sup>2</sup> .	Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja memberi pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan daripada motivasi kerja.
2	Ardi Hidayat, 2017	Pengaruh Budaya Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pt. Trijaya Medika Farma: Motivasi	Teknik pengambilan sampel yang digunakan purposive sampling dengan rumus slovin. Alat analisis	Budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja yang dialami oleh pegawai berpengaruh terhadap kinerja. Variabel

No	Nama Penulis, Tahun	Judul	Metode Penelitian	Hasil
		Sebagai Moderator	penelitiannya menggunakan metode statistik analisis regresi.	budaya kerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel moderating tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel moderating
3	Aldika Rahmandana Saputra dan Parwoto, 2019	Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karangmas Unggul Bekasi	Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah proporsional stratified random sampling. Metode pengumpulan data menggunakan metode survei, dengan instrumen penelitian berupa kuesioner. Metode analisis data menggunakan Statistik Product and Service Solutions.	Penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Goldwin, Cut Fitri Rostina, Hendra Nazmi, Meilissa, dan Eiklecia Ventriani U Zebua, 2019	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Tanimas Soap Industries (Perusahaan Manufaktur Dan EksportirSabun)	Penggunaan Analisa Regresi Berganda.Untuk uji asumsi klasik dilakukan tiga pengujian, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji t, Uji F, Uji R <sup>2</sup>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tanimas Soap Industries
5	Bayu Setiawan dan Askiah, 2020	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja pegawai	Pengumpulan data adalah dengan metode survei, dan	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

No	Nama Penulis, Tahun	Judul	Metode Penelitian	Hasil
			dengan alat bantu yaitu kuesioner yang dibagikan melalui Google form, dalam menganalisis data, penelitian ini menggunakan analisis linier sederhana berdasarkan hasil output dari aplikasi SPSS versi 25.	
6	Nelliana Margareta, Hadi Sunaryo dan Agus Priyono, 2020	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Blambangan Food-packres Indonesia)	Teknik yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS 20. Untuk uji asumsi klasik dilakukan tiga pengujian, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Namun kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
7	Raynaldy Rizky Rahmawan dan Mei Retno Adiwati, 2021	Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Dan Kepuasan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di UD. Rahman (Sidotopo Wetan, Surabaya)	Penelitian ini menggunakan kuesioner yang menggunakan teknik pemberian skor pada teknik skala likert (likert scale). Teknik Analisisnya menggunakan PLS (Partial Least Square).	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
8	Andrifan Dwi Prabowo,	Pengaruh Motivasi Kerja	Metode analisis data yang	Motivasi kerja memiliki pengaruh

No	Nama Penulis, Tahun	Judul	Metode Penelitian	Hasil
	Suryani Hardjo, dan Irsan Rangkuti, 2022	dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan	diterapkan adalah regresi linier berganda, dengan penerapan Uji F, Uji t, dan Uji Variabel Dominan. Sementara itu, teknik pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling.	signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dengan kepuasan kerja, yang juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
9	Umi Lailla Safitri, Bambang Widagdo, Khusnul Rofida Novianti, 2022	The Influence of Work Motivation and Workload on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediation Variable	Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sedangkan Teknik analisis data yang digunakan adalah Partial Least Square- Model Persamaan Struktural (PLS-SEM).	Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan Beban Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. dan kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja
10	Asraf, Maya Nabila dan Arfin Bagea, 2023	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS 25.	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa (1) lingkungan kerja, motivasi dan kepuasan kerja

No	Nama Penulis, Tahun	Judul	Metode Penelitian	Hasil
		Pada PT. Dua Tiga Sejahtera	Untuk uji asumsi klasik dilakukan tiga pengujian, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji t, Uji F, Uji R <sup>2</sup> .	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; (2) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; (3) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; (4) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Sumber: Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya dan rencana penelitian yang dilakukan mempunyai persamaan serta perbedaan. Persamaannya terletak pada fokus penelitian yang meliputi motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Namun, perbedaannya terletak di tahun pelaksanaan penelitian.

## 2.2 Tinjauan Teori

### 2.2.1 Kinerja Karyawan

#### 2.2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2011), kinerja karyawan adalah pencapaian yang diperoleh oleh seorang karyawan baik dalam segi kualitas maupun kuantitas dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Pandangan Wirawan (2009) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari berbagai fungsi atau indikator dalam suatu pekerjaan atau profesi yang tercapai dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Wirawan (2009) juga, kinerja karyawan merupakan hasil dari interaksi antara faktor lingkungan organisasi internal serta eksternal, serta faktor internal individu atau karyawan itu sendiri. Robbins (2016) mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya sesuai dengan kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Dari Robbins (2016) juga, kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang didapatkan serta kesempurnaan tugas sinkron dengan keterampilan dan kemampuan karyawan.

Menurut Rivai (2005), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara menyeluruh dalam menjalankan tugas selama periode tertentu, dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target, atau kriteria yang telah ditetapkan dan disepakati sebelumnya.

Dengan kata lain kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang dari segi kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan secara keseluruhan selama periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diterima.

### 2.2.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Handoko,2001)

adalah :

a) Motivasi

Faktor kunci yang mendorong individu untuk bekerja, dipicu oleh kebutuhan yang perlu dipenuhi. Kebutuhan-kebutuhan tersebut terkait dengan naluri dasar manusia untuk mencapai hasil terbaik dalam pekerjaannya.

b) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah hasil dari penilaian individu terhadap pekerjaannya, yang tercermin dalam sikap positif yang diperlihatkan oleh karyawan terhadap tugas-tugas mereka dan lingkungan kerja.

c) Taraf stres

Stres merupakan kondisi tegang yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kesejahteraan seseorang. Jika stres berlebihan, dapat membahayakan kemampuan seseorang dalam menghadapi situasi sehari-hari, yang pada akhirnya dapat mengganggu pelaksanaan tugas mereka.

d) Kondisi fisik pekerjaan

Hal ini merujuk pada faktor-faktor seperti lingkungan tempat kerja, ventilasi, dan pencahayaan di dalam ruang kerja yang dapat berdampak pada kinerja.

e) Sistem kompensasi

Kompensasi merupakan balasan yang diterima oleh karyawan sebagai hasil dari kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Oleh karena itu, memberikan kompensasi yang sesuai sangatlah penting untuk meningkatkan semangat karyawan dalam menjalankan tugasnya.

f) Desain pekerjaan

Desain pekerjaan mencakup proses menentukan tugas-tugas yang harus dilakukan oleh individu atau kelompok karyawan di dalam suatu organisasi. Kejelasan dalam desain pekerjaan sangat penting agar karyawan dapat menjalankan tugas-tugas mereka dengan efektif sesuai dengan peran yang telah ditetapkan untuk mereka.

g) Komitmen Terhadap Organisasi

Hal ini merujuk pada suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

### **2.2.1.3 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut (Mangkunegara, 2011) indikator dari kinerja adalah menjadi berikut:

a. Kualitas

Kualitas pekerjaan meliputi hasil kerja yang diproduksi oleh karyawan sesuai dengan standar perusahaan, yang tercermin dalam kerapihan dan ketelitian dalam menjalankan tugas. Tingkat kualitas kerja yang tinggi

dapat mengurangi tingkat kesalahan dan berkontribusi pada kemajuan perusahaan.

b. Kuantitas

Kuantitas kerja mengacu pada jumlah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam rentang waktu tertentu, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Ini mencerminkan kemampuan karyawan untuk mencapai target waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.

c. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas mengukur tingkat keakuratan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, di mana kesalahan minimal terjadi. Jika karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan akurat, maka pelaksanaan tugas dianggap baik.

d. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesadaran individu dalam tindakan dan perilaku mereka, baik yang disengaja maupun tidak. Tanggung jawab mencerminkan kesadaran individu terhadap tindakan dan perilaku mereka, termasuk dalam menerima dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

## **2.2.2 Motivasi Kerja**

### **2.2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja**

George & Jones (2005), motivasi kerja adalah suatu dorongan secara psikologis positif yang menghasilkan perilaku yang baik, kemudian tingkat usaha yang diberikan dalam bekerja juga baik, dan menjadi gigih terhadap suatu masalah di dalam pekerjaan. Sehingga, ada benarnya walaupun beberapa karyawan selalu mendapatkan tekanan atas pekerjaan mereka, namun mereka masih saja merasa memiliki rasa puas terhadap pekerjaan mereka tinggi.

Menurut Syahyuti (2010), motivasi adalah faktor yang memberikan dorongan kepada individu untuk melakukan tugasnya dengan baik. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2018), motivasi kerja merujuk pada kemampuan untuk mengarahkan pegawai dan organisasi agar dapat bekerja secara berhasil, sehingga mencapai tujuan yang diinginkan baik oleh para pegawai maupun organisasi. Sedarmayanti (2017) juga menggambarkan motivasi kerja seperti kekuatan yang menggerakkan pribadi untuk menjalankan perilaku tertentu, baik itu bersumber dari faktor internal maupun eksternal yang dapat menghasilkan semangat kerja.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan faktor yang mendorong karyawan untuk mencapai prestasi dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya memberikan manfaat baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri. Salah satu manfaat bagi

karyawan dari prestasi kerja adalah terciptanya rasa puas dalam diri mereka..

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

Menurut Hasibuan (2017), faktor-faktor yang memengaruhi motivasi dapat dikelompokkan sebagai berikut:

1. Faktor Intern
  - a) Keinginan untuk dapat hidup, kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi, untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja. Keinginan untuk bisa atau dapat memiliki, keinginan untuk mendapatkan benda yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan.
  - b) Keinginan untuk mendapatkan penghargaan, pengakuan, dan status sosial yang lebih tinggi dari orang lain.
  - c) Keinginan untuk mendapatkan pengakuan atas prestasi kerja.
  - d) Keinginan untuk memiliki kekuasaan.
2. Faktor Ekstern
  - a. Keadaan lingkungan kerja, termasuk sarana dan prasarana yang tersedia untuk pegawai
  - b. Kompensasi yang memadai, sebagai imbalan atas jerih payah dalam bekerja.
  - c. Supervisi yang baik, termasuk bimbingan dan arahan agar karyawan dapat melaksanakan tugas dengan baik.

- d. Adanya jaminan pekerjaan, karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.
- e. Status dan tanggungjawab dalam pekerjaan.
- f. Fleksibilitas dalam peraturan kerja, yang mencakup sistem dan prosedur kerja yang harus diikuti oleh karyawan.

### **2.2.2.3 Indikator-Indikator Motivasi Kerja**

Menurut George dan Jones (2005), indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja adalah sebagai berikut :

#### **1. Arah perilaku**

Perilaku yang dipilih seseorang untuk ditunjukkan. Arah perilaku mengacu pada perilaku yang dipilih karyawan untuk ditunjukkan dari banyak potensi perilaku yang dapat mereka tunjukkan.

#### **2. Tingkat Usaha**

Menggambarkan seberapa keras seseorang bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya. Karyawan yang termotivasi dengan baik akan memberikan yang terbaik bagi perusahaan dan tetap mencoba menunjukkan perilaku yang dipilihnya dengan baik. Motivasi kerja dilakukan bukan hanya agar karyawan menunjukkan perilaku yang bermanfaat bagi perusahaan tapi juga agar karyawan bekerja keras untuk perusahaan.

#### **3. Tingkat kegigihan**

Perilaku yang dipilih seseorang dalam menghadapi rintangan, menggambarkan usaha yang akan ditempuh seseorang untuk menyelesaikan

masalah yang dihadapinya atau usaha seseorang untuk membantu rekan kerjanya dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi.

### **2.2.3 Kepuasan Kerja**

#### **2.2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins (2008), kepuasan kerja mencerminkan sikap individu terhadap pekerjaannya, diukur dengan membandingkan penghasilan yang diterima dengan harapan yang dimiliki. Namun, rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan dianggap sebagai masalah. Penempatan karyawan sesuai dengan keahlian mereka juga dianggap dapat meningkatkan kepuasan kerja karena sesuai dengan bidang yang dikuasai oleh karyawan tersebut. Sementara menurut Luthans (2006), kepuasan kerja merujuk pada kondisi emosional yang positif dan menyenangkan yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini mencakup penilaian subjektif terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja yang dialami oleh individu.

Menurut Mangkunegara (2011), kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang terkait dengan pekerjaan yang mencakup berbagai aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan rekan kerja, penempatan kerja, dan pengawasan yang berkualitas.

Dari perspektif ini, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai kinerja yang optimal. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka akan

berusaha sebaik mungkin dengan kemampuan yang mereka miliki untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka.

### **2.2.3.2 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut (Kreitner & Kinicki, 2001) yaitu sebagai berikut:

#### **1. Pemenuhan kebutuhan**

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh sejauh mana karakteristik pekerjaan memberikan peluang bagi individu untuk memenuhi kebutuhan mereka.

#### **2. Perbedaan**

Kepuasan kerja merupakan hasil dari sejauh mana harapan individu terpenuhi. Pemenuhan harapan mencerminkan kesenjangan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh dari pekerjaan. Jika harapan melebihi hasil yang diperoleh, individu akan merasa tidak puas. Sebaliknya, individu akan merasa puas jika hasil yang diperoleh melebihi harapan mereka.

#### **3. Pencapaian nilai.**

Kepuasan kerja merupakan konsekuensi dari bagaimana individu mempersepsikan bahwa pekerjaan mereka memenuhi nilai-nilai kerja yang dianggap penting bagi mereka secara personal.

#### **4. Keadilan**

Kepuasan kerja bergantung pada sejauh mana individu merasa bahwa mereka diperlakukan dengan adil di lingkungan kerja.

## 5. Komponen genetic

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh karakteristik pribadi dan faktor genetic.

### **2.2.3.3 Indikator-Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins (2008), beberapa indikator kepuasan kerja mencakup hal-hal berikut:

1. Kepuasan terhadap gaji atau upah. Ini mencakup kepuasan terhadap penghasilan yang cukup buat mencukupi kebutuhan hidup, penghasilan yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan, dan keadilan gaji yang seimbang dengan nilai pekerjaan, termasuk tunjangan tambahan dari perusahaan.
2. Kepuasan terhadap promosi di perusahaan. Ini berkaitan dengan prosedur promosi yang jelas, promosi berdasarkan kinerja, dan peluang promosi yang mempertimbangkan pencapaian karyawan.
3. Kepuasan terhadap teman kerja. Ini termasuk dukungan dan kepercayaan dari rekan kerja, suasana kerja yang nyaman, dan kerjasama yang baik di antara sesama karyawan.
4. Kepuasan terhadap supervisi. Ini mencakup dukungan dan kepercayaan pada atasan, keterbukaan atasan terhadap umpan balik dari karyawan, dan perlakuan yang adil dan konsisten dari manajemen.
5. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri. Ini meliputi kepuasan dengan tugas-tugas yang dijalankan, tingkat beban kerja yang dianggap

wajar, keinginan untuk tetap pada pekerjaan tersebut, dan rasa puas terhadap hasil pekerjaan yang dicapai.

## **2.3 Hubungan Antar Variabel**

### **2.3.1 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Handoko (2001) menyatakan salah satu faktor kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi kerja adalah suatu dorongan secara psikologis positif yang menghasilkan perilaku yang baik, kemudian tingkat usaha yang diberikan dalam bekerja juga baik, dan menjadi gigih terhadap suatu masalah di dalam pekerjaan George & Jones (2005). Motivasi kerja karyawan yang baik menyebabkan karyawan akan bekerja dengan lebih semangat dan maksimal. Untuk memastikan kinerja yang optimal dan efisien, sangat penting untuk memiliki motivasi kerja yang kuat. Motivasi kerja yang positif menanamkan semangat dan mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias mencapai kinerja kerja yang tinggi.

Dengan begitu hal tersebut dibuktikan pada penelitian terdahulu yaitu oleh Goldwin et al., (2019) dan Asraf et al., (2023) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Safitri et al., (2022) membuktikan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.3.2 Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Handoko (2001) menyatakan salah satu faktor kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Menurut Robbins (2008), kepuasan kerja mencerminkan sikap individu terhadap pekerjaannya, diukur dengan membandingkan penghasilan yang diterima dengan harapan yang dimiliki. Maka dari itu dukungan dari pihak manajer dalam mempengaruhi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan sangat dibutuhkan dalam sebuah organisasi. Dukungan lebih yang diberikan dapat membuat karyawan merasa puas dalam bekerja sehingga dapat memaksimalkan kinerja mereka. Kepuasan kerja seorang karyawan diartikan sebagai reaksi dan perasaan seseorang terhadap tempat kerjanya. Kepuasan kerja seorang karyawan merupakan pandangan pribadi seseorang terhadap apa yang ia rasakan dalam bekerja. Jika tidak ada perbedaan antara harapan dan kenyataan, maka setiap karyawan akan merasa puas. Semakin banyak pekerjaan yang sesuai dengan harapan dan minat setiap karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasannya. Oleh karena itu, dapat diperkirakan jika kepuasan pegawai tinggi maka kinerja juga akan tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputra dan Parwoto (2023) yang membuktikan bahwa kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta menurut Prabowo et al.,(2022) membuktikan bahwa kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun peneliti yang dilakukan

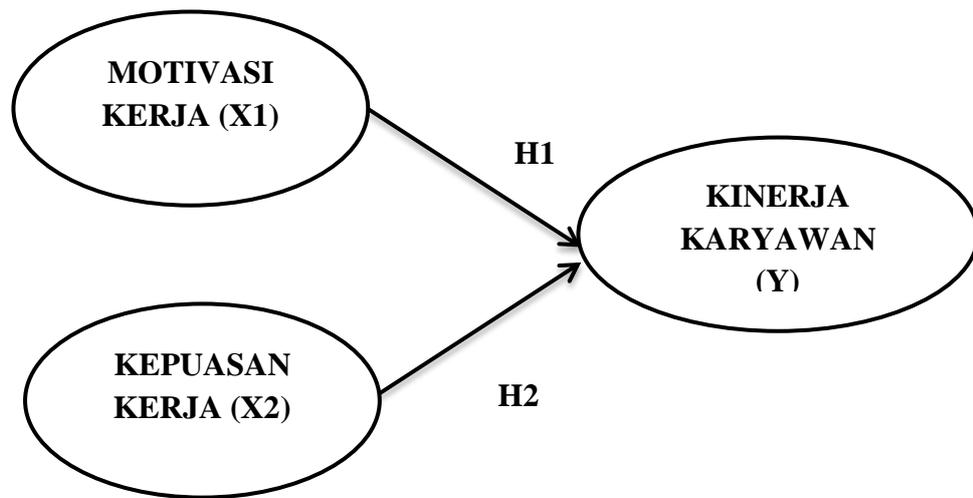
oleh (Rahmawan, 2021) menunjukkan bahwa kepuasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

#### **2.4 Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara variabel X (Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja) dengan variabel Y (Kinerja Karyawan). Dalam hal ini, organisasi berusaha mencapai tujuan dengan mengharapkan kinerja yang tinggi dari setiap karyawan. Peningkatan kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam mendukung kinerja keseluruhan organisasi. Peningkatan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerja dan kepuasan kerja yang diberikan kepada mereka.

Sebagaimana yang diungkapkan oleh Prabowo et al., (2022) yang membuktikan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Jadi semakin tinggi motivasi yang diberikan, maka semakin meningkat kinerja yang dihasilkan dan semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Begitupun sebaliknya jika motivasi yang diberikan rendah maka kinerja yang dihasilkan akan menurun, dan semakin rendah kepuasan kerja yang diberikan maka kinerja yang dihasilkan juga menurun.

Dari paparan pemikiran kerangka konseptual diatas bisa digambarkan dalam model analisis seperti gambar dibawah ini:



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

## 2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2022). Berdasarkan kerangka konseptual yang telah diuraikan di atas, maka dapat diambil dari hipotesis sebagai berikut:

H1 : Diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di UD. Dua Putra Sumobito Jombang

H2 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di UD. Dua Putra Sumobito Jombang