

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan suatu upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru pada penelitian selanjutnya. Pada bagian ini peneliti mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan.

Berikut penelitian terdahulu yang sudah dirangkum dalam tabel 2.1.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Peneliti	Hasil Penelitian
1	(Hardiyansyah et al., 2023)	<i>The Influence Of Motivation And Compensation On Employee Performance At Pt Unisadhuguna With Job Satisfaction Mediation</i>	<i>Motivation (X1) Compensation (X2) Job Satisfaction (Y1) Employee Performance (Y2)</i>	a) Motivation dan Compensation berpengaruh terhadap Employee Performance. b) Motivation berpengaruh terhadap Job Satisfaction. c) Compensation berpengaruh terhadap Job Satisfaction. d) Job Satisfaction berpengaruh terhadap Employee Performance. e) Motivation dan Compensation berpengaruh terhadap Employee performance melalui Job Satisfaction.
2	(Lasiny et al., 2021)	<i>The Effect Of Transformational Leadership And Work Motivation On Employee Performance With Job Satisfaction As A Mediation Variable</i>	<i>Work Motivation (X1) Transformational Leadership (X2) Employee Performance (Y) Job Satisfaction (Z)</i>	a) Transformational Leadership dan Work Motivation berepengaruh terhadap Job Satisfaction. b) Transformational Leadership dan Work Motivation berpengaruh signifikan terhadap Employee Performance. c) Transformational Leadership dan work Motivation berpengaruh signifikan terhadap Employee Performance melalui Job Satisfaction.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Peneliti	Hasil Penelitian
3	(Sembiring & Tanjung, 2021)	Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Motivasi (X1) Kemampuan Kerja (X2) Kepuasan Kerja (Y1) Kinerja Pegawai (Y2)	a) Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. b) Kemampuan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. c) Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. d) Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. e) Kepuasan Kerja tidak bersifat memediasi hubungan antara variabel Motivasi dengan variabel Kinerja Karyawan.
4	(Dewi & Waruwu, 2023)	<i>The Effect Of Work Motivation And Workload On Employee Performance In Pt. Pln (Persero) Upt Padang</i>	<i>Work Motivation (X1) Workload (X2) Employee Performance(Y)</i>	a) <i>Work Motivation</i> berpengaruh dan signifikan terhadap <i>Employee Performance</i> b) <i>Workload</i> berpengaruh dan signifikan terhadap <i>Employee Performance</i> .
5	(Sinollah & Amin, 2021)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Studi Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang	Motivasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Disiplin Kerja (X3) Kinerja Karyawan(Y)	a) Motivasi, Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. b) Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
6	(Yasa et al., 2023)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Bangunan Ud. Wijaya Kusuma	Motivasi Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Kompensasi (X3) Kinerja Karyawan (Y)	a) Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
7	(Kusumah & Rismawati, 2022)	<i>The Effect Of Work Motivation And Work</i>	<i>Work motivation (X1) Work Discipline (X2)</i>	a) <i>Work motivation</i> tidak berpengaruh

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Peneliti	Hasil Penelitian
		<i>Discipline on Employee Performance in the West Cikarang Sub-District Office</i>	<i>Employee Performance (Y)</i>	signifikan terhadap <i>Employee Performance</i> . b) <i>Work Discipline</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Employee Performance</i> .
8	(Timothy, 2017)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cocacola Amatil Indonesia Surabaya	Motivasi (X1) Kepuasan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	a) Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. b) Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. c) Kepuasan Kerja memberi pengaruh yang lebih dominan terhadap Kinerja Karyawan daripada Motivasi Kerja.
9	(Feri et al., 2020)	Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Champion Kurnia Djaja Technologies	Motivasi (X1) Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) Budaya Organisasi (X3) Kepuasan Kerja (Y1) Kinerja Karyawan (Y2)	a) Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. b) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. c) Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. d) Kepuasan Kerja mampu bertindak sebagai variabel intervening hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan.
10	(Hanafi & Yohana, 2017)	Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance	Motivasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y1) Kepuasan Kerja (Y2)	a) Motivasi dan Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan b) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja c) kepuasan kerja berhasil memediasi hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Peneliti	Hasil Penelitian
				d). lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan e) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja f). kepuasan kerja berhasil memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
11	(Nurperinayati, 2021)	<i>The Role of Job Satisfaction in Mediating The Effect of Organizational Culture and Work Motivation on Employee Performance</i>	<i>Organizational Culture (X1)</i> <i>Work Motivation (X2)</i> <i>Job Satisfaction (Y1)</i> <i>Employee Performance (Y2)</i>	a) Organizational Culture dan Work motivation berpengaruh terhadap Employee Performance. b) Work motivation dan Organizational Culture berpengaruh signifikan terhadap Job satisfaction. c) Job satisfaction berpengaruh terhadap Employee Performance. d) Job satisfaction tidak berhasil memediasi pengaruh Organizational culture dan Work Motivation terhadap Employee Performance.
12	(Ikhsan & Supartha, 2023)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Kepuasan Kerja	Motivasi Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y) Kepuasan Kerja (Z)	a) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. b) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. c) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. d) Kepuasan Kerja memediasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Peneliti Terdahulu

2.2 Tinjauan Pustaka

2.2.1 Motivasi Kerja

a. Teori Hierarki kebutuhan Maslow

(*Maslow's need hierarchy theory*) yang dikembangkan oleh Abraham Maslow menjadi hal utama yang mendorong tiap individu bergerak maju dan mencapai lebih banyak dalam peningkatan kualitas hidup mereka, dengan melibatkan keinginan, kepentingan dan tujuan yang mendalam untuk bertindak (Sugiarti, 2023). Dalam teori hierarki kebutuhan Maslow, terdapat lima kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Dengan merujuk pada teori Hierarki kebutuhan Maslow, penelitian ini akan mengeksplorasi hubungan antara tingkat motivasi dengan hal yang diamati, memberikan wawasan yang mendalam terhadap pengaruh kinerja karyawan.

b. Achievement Theory

Teori prestasi yang dikembangkan oleh Prof. Dr. David C. McClelland, seorang ahli psikologis bangsa Amerika dari Universitas Harvard. dalam teori motivasinya mengemukakan bahwa kinerja karyawan seseorang sangat ditentukan oleh motivasi yang ada pada dirinya. Motivasi yang dimaksud terdiri dari tiga dorongan kebutuhan, yaitu:

- 1) Need of achievement, kebutuhan untuk berprestasi.
- 2) Need of affiliation, kebutuhan untuk memperluas pergaulan.
- 3) Need of power, kebutuhan untuk menguasai sesuatu.

Berdasarkan teori McClelland tersebut sangat penting dibinanya motivasi karyawan dengan cara mengembangkan potensi mereka melalui upaya perusahaan secara efektif agar terwujudnya produktivitas kinerja karyawan yang berkualitas tinggi dan tercapainya tujuan utama organisasi.

2.2.1.1 Definisi Motivasi Kerja

“Motivasi merupakan suatu dorongan dari dalam diri seseorang sebagai landasan yang mendasari rasa semangat kerja dalam melakukan sesuatu atau mengarahkan perilaku seseorang” (Sinollah & Amin, 2021:114). Menurut (Hasibuan, 2020) “motivasi kerja adalah penyediaan kekuatan pendorong yang menciptakan semangat kerja seseorang sehingga mereka menginginkannya untuk bekerja sama, bekerja secara efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan”. Sedangkan, Menurut (Hanafi & Yohana, 2017) “motivasi diartikan menemukan, atas kebutuhan karyawan dan membantu untuk mencapainya dalam proses yang halus”.

(Sugiarti, 2023:126) menyimpulkan bahwa:

“motivasi adalah ‘api’ yang mendorong individu untuk bergerak maju, berusaha mencapai lebih banyak, dan meningkatkan kualitas hidup mereka. Hal ini melibatkan keinginan yang dalam, kepentingan, atau

tujuan yang mendalam yang memotivasi individu untuk bertindak dan mencapai yang terbaik dalam segala hal yang mereka lakukan”.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja merupakan suatu dukungan dan dorongan individu terhadap perilaku dan keinginan untuk mencapai tujuan dalam melakukan pekerjaan atau suatu aktivitas yang diinginkan secara optimal.

2.2.1.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut (Sugiarti, 2023:133) Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja antara lain:

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan yang positif termasuk budaya perusahaan yang mendukung, komunikasi yang efektif, dan hubungan interpersonal yang baik. serta dukungan dari rekan kerja dan atasan, rasa saling percaya dapat memberikan dorongan positif bagi individu.

b. Penghargaan dan Pengakuan

Pengakuan atas prestasi dalam bentuk penghargaan, pujian, promosi, bonus, imbalan yang menjadikan motivasi kerja individu dalam melakukan suatu pekerjaan atau aktivitas akan semakin meningkat.

c. Pembangunan Karir

Faktor ini menjadi salah satu hal penting dalam motivasi kerja dengan kemajuan karir berupa pelatihan dan pengembangan

keterampilan, serta peluang untuk mengambil tanggung jawab yang lebih besar.

d. Tantangan dan tugas yang bermakna

Tantangan dan tugas pekerjaan menjadikan individu akan merasa lebih termotivasi ketika mereka merasa tugas yang dilakukan jelas dan memberi kontribusi nyata.

e. Otonomi dan kontrol

Ketika individu diberikan kebebasan untuk mengatur dan mengendalikan dalam hal tugas dan pekerjaan, mereka cenderung memiliki tanggung jawab atas hasil.

f. Keseimbangan Kerja-Hidup

Dalam menjalankan tugas mereka cenderung termotivasi karena waktu dan fleksibilitas yang individu miliki mampu memadai dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

g. Kebutuhan yang dihargai

Kebutuhan dasar seperti imbalan yang adil, keamanan kerja dan kondisi kerja memadai serta harus terpenuhi agar individu dapat fokus pada tugas-tugas yang lebih tinggi dalam hierarki motivasi.

2.2.1.3 Indikator-Indikator Motivasi Kerja

Menurut Siagian (2008) dalam (Lestari, 2017) indikator-indikator motivasi kerja diantaranya sebagai berikut:

a. Daya Pendorong

Dorongan semangat tinggi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya mampu memotivasi karyawan agar kinerja pada perusahaan menjadi lebih baik.

b. Kemauan

Sebuah keinginan pada setiap individu dalam membentuk, dan mengembangkan segenap kemampuannya serta untuk meningkatkan taraf kehidupan.

c. Kerelaan

Ketulusan hati dalam setiap tuntutan-tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan untuk mencapai suatu tujuan dan ekspektasi perusahaan kepada karyawannya.

d. Membentuk Keahlian

Kemampuan untuk melakukan suatu hal terhadap sebuah peran yang dimiliki karyawan. Kemampuan tersebut dapat diasah dengan baik sesuai pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan.

e. Membentuk Keterampilan

Dalam menggunakan keahliannya karyawan mampu mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bernilai dari hasil pekerjaan tersebut.

f. Tanggung Jawab

Mengacu pada kesadaran seseorang akan tingkah laku atau perbuatan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja.

Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajiban.

g. Kewajiban

Mengacu pada sesuatu yang harus dilaksanakan setiap karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang sudah diberikan oleh perusahaan dengan batas waktu yang telah ditetapkan.

h. Tujuan

Mengacu pada langkah awal dari pembuatan rencana agar ketika dilaksanakan bisa terarah dan sejalan dengan tujuan serta target yang telah direncanakan sebelumnya.

2.2.2 Kinerja Karyawan

Teori kinerja Multidimensi (*Multidimensional Performance Theory*) yang dikembangkan oleh John P. Campbell kinerja tugas dan kontekstual (Ghaney & Rodzalan, 2022) Kinerja Tugas adalah pekerjaan yang dilakukan oleh individu secara efisien dengan memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan perusahaan melalui dua cara, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dan Kinerja Kontekstual diartikan sebagai pekerjaan atau aktivitas yang tidak memberikan kontribusi pada inti teknis tetapi mendukung organisasi melalui faktor lingkungan sosial dan psikologis pada tujuan organisasi untuk meningkatkan prosedur kerja. Dengan merujuk pada teori kinerja, penelitian ini akan mengeksplorasi hubungan antara kinerja karyawan dengan lingkungan organisasi,

memberikan wawasan yang mendalam tentang bagaimana perilaku sukarela karyawan memengaruhi kinerja secara efektif.

2.2.2.1 Definisi Kinerja Karyawan

“Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan” (Hanafi & Yohana, 2017). Sedangkan, menurut (Lasiny et al., 2021) Istilah “kinerja” didefinisikan sebagai suatu hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya atas keterampilan, usaha, dan peluang. Menurut (Lasiny et al., 2021) “Kinerja merupakan hasil suatu proses yang mengacu dan diukur dalam jangka waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan”.

(Hardiyansyah et al., 2023) menyimpulkan bahwa:

Kinerja adalah penampakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai berdasarkan keterampilan, pengalaman, keikhlasan, dan waktu yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan yang menjadi tugasnya dan semua hasil tersebut akan dinilai oleh perusahaan atau atasannya melalui kriteria dan sasaran yang telah ditentukan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang telah di capai oleh karyawan dalam melakukan tugasnya dan diukur dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan guna menunjang tercapainya suatu tujuan.

2.2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Siagian. (2002) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain:

a. Kompensasi

Merujuk pada imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai penggantian atas kontribusi dan pekerjaan yang dilakukan. Kompensasi mencakup gaji, tunjangan, bonus, dan insentif lainnya.

b. Lingkungan Kerja

Faktor lingkungan kerja yang menyangkut kondisi fisik, sosial, dan psikologis tempat kerja yang dapat memengaruhi kesejahteraan dan produktivitas karyawan dalam melakukan aktivitas.

c. Budaya Organisasi

Merujuk pada nilai-nilai, norma, keyakinan, dan perilaku yang dianut dan dipraktikkan dalam suatu organisasi. Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat memotivasi karyawan untuk berkinerja tinggi.

d. Kepemimpinan

Menyangkut kemampuan dan gaya kepemimpinan dari manajer atau pimpinan dalam mengarahkan, memotivasi, dan mengelola karyawan. Kepemimpinan yang efektif dapat menginspirasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

e. Motivasi Kerja

Merujuk pada dorongan internal dan eksternal yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan maksimal. Motivasi kerja dapat berasal dari kebutuhan akan pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, atau imbalan materi.

f. Disiplin Kerja

Merujuk pada kepatuhan karyawan terhadap aturan, norma, dan prosedur yang berlaku di tempat kerja. Disiplin kerja yang baik menunjukkan tingkat ketaatan yang tinggi dan dapat meningkatkan produktivitas.

g. Kepuasan Kerja

Menyangkut tingkat kepuasan dan kebahagiaan karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja mereka. Kepuasan kerja yang tinggi biasanya berhubungan dengan kinerja yang baik dan loyalitas terhadap organisasi.

2.2.2.3 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012) dalam (Saragih, 2020) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. Kuantitas Kerja

Mengukur seberapa banyak pekerjaan yang berhasil diselesaikan oleh seorang karyawan dalam waktu tertentu yang mencakup jumlah produk yang diproduksi.

b. Kualitas Kerja

Merujuk pada seberapa baik pekerjaan yang dilakukan karyawan. Berkaitan dengan sejauh mana hasil yang diperoleh memenuhi standar yang ditetapkan, seberapa baik produk yang diberikan.

c. Ketepatan Waktu

Mengukur kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Ketepatan waktu penting karena dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan.

d. Kehadiran

Indikator ini mengacu pada seberapa sering karyawan hadir di tempat kerja. Kehadiran yang baik penting karena menjamin keberlanjutan operasional dan produktivitas.

2.2.3 Kepuasan Kerja

Teori dua arah (*Two Factor Theory*) yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg mengidentifikasi karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yang berbeda yaitu *satisfies* atau *dissatisfies*. Sumber kepuasan kerja (*satisfies*) terdiri dari pekerjaan itu sendiri, prestasi, penghargaan, serta sebuah promosi yang diselenggarakan oleh atasan. Sedangkan sumber ketidakpuasan (*dissatisfies*) terdiri dari gaji, supervisi, hubungan antar personal, kondisi kerja dan status (Rivai, 2009). Dengan mengacu pada teori diatas, penelitian ini akan mengeksplorasi hubungan antara tingkat kepuasan kerja dan kinerja karyawan di tempat kerja.

2.2.3.1 Definisi Kepuasan Kerja

“Kepuasan kerja juga sangat berkaitan dengan proses mental dan keseluruhan tindakan yang akan dilakukan oleh karyawan” (Hardiyansyah et al., 2023). Menurut (Lasiny et al., 2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang atau ketidaksenangan dalam melihat pekerjaan. Sedangkan, Menurut (Hardiyansyah et al., 2023) “Kepuasan Kerja merupakan sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berkaitan dengan situasi kerja, kerjasama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam pekerjaan, dan hal-hal yang berkaitan dengan faktor fisik dan psikis”. (Sugiarti, 2023:84) menyimpulkan bahwa:

Kepuasan kerja diartikan sebagai ukuran dari tingkat kepuasan individu terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Kepuasan kerja yang tinggi dapat menunjukkan bahwa penempatan kerja berhasil dalam memberikan lingkungan kerja yang memadai, tantangan yang sesuai, dan kepuasan pribadi bagi individu.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja ialah perasaan dan sikap karyawan atas seberapa baik pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut *Herzberg et al.* (1959) Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain:

a. Faktor *Hygien*

Faktor yang menyangkut kebutuhan akan kesehatan atau pemeliharaan yang berhubungan dengan manusia berupa lingkungan dan kondisi untuk memperoleh ketentraman dan kesehatan yang berlangsung terus menerus. Apabila faktor tersebut tidak terpenuhi maka akan timbul ketidakpuasan dalam diri seseorang, namun jika hal tersebut terpenuhi maka hanya akan menghasilkan keadaan netral.

b. Faktor Motivasi

Faktor yang menyangkut kondisi psikologis seseorang berupa ambisi pribadi dalam melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan untuk mewujudkan hasil yang mereka capai sesuai dengan tujuan. Dengan memiliki tujuan yang jelas, mereka cenderung memiliki ambisi kuat dan termotivasi untuk bekerja.

2.2.3.3 Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (1995) dalam (Sofyan, 2018) indikator Kepuasan Kerja adalah sebagai berikut:

- a. Pembayaran: Gaji yang telah diberikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab individu.
- b. Pekerjaan itu sendiri: Menikmati pekerjaan yang telah dilakukan dengan baik.
- c. Promosi jabatan: Ada atau tidaknya promosi yang telah ditetapkan oleh atasan atau otoritor lain.

- d. Kepenyeliaan (Supervisi): Hubungan yang baik dengan atasan.
- e. Hubungan dengan rekan kerja: Menjalin komunikasi yang baik dengan banyaknya rekan kerja.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan suatu dorongan dari dalam diri seseorang sebagai landasan yang mendasari rasa semangat kerja dalam melakukan sesuatu atau mengarahkan perilaku seseorang (Sinollah & Amin, 2021). Apabila seseorang termotivasi dengan pekerjaan yang mereka lakukan, maka ia akan berusaha sekuat tenaga dalam mewujudkan apa yang mereka inginkan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Hardiyansyah et al., 2023) menyatakan bahwa hasil temuan yang dilakukan berpengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi belum tentu upaya yang keras tersebut menghasilkan kinerja yang diharapkan. Hal ini dibuktikan oleh (Timothy, 2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja

Menurut (Sugiarti, 2023) salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu sebuah penghargaan atau pengakuan dari atasan. Ketika karyawan melakukan suatu pekerjaan dengan baik dan mendapatkan pengakuan atas prestasi yang telah dilakukan menjadikan individu merasa puas atas usaha yang telah ia kerahkan. Penelitian yang dilakukan oleh

(Hanafi & Yohana, 2017) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.3.3 Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan

“Kepuasan kerja yang tinggi dapat menunjukkan bahwa penempatan kerja berhasil dalam memberikan lingkungan kerja yang memadai, tantangan yang sesuai, dan kepuasan pribadi bagi individu”(Sugiarti, 2023). Lingkungan kerja yang memadai seperti hubungan dengan rekan kerja dalam membangun suasana kerja yang harmonis dapat meningkatkan rasa kepuasan karena adanya sikap yang sikap menghargai dan mendukung. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nurperinayati, 2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.4 Motivasi dengan Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja

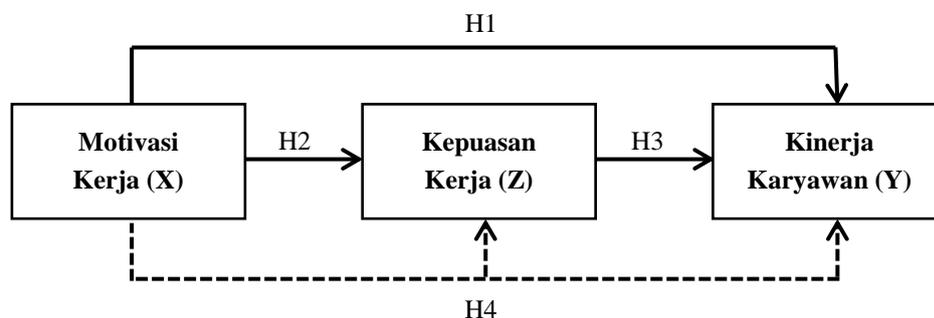
“Kepuasan Kerja merupakan sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berkaitan dengan situasi kerja, kerjasama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam pekerjaan”(Hardiyansyah et al., 2023). Motivasi yang timbul dari dalam diri seseorang dalam menjalankan pekerjaan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja, karena dorongan internal tersebut mendorong individu untuk berkomitmen dan memberikan hasil yang optimal. Dengan melakukan suatu pekerjaannya bermakna dan sesuai dengan nilai-nilai pribadinya, sehingga mereka lebih puas dengan apa yang mereka capai. Dalam didapatkannya motivasi kerja yang efektif maka kepuasan kerja karyawan akan tinggi dan mempengaruhi kinerja karyawan yang meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh (Hanafi & Yohana, 2017) membuktikan

bahwa motivasi kerja terhadap kinerja karyawan mampu dimediasi oleh kepuasan kerja.

2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan model berfikir tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting, Kerangka konseptual yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti (Sugiyono, 2013). Kerangka konseptual ini menggambarkan pengaruh motivasi kerja sebagai variabel independent terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependent melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Adanya suatu pengaruh langsung yaitu “Motivasi Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan” karena variabel independen (Motivasi Kerja) mempengaruhi variabel dependen (Kinerja Karyawan) secara langsung tanpa bantuan variabel lain dan pengaruh tidak langsung yaitu “Motivasi Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja” karena variabel independen (Motivasi Kerja) masih membutuhkan variabel mediasi (Kepuasan Kerja) sebagai perantara untuk mempengaruhi variabel dependen (Kinerja Karyawan) menjadikan penelitian ini lebih bervariasi.

Berdasarkan uraian diatas model penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual, replikasi model (Saragih, 2020)

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang diajukan, maka titik tolak untuk merumuskan hipotesis adalah rumusan masalah dan kerangka berfikir (Sugiyono, 2013). Berdasarkan kajian teori dan kerangka konseptual diatas, maka dapat dirumuskan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

H1: Diduga terdapat pengaruh signifikan antara (X) Motivasi Kerja terhadap (Y) Kinerja Karyawan.

H2: Diduga terdapat pengaruh signifikan antara (X) Motivasi Kerja terhadap (Z) Kepuasan Kerja.

H3: Diduga terdapat pengaruh signifikan antara (Z) Kepuasan Kerja terhadap (Y) Kinerja Karyawan.

H4: Diduga (Z) Kepuasan Kerja memediasi hubungan antara(X) Motivasi Kerja terhadap (Y) Kinerja Karyawan.