

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung topik pada pembahasan penelitian ini, telah dicari berbagai literatur terdahulu yang masih berkaitan dan sesuai (relevan) dengan topik penelitian ini. Berdasarkan hasil pencarian penelitian terdahulu, ditemukan beberapa penelitian sebelumnya yang relevan dengan topik pembahasan kali ini. Meskipun ada keterkaitan pembahasan, tetapi penelitian ini masih sangat berbeda dengan penelitian sebelumnya. Adapun penelitian sebelumnya yang relevan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Judul dan Penelitian	Variabel dan Metode	Hasil
1.	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja pada Dinas Sosial Kota Makasar” (Hidayat et al., 2020)	X1 : Kompetensi Y1 : Kepuasan Kerja Z1 : Kinerja Metode: SPSS.2.1	a. Kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja pegawai secara langsung. b. Dan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.
2.	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Dianti, (2017)	X1 : Kompetensi Pegawai Y1 : Kinerja Pegawai Z1 : Kepuasan Kerja Z2 : Komitmen Organisasional Metode: SEM-PLS	a. Kompetensi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kabupaten Tegal. b. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi mampu memediasi kompetensi dan kinerja pegawai c. Kepuasan kerja tidak mampu memediasi hubungan antara kompetensi dengan

No.	Judul dan Penelitian	Variabel dan Metode	Hasil
			kinerja pegawai dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kabupaten Tegal.
3.	Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT. Sapta Prima Cargo Ujung (2021)	X : Kompetensi Kerja Y : Kinerja Karyawan Metode: SPSS	a. Kompetensi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi selatan Nurindah & Rahim, (2018)	X1 : Kompetensi X2 : Motivasi X3 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Metode: Teknik survei dan Regresi	a. Bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja sangat berpengaruh pada kinerja pegawai. b. Sedangkan kompetensi tidak mempengaruhi kinerja pegawai.
5.	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur Aprilliansyah & Chalid, (2020)	X: Kompetensi Y: Kepuasan Kerja Metode: SPSS	a. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur.
6.	Pengaruh kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (studi kasus pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kepulauan Sangihe) Rudlia, (2016)	X1 : Kompetensi X2 : Kompensasi Y1 : Kepuasan kerja Y2 : Kinerja pegawai Metode: SPSS	a. Kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja namun berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. b. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja namun berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
7.	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kahatex Bandung Annisa Kharenina Augustine,(2022)	X : Kepuasan Kerja Y : Kinerja Karyawan Metode: SPSS	a. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kahatex di kabupaten Bandung.

No.	Judul dan Penelitian	Variabel dan Metode	Hasil
8.	Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau Azhari (2021)	X : Kepuasan kerja Y : Kinerja Karyawan Metode SPSS	a. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif bagi kinerja namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten Berau.
9.	<i>The Influence of competence, compensation, and leadership style on performance through job satisfaction at the inspectorate general of the ministry of agriculture</i> Sugiono (2021)	X1 : <i>Competence</i> X2 : <i>Compensation</i> X3 : <i>Leadership style</i> Z : <i>Job Satisfaction</i> Y : <i>Performance</i> Metode: <i>Structural Equation Model (SEM)</i>	a. Menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kompetensi, kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. b. Kepuasan kerja dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
10.	Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Kesehatan Kabupaten Tolikara Rahmi & Syafei M. Nur, (2024)	X1 : Kompetensi X2 : Budaya Kerja Z : Kepuasan kerja Y : Kinerja Pegawai Metode: <i>Path analysis</i> dengan <i>software smart PLS</i>	a. Kompetensi pegawai berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. b. Kompetensi pegawai berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. c. Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara. d. Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. e. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara. f. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh kompetensi pegawai dan budaya kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tolikara.

No.	Judul dan Penelitian	Variabel dan Metode	Hasil
11.	<i>The Influence of Organization Culture and Work Competence on Performance Through Job Satisfaction at BPN Medan City.</i> Syamsiana, (2023)	X1 : Organizational culture X2 : Competency Z : Job Satisfaction Y : Performance Metode: SPSS	a. Menyatakan bahwa budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja, melalui kepuasan kerja.
12.	<i>The influence of IT-Competency Dimensions On Job Satisfaction, Knowledge Sharing and Performance Across Industries</i> Kucharska & Erickson, (2020)	Z : IT Competency Y1 : Job satisfaction, Y2 : knowledge sharing Y3 : Perfromance across industries Metode: SPSS	a. bahwa kompetensi TI perusahaan mendorong kepuasan kerja dan berbagi pengetahuan lebih kuat bagi pekerja pengetahuan di industri TI dibandingkan industri lainnya. b. Selain itu, fungsi mediasi yang lebih kuat dalam berbagi pengetahuan dan kepuasan kerja terlihat pada operasi TI ketika industri TI dikendalikan.

Sumber : *Research Gap*

2.2 Tinjauan Pustaka

Dalam tinjauan Pustaka pada penelitian ini akan membahas mengenai kinerja karyawan, kompetensi dan kepuasan kerja sebagai berikut:

2.2.1 Kinerja Karyawan

2.2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Mengetahui sebuah perusahaan Kinerja sumber daya manusia dapat dianggap berhasil jika bertujuan untuk meningkatkan produktivitas karyawan untuk memenuhi tujuan bisnis yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya (A.P. Mangkunegara, 2007).

Koopmans et al., (2013) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja ini lebih menekankan pada pola perilaku dan tindakan karyawan dibandingkan dengan hasil dari perilaku itu sendiri. Hal ini berisi perilaku yang berada dibawah kontrol dari individu itu sendiri, kecuali perilaku tersebut dipengaruhi oleh lingkungannya

Pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam melaksanakan tugas sangat erat kaitannya dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan informasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah seseorang yang mempunyai tingkah laku, tujuan untuk mengacu pada hasil yang dicapai seorang karyawan selama menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Meningkatkan kinerja karyawan akan menguntungkan bisnis dengan memberi pekerja kesempatan terbaik untuk mencapai potensi penuh mereka dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

2.2.1.2 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Berikut adalah tujuan evaluasi kinerja perusahaan, mengutip Rivai & Sagala (2013), diperlukan pelatihan dan pengembangan Untuk meningkatkan kinerja dan mencapai sasaran kinerja yang telah ditetapkan, karyawan memerlukan pelatihan dan pengembangan.

1. Meningkatkan output di tempat kerja Salah satu tujuan memberikan review kinerja adalah untuk meningkatkan tingkat produktivitas karyawan karena karyawan yang termotivasi akan terus bekerja lebih keras dan menghasilkan hasil yang lebih besar lagi.
2. Menawarkan kemungkinan untuk pekerjaan yang adil Persepsi karyawan bahwa dia memiliki kesempatan yang adil untuk melakukan pekerjaannya akan dipengaruhi oleh tinjauan kinerjanya.

2.2.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2017) Faktor yang mempengaruhi Kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, karyawan yang memiliki IQ diatas 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. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man in the right job*).

2. Faktor motivasi (*motivation*)

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). Sikap mental merupakan kondisi yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus harus sikap mental yang secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

2.2.1.4 Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Koopmans et al., (2013) dimensi kinerja karyawan dibagi menjadi tiga, yaitu

1. *Task Performance* (Kinerja Tugas)

Dimensi ini mengukur kemampuan individu dalam melakukan tugas substantif maupun teknis yang penting bagi pekerjaannya. Perilaku yang digunakan untuk menggambarkan kinerja tugas sering kali mencakup menyelesaikan tepat waktu, mengingat target kerja yang dicapai, prioritas dalam pekerjaan, menyelesaikan pekerjaan secara efisien, mengatur waktu.

2. *Contextual Performance* (Kinerja Kontekstual)

Dimensi ini menilai perilaku yang mendukung lingkungan organisasi, sosial, dan lingkungan psikologis agar pekerjaan dapat berfungsi dengan baik. Perilaku yang digunakan untuk menggambarkan kinerja kontekstual termasuk menggunakan waktu kerja dengan baik, berani

mengambil tugas yang bukan tugasnya, berusaha memperbarui pengetahuan, berusaha memperbarui keterampilan, berfikir kreatif ketika ada masalah, bertanggung jawab lebih, mencari tantangan baru, berpartisipasi dalam rapat.

3. *Counterproductive Work Behavior* (Perilaku Kerja Kontraproduktif)

Dimensi ini menilai perilaku yang dapat membahayakan kesejahteraan organisasi. Ini termasuk perilaku seperti mengeluh terhadap pekerjaan, membesarkan masalah, berpikir negatif, membicarakan hal negatif dengan rekan kerja, membicarakan hal negatif dengan orang luar tempat kerja.

2.2.2 Kompetensi

2.2.2.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi (*competence*) merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang di landasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang di tuntutan oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2007:110). Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting.

Kompetensi adalah kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kata dasarnya sendiri, yaitu kompeten yang berarti cakap, mampu, terampil (Veithzal, 2014). Kompetensi mengacu kepada atribut/karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaannya.

Dari beberapa pendapat di atas maka dapat di simpulkan bahwa kompetensi merupakan sejumlah kemampuan dan pengetahuan yang di miliki oleh seseorang terutama karyawan atau pegawai untuk mencapai tingkatan karyawan atau pegawai professional.

2.2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Michael Zwell dalam Wibowo (2007:126) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

1. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Kepercayaan banyak pekerja bahwa manajemen merupakan musuh yang mencegah mereka melakukan inisiatif yang seharusnya dilakukan.

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki.

3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya.

4. Karakteristik kepribadian

Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.

5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerja bawahan, memberikan pengakuan, dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh terhadap motivasi seseorang bawahan.

6. Isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai, atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.

7. Kemampuan intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi.

8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan seperti: rekrutmen dan seleksi karyawan, praktik pengambilan keputusan.

2.2.2.3 Indikator Kompetensi

Menurut Hasibuan et al., (2021) ada lima indikator kompetensi, yaitu sebagai berikut:

1. Pengetahuan

Merupakan kesadaran dalam bidang kognitif yang mencakup segala hal dalam proses pembelajaran dan adaptasi pada seseorang di dalam lingkungannya.

2. Pemahaman

Adalah kedalaman kognitif dan efekti yang dimiliki oleh individu.

3. Kemampuan

Adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan.

4. Nilai

Yaitu perubahan perilaku yang dapat di ukur yang mencakup sikap, pengetahuan, keterampilan.

5. Sikap

Yaitu perasaan atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.

2.2.3 Kepuasan Kerja

2.2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menjadi masalah yang menarik dalam manajemen organisasi/perusahaan sebab besar pengaruhnya bagi karyawan maupun organisasi/perusahaan. Menurut Mangkunegara (2013) kepuasan kerja

adalah suatu perasaan yang mendukung atau tidak mendukung diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan.

Bagi karyawan kepuasan kerja akan menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja. Sedangkan bagi perusahaan kepuasan kerja bermanfaat dalam usaha meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan (Wiliandari, 2019).

Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dalam bentuk yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya. Adanya ketidakpuasan kerja karyawan seharusnya dapat dideteksi oleh perusahaan.

2.2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2013) yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya sebagai berikut :

1. Faktor pegawai

Faktor pegawai yaitu: kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.

2. Faktor pekerjaan

Faktor pekerjaan yaitu: jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

2.2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Penelitian ini berfokus pada indikator-indikator yang terdapat dalam *The Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)* Weiss *et al*, (1967) yang diantaranya, yaitu :

1. *Ability Utilization* (seluruh kemampuan) : Memberikan kesempatan pada karyawan untuk menggunakan seluruh kemampuan yang dimilikinya dalam bekerja.
2. *Achievement* (berprestasi) : Perasaan berhasil yang didapatkan karyawan pada pekerjaannya
3. *Activity* (aktivitas) : Dapat aktif bekerja seharian
4. *Advancement* (keahlian) : Kesempatan untuk menguasai suatu pekerjaan
5. *Authority* (otoritas) : Kesempatan untuk memerintah orang lain

6. *Company policies and practices* (kebijakan perusahaan dan pelaksanaan) : Kebijakan yang ditetapkan perusahaan dalam keseharian di perusahaan
7. *Compensation* (pendapatan) : Gaji dan jumlah pekerjaan yang dilakukan
8. *Co-workers* (rekan kerja) : Hubungan dalam berinteraksi satu sama lain dengan rekan kerja
9. *Creativity* (kreativitas) : Memberikan kesempatan untuk mencoba cara/metode sendiri/pribadi dalam bekerja.
10. *Independence* (mandiri) : Kesempatan untuk bekerja secara mandiri
11. *Moral values* (nilai-nilai moral) : Dapat mengerjakan sesuatu yang tidak bertentangan dengan hati nurani
12. *Recognition* (penghargaan) : Pujian yang diperoleh saat menyelesaikan tugas dengan baik.
13. *Responsibility* (tanggung jawab) : Kebebasan untuk memberikan/menggunakan penilaian pribadi.
14. *Security* (keamanan) : Memberikan jaminan keamanan menjadi karyawan tetap
15. *Social service* (layanan sosial) : Memberikan kesempatan untuk bermanfaat bagi orang lain.
16. *Social status* (status sosial) : Memberikan kesempatan untuk menjadi “sesuatu” atau orang yang unggul dalam perusahaan

17. *Supervision-human relation* (hubungan atasan dengan bawahan) : Suatu tindakan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam menyelesaikan suatu keluhan dari karyawannya
18. *Supervision-technical* (teknis kerja atasan) : Kompetensi atasan dalam membuat keputusan.
19. *Variety* (beragam) : Kesempatan untuk melakukan hal dalam waktu luang.
20. *Working conditions* (kondisi kerja) : Kondisi yang ada di dalam lingkungan kerja seperti ketersediaan ruang dan peralatan kerja dalam perusahaan.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Seiring dengan perkembangan jaman teknologi semakin canggih dalam sebuah perusahaan membutuhkan seseorang yang memiliki kemampuan untuk mengoptimalkan produktivitas untuk keberhasilan sebuah perusahaan. Maka dari itu karyawan harus memiliki kompetensi yang cukup, karena sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Jika karyawan yang tidak memiliki kompetensi di dalam perusahaan maka perusahaan akan mengalami kesulitan dalam mencapai target yang di tentukan.

Dengan demikian, kompetensi sangat berperan penting terhadap kinerja karyawan, karena kompetensi memberikan manfaat yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan dan membantu perusahaan untuk mencapai target yang akan di capai.

Penelitian yang dilakukan oleh Briliyandityo (2018) yang berjudul Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada penyiar radio di kota Malang. Menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Hubungan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja

Perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi akan aspek-aspek yang berbeda dari setiap pekerjaan disebut dengan kepuasan kerja. Tak terlepas dari itu jika karyawan memiliki kemampuan atau kompetensi maka perusahaan akan semakin mudah untuk mencapai target yang ditentukan. Kepuasan kerja menggambarkan pengalaman-pengalaman yang dimiliki oleh karyawan. Jika kompetensi yang dimiliki karyawan sangat membantu dalam mengembangkan perusahaan maka perusahaan akan puas dengan apa yang karyawan miliki dan akan membantu perusahaan untuk berkembang dan produktif.

Dengan demikian, Kompetensi juga mempengaruhi kepuasan kerja untuk perkembangan perusahaan atau organisasi. Karena perusahaan merasa karyawan yang direkrut sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2020) yang berjudul Pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada dinas sosial kota Makassar. Menyatakan bahwa kompetensi mempengaruhi terhadap kepuasan kerja secara signifikan.

2.3.3 Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pekerjaan di dalam organisasi perlu adanya kerja sama antara pimpinan dan bawahannya di dalam perusahaan. Suatu pekerjaan dapat dikerjakan dengan hasil yang baik dan situasi lingkungan kerja yang baik pula sehingga karyawan mampu menghasilkan kinerja yang optimal sesuai tugas yang telah di berikan dalam bekerja, sehingga salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat menentukan tingkat kinerja karyawan yang tinggi maupun rendah.

Dengan demikian, kepuasan kerja juga sangat mempengaruhi segala yang yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Karena dengan begitu, karyawan akan merasa nyaman dengan ruang lingkup kerja yang dilakukan dalam perusahaan tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Sugiyono (2021) yang berjudul “*The Influence Of Competence, Compensation, and Leadership Style on Performance Through Job Satisfaction at The Inspectorate General of The Ministry of Agriculture*”. Menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.4 Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Menjadi Mediasi

Kompetensi sangat berperan penting terhadap kinerja karyawan, karena kompetensi memberikan manfaat yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan dan membantu perusahaan untuk mencapai target yang akan di capai. Karena hal tersebut, hubungan kompetensi terhadap kinerja karyawan

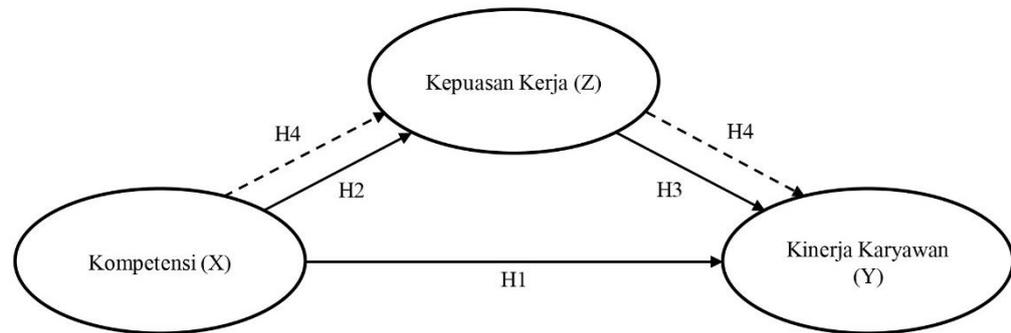
dengan kepuasan kerja menjadi mediasi juga termasuk hal yang mendasar yang berperan penting untuk menunjang karyawan dalam mengembangkan kompetensi setiap individu. Jika hubungan kompetensi tersebut berjalan dengan lancar, maka kepuasan kerja karyawan sangat berperan penting dalam hal tersebut. Perusahaan juga ikut mendapatkan laba atau keuntungan yang dapat memberikan efek yang baik kedepannya. Kompetensi karyawan pada perusahaan akan menghasilkan kepuasan kerja yang wajar, sehingga akan berkinerja baik bagi perusahaan.

Dengan demikian, kepuasan kerja dapat berperan sebagai mediasi yang penting dalam hubungan antara kompetensi dan kinerja karyawan. Sehingga kedepannya, perusahaan juga akan cepat berkembang dalam hal yang diinginkan.

Penelitian yang dilakukan oleh Syamsiana (2023) yang berjudul "*The Influence of Organization Culture and Work Competence on Performance Through Job Satisfaction at BPN Medan City*". Menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja, melalui kepuasan kerja.

2.4 Kerangka Konseptual

Berikut adalah kerangka konseptual kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Pengaruh langsung : —————

Pengaruh tidak langsung : - - - - -

2.5 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Diduga ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Indonesia Royal Paper Jombang.

H2 : Diduga ada pengaruh antara kompetensi terhadap kepuasan kerja bagian produksi pada PT. Indonesia Royal Paper Jombang.

H3 : Diduga ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Indonesia Royal Paper Jombang.

H4 : Diduga kepuasan kerja menjadi mediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Indonesia Royal Paper Jombang.