

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Bahan referensi pendukung kajian Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Intermedia Pers), diambil dari penelitian sebelumnya yang melihat pengalaman Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Diharapkan dengan adanya penelitian terdahulu dapat memperkuat kerangka teori yang digunakan dalam penelitian ini. Penelitian terdahulu dijelaskan pada Tabel 2.1 yang menjadi referensi penulisan penelitian kali ini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1	Peipkon Modesta Ningmabin (2022) Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel Bebas: Kepuasan Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Variabel Terkait: Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitatif	Kepuasan Kerja secara parsial memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Universitas Brawijaya Malang. Kedua, Motivasi Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Universitas Brawijaya Malang. Ketiga, Kepuasan dan motivasi kerja secara simultan memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan rumah sakit Universitas Brawijaya Malang.
2	Akbar, Ardiansyah Ali, Nursyam AR (2022) Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor SAMSAT Makasar	Variabel Bebas: Kepuasan Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Variabel Terkait: Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor SAMSAT Makassar, sementara motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

3	Jhony Fahrin Sapar (2022) Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International Tbk Daihatsu Banjarmasin	Variabel Bebas: Kepuasan Kerja (X1) Motivasi (X2) Variabel Terkait: Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitatif	Kepuasan Kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja adapun faktor yang mempengaruhinya adalah secara sosial, secara fisik dan secara finansial, faktor yang sangat berpengaruh adalah faktor finansial dikarena karyawan sangat berharap agar perusahaan memberikan bonus dan insentif, pengukuran pengolahan data SPSS menggunakan skala likert untuk mengukur dari faktor sosial, faktor fisik.
4	Dyah Ayu Paramitha dan Lie Liana (2022) Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rattan House Furniture Semarang	Variabel Bebas: Kepuasan Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Motivasi (X3) Variabel Terkait: Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitatif	Berdasarkan pengujian dan analisis yang telah dilakukan, maka menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Andia Salsabilla dan Ian Nurpatia Suryawan (2022) Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel Bebas: Kepuasan Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Motivasi Kerja (X3) Variabel Terkait: Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitatif	Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. KWS
6	Saeed Siyal, Maria, Munwar Hussain Pahi, Rukhman Solangi dan Chunlin Xin (2021) <i>They can't treat you well under abusive supervision: Investigating the impact of job satisfaction and extrinsic motivation on healthcare employees</i>	Variabel Bebas: Kepuasan Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Variabel Terkait: Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitatif	Temuan penelitian menarik perhatian pada mekanisme yang mendasari penyelidikan pengaruh pengawasan yang sewenang-wenang terhadap kinerja petugas layanan kesehatan dan untuk memberikan dasar bagi intervensi praktis yang mempunyai potensi untuk mengekang frekuensi perilaku kasar yang dilakukan pengawas layanan kesehatan organisasi.

7	Mir Rouf Ahmad dan Rameez Raja (2021) <i>Employee Job Satisfaction and Business Performance: The Mediating Role of Organizational Commitment</i>	Variabel Bebas: Mediasi Komitmen Organisasional (X1) Kepuasan Kerja (X2) Variabel Terkait: Kinerja Bisnis (Y)	Kuantitatif	Hasil penelitian ini disediakan bukti empiris bahwa terdapat hubungan langsung yang signifikan hubungan antara kepuasan kerja karyawan dan bisnis pertunjukan. Ini menunjukkan keterkaitan antar karyawan kepuasan kerja dan kinerja bisnis tidak dapat disangkal lagi pentingnya karyawan sebagai aset paling vital demarkasi untuk organisasi mana pun dalam bisnis saat ini dunia.
---	--	---	-------------	---

Sumber: *Jurnal Ilmiah (2021-2022)*, diakses 2024

2.2 Tinjauan Teori

2.2.1 Kepuasan Kerja

2.2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan yang dialami oleh karyawan terhadap hasil kerja yang telah dicapai dalam jangka waktu tertentu. Menurut Suryawan & Salsabilla (2022), kepuasan kerja adalah reaksi individu terhadap lingkungan kerjanya. Plorania (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dihasilkan dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Ahmad & Raja (2021) lebih lanjut menjelaskan bahwa kepuasan kerja, atau *job satisfaction*, adalah keadaan emosional karyawan yang bisa menyenangkan atau tidak menyenangkan. Ketidakpuasan kerja muncul ketika harapan-harapan tidak terpenuhi, sedangkan kepuasan muncul jika harapan-harapan tersebut terpenuhi.

Kepuasan kerja erat kaitannya dengan perasaan atau emosi seorang karyawan, di mana hanya karyawan tersebut yang dapat merasakannya dan hal ini mempengaruhi kondisi emosionalnya. Berdasarkan beberapa definisi kepuasan kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja

adalah kondisi di mana karyawan merasa puas dengan hasil kerja yang telah dicapainya dalam jangka waktu tertentu.

2.2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut (Paramitha & Liana, 2022) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, diantaranya sebagai berikut:

1. Gaji dan Tunjangan

Kompensasi yang adil dan kompetitif, serta tunjangan tambahan, berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja.

2. Lingkungan Kerja

Kondisi fisik dan suasana kerja, termasuk kebersihan, kenyamanan, dan keamanan, sangat mempengaruhi kepuasan karyawan.

3. Hubungan dengan Rekan Kerja

Hubungan interpersonal yang baik dengan rekan kerja, supervisor, dan manajemen dapat meningkatkan rasa kepuasan dan keterikatan karyawan.

4. Peluang Pengembangan Karir

Kesempatan untuk pelatihan, promosi, dan pengembangan karir memberikan motivasi dan meningkatkan kepuasan kerja.

5. Pengakuan dan Apresiasi

Penghargaan dan pengakuan terhadap prestasi kerja karyawan dapat meningkatkan rasa puas dan motivasi.

6. Kebijakan Perusahaan

Kebijakan yang adil dan transparan dalam hal promosi, evaluasi kinerja, dan disiplin berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

7. Keamanan Kerja

Perasaan aman akan keberlanjutan pekerjaan membuat karyawan lebih tenang dan puas dalam bekerja.

2.2.1.3 Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sangat penting bagi karyawan untuk menumbuhkan rasa senang dalam bekerja. Kepuasan kerja dapat diukur melalui berbagai indikator. Menurut Crow et al. (2012), indikator tersebut meliputi variasi tugas, manfaat dari tugas, umpan balik, kesempatan promosi, kenaikan jabatan, kenyamanan ruang kerja, dan interaksi sosial. Selanjutnya, Erdiansyah (2016) menyatakan bahwa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja mencakup efisiensi kerja, kualitas kerja, disiplin kerja, standar kerja, dan kompetensi. Akbar et al. (2022) juga menambahkan bahwa indikator kepuasan kerja meliputi kepuasan terhadap gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, kesempatan promosi, dan pengawasan kerja.

Selain itu, indikator kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Edward Lawler dalam Azhari (2020) disebut juga teori kesetaraan atau *Equity Model Theory* yakni teori yang menjelaskan kepuasan dan ketidakpuasan dengan pembayaran, kondisi kerja, perbedaan antara jumlah yang diterima dengan jumlah yang dipersepsikan oleh karyawan lain, dalam teorinya Edward membagi kepuasan menjadi 3 dimensi:

1. Memenuhi Kebutuhan Dasar Karyawan

Kebutuhan yang menunjang kebutuhan sehari-hari. Memenuhi kebutuhan yang menunjang aktivitas keseharian dalam bekerja yang

menjadi dasar karyawan tersebut melakukan kerja, seperti dengan pemberian kompensasi yang sesuai. Indikator untuk mengukurnya adalah:

- a. Gaji yang sesuai
- b. Bonus yang sesuai
- c. Mendapat Penghargaan

2. Memenuhi Harapan Karyawan

Pemberian rasa aman dalam bekerja, membina hubungan antar rekan kerja yang baik dan pemberian pekerjaan yang sesuai dengan jabatan, sehingga mungkin tidak mau pindah kerja ketempat lain.

Indikator untuk mengukurnya adalah:

- a. Rasa nyaman dengan ruang kerja
- b. Ketersediaan peralatan yang memadai
- c. Hubungan yang baik antar karyawan
- d. Pekerjaan yang sesuai dengan jabatan

3. Memenuhi keinginan karyawan dengan mendapat lebih dari apa yang diinginkan karyawan

Mendapatkan kesempatan dalam pemberian saran, mempunyai kesempatan yang sama dalam meningkatkan karir dan mendapatkan penghargaan yang lebih dari kinerjanya. Indikator untuk mengukurnya adalah:

- a. Dapat memberikan saran pada organisasi
- b. Mempunyai kesempatan untuk belajar
- c. Mempunyai kesempatan yang sama dalam meningkatkan karir

2.2.2 Motivasi Kerja

2.2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan atau keinginan internal yang mempengaruhi tingkat usaha, kreativitas, dan tingkat ketekunan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi (Siyal et al., 2021). Motivasi kerja mencakup faktor – faktor seperti kebutuhan, kepuasan, nilai, tujuan, dan harapan karyawan terhadap pekerjaannya dan organisasinya (Fahrin Sapar & Pancasetia, 2022). Menurut Akbar et al. (2022) motivasi kerja dapat berupa motivasi intrinsik (dorongan dari dalam diri individu) atau motivasi ekstrinsik (dorongan yang berasal dari lingkungan atau insentif eksternal). Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, kinerja, dan kepuasan kerja karyawan, sementara motivasi kerja yang rendah dapat menurunkan semangat dan produktivitas karyawan (Paramitha & Liana, 2022).

Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam suatu perusahaan atau bank. Hal ini sangat dimungkinkan karena karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi akan dapat menunjang pekerjaannya dengan lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mempunyai motivasi kerja (Ahmad & Raja, 2021). Dengan kata lain motivasi kerja merupakan faktor pendorong bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggungjawab karyawan tersebut dengan baik.

2.2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Adapun Faktor – faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja menurut Siyal et al. (2021) adalah:

1. Kepuasan kerja

Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya memiliki motivasi yang lebih tinggi. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang kondusif, gaji yang memadai, dan kesempatan untuk berkembang.

2. Keadilan dan perlakuan yang adil

Karyawan akan merasa termotivasi jika mereka merasa bahwa mereka diperlakukan secara adil dalam hal pengakuan, penghargaan, dan kesempatan untuk maju dalam karier.

3. Kebutuhan dasar

Karyawan perlu memiliki kebutuhan dasar seperti makanan, pakaian, tempat tinggal, dan keamanan terpenuhi. Jika kebutuhan ini tidak terpenuhi, karyawan mungkin akan merasa tidak termotivasi dan sulit berkonsentrasi.

4. Tujuan yang jelas dan terukur

Karyawan akan merasa termotivasi jika mereka memiliki tujuan yang jelas dan dapat diukur. Hal ini dapat membantu mereka fokus pada pencapaian tujuan tersebut.

5. Keterlibatan

Karyawan yang merasa terlibat dalam pekerjaan mereka memiliki motivasi yang lebih tinggi. Keterlibatan dapat dipengaruhi oleh

faktor-faktor seperti pengambilan keputusan yang partisipatif dan kesempatan untuk memberikan masukan pada organisasi.

6. Lingkungan kerja yang positif

Lingkungan kerja yang positif, seperti dukungan sosial dan suasana kerja yang menyenangkan, dapat meningkatkan motivasi karyawan.

7. Tantangan dan pengakuan

Karyawan perlu merasa bahwa mereka dihargai dan diakui atas prestasi mereka. Pemberian tantangan baru juga dapat meningkatkan motivasi karyawan.

2.2.2.3 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi yang dikemukakan oleh Mc Clelland dalam Siyal et al. (2021) disebut juga dengan teori motivasi prestasi. Indikator tersebut terdapat dalam beberapa dimensi untuk mengukurnya. Dimensinya adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan akan pencapaian atau prestasi (*Need for Achievement*)

Kebutuhan akan prestasi ini diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu. Mereka berjuang untuk memenuhi ambisi secara pribadi dari pada mencapai kesuksesan dalam bentuk penghargaan perusahaan atau organisasi. Sehingga mereka melakukannya selalu lebih baik dan lebih efisien dari waktu ke waktu. Indikator untuk mengukurnya adalah:

a. Keinginan untuk berprestasi

b. Memenuhi standar kerja

c. Berusaha meningkatkan kemampuan

2. Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power*)

Yaitu keinginan untuk mempengaruhi/mengatur orang lain, bertanggung jawab untuk orang lain dan memiliki otoritas atas orang lain. Indikator mengukurnya adalah:

- a. Keinginan mendorong rekan kerja
- b. Bertanggung jawab terhadap orang lain
- c. Memiliki otoritas atas orang lain

3. Kebutuhan akan hubungan atau berafiliasi (*Need for Affiliation*)

Yaitu hasrat untuk menjalin suatu hubungan antar personal yang ramah dan akrab. Orang yang memiliki kebutuhan seperti ini tentu mereka memiliki motivasi untuk persahabatan, menanggung dan bekerja sama daripada sebagai ajang kompetisi didalam suatu organisasi. Termasuk didalam hal pengertian satu dengan lainnya. Indikator mengukurnya adalah dengan menjalin hubungan dan komunikasi dengan ramah dan akrab.

2.2.3 Kinerja Karyawan

2.2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *performance*, yang mengacu pada hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai karyawan (Mangkunegara, 2011:67). Menurut Hasibuan (2011:94), kinerja adalah hasil yang diperoleh karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan berdasarkan keterampilan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Azhari (2020) lebih lanjut menjelaskan

bahwa kinerja keuangan adalah fungsi dari kemampuan dan motivasi, yang terdiri dari keterampilan, pelatihan, dan sumber daya yang diperlukan untuk bekerja. Kinerja karyawan juga dapat ditentukan oleh kemampuan seseorang untuk tampil serta kesempatan dan kesediaan untuk bekerja.

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan suatu hal yang bersifat individual atau sendiri-sendiri, hal ini dikarenakan tingkat dari kemampuan karyawan satu dengan karyawan lainnya berbeda-beda. Kinerja seorang karyawan tergantung dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Kinerja karyawan merupakan ukuran terakhir dari seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dalam suatu perusahaan (Modesta, 2022).

2.2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Adapun menurut (Newton et al., 2022) faktor yang mendorong kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, yaitu:

1. Motivasi

Motivasi adalah dorongan atau keinginan internal yang mempengaruhi perilaku seseorang. Karyawan yang termotivasi tinggi cenderung bekerja dengan lebih baik dan berkinerja tinggi. Motivasi dapat berasal dari dalam diri karyawan (motivasi intrinsik) atau dari lingkungan kerja dan imbalan yang diberikan (motivasi ekstrinsik).

2. Kepuasan kerja

Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung berkinerja lebih baik. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti gaji, lingkungan kerja, kebijakan organisasi, kesempatan pengembangan karir, dan hubungan dengan atasan dan rekan kerja.

3. Keterampilan dan kemampuan

Karyawan yang memiliki keterampilan dan kemampuan yang baik dalam menjalankan tugasnya cenderung berkinerja lebih baik. Keterampilan dan kemampuan dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan.

4. Dukungan organisasi

Dukungan organisasi yang diberikan kepada karyawan, seperti pengakuan atas prestasi kerja, lingkungan kerja yang nyaman, dan kesempatan pengembangan karir, dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

5. Kepemimpinan yang baik

Kepemimpinan yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan memberikan arahan yang jelas, memberikan umpan balik yang konstruktif, memfasilitasi komunikasi dan kerja sama yang baik antar anggota tim, dan memberikan pengakuan atas prestasi kerja.

6. Budaya organisasi

Budaya organisasi yang positif dapat memotivasi karyawan untuk berkinerja lebih baik. Budaya organisasi yang positif dapat ditandai

dengan adanya nilai-nilai yang jelas, sikap saling menghargai, dan sikap saling mendukung.

7. Sarana dan prasarana

Sarana dan prasarana yang memadai, seperti teknologi yang canggih, alat kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang nyaman, dapat meningkatkan efektivitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

2.2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan yang penting dalam meningkatkan produktifitas karyawan tersebut. Kinerja karyawan dapat dilihat dari beberapa indikator. Menurut Modesta (2022) kinerja karyawan dapat diukur dengan melihat kualitas kerja karyawan tersebut, kuantitas kerjanya dan kontribusinya pada perusahaan. Kemudian (Plorania, 2021) menjelaskan lebih lanjut untuk menganalisis kinerja karyawan digunakan 3 (tiga) indikator yaitu:

1. Kualitas dari suatu karyawan menunjukkan passion terhadap kinerjanya memiliki integritas yang tinggi selalu menjalankan pekerjaannya dengan baik dan tepat, baik dalam berkomunikasi terhadap nasabah, memiliki target agar dapat mencapai hasil yang optimal dan berkerja secara produktif.
2. Kuantitas banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh karyawan dalam kurun waktu yang telah di tentukan pada suatu perusahaan apa bila pekerjaan dapat terselesaikan dalam waktu

yang telah di tentukan maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

3. Ketepatan waktu seorang karyawan harus disiplin dalam melakukan pekerjaannya merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang di nyatakan,dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Berdasarkan beberapa penjelasan mengenai indikator kinerja karyawan dari penelitian yang disebutkan diatas maka peneliti merumuskan indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan pada penelitian ini yakni kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan

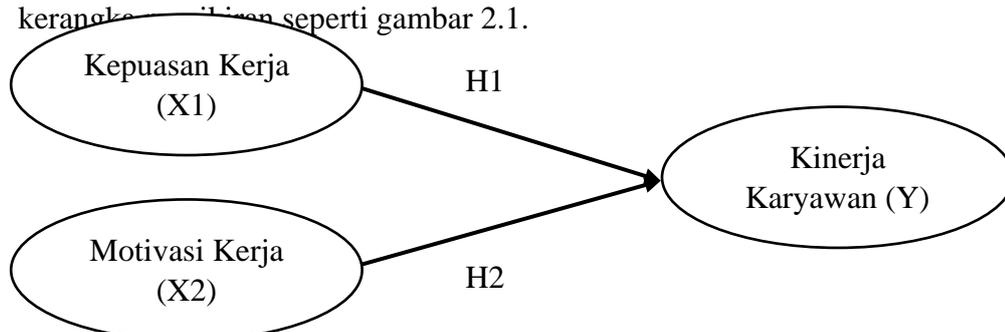
Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang dirasakan oleh seorang pekerja atau karyawan dalam hal pekerjaan yang dihasilkan atau diselesaikan. Kepuasan kerja atau *job satisfaction* merupakan keadaan emosional suatu karyawan baik menyenangkan ataupun tidak menyenangkan (Siyal et al., 2021). Berdasarkan definisi tersebut sangat mungkin bahwa kepuasan kerja akan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seorang karyawan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Modesta (2022) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang dapat menimbulkan gairah kepada karyawan atau pekerja untuk melakukan pekerjaannya secara baik dan benar. Menurut Azhari (2020) motivasi kerja merupakan kondisi yang menjadi faktor pendorong atau alasan seseorang melakukan suatu pekerjaan. Berdasarkan definisi tersebut sangat mungkin bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Maka semakin tinggi motivasi kerja seorang karyawan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Hal ini sesuai dengan penelitian Suryawan & Salsabilla (2022) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual

Dalam dunia bekerja, karyawan merupakan aset yang harus dijaga dan dikelola oleh perusahaan. Hal ini dikarenakan karyawan menjadi kunci utama suatu perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dapat dinilai dari kinerja karyawannya. Semakin bagus kinerja karyawan, maka akan semakin bagus karir perusahaan. Maka dari itu untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan dan motivasi kerjanya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Motivasi kerja yang tinggi dari setiap karyawan akan mendorong produktivitas perusahaan. Dengan demikian dibentuklah kerangka konseptual seperti gambar 2.1.



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini berdasarkan tinjauan teori dan penelitian terdahulu yang telah di uraikan adalah sebagai berikut:

H1: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.