

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan (Sutrisno, 2019). Dengan demikian kinerja adalah kualitas dan kuantitas output dari pekerjaan karyawan. Menurut Hamali (2016) bahwa kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan yang dilihat dari segi kualitas, kuantitas, waktu pengerjaan, kerja sama, serta kesesuaian hasil akhir yang dapat dinilai atau dievaluasi berdasarkan indikator atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya untuk memastikan strategi dan tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Kemampuan dan Keahlian, kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan, memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik juga.
3. Rancangan Kerja, rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan untuk mencapai tujuan.
4. Kepribadian, karakter yang dimiliki seseorang
5. Motivasi Kerja, dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6. Kepemimpinan, perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
7. Gaya kepemimpinan, sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. Budaya organisasi, norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
9. Kepuasan kerja, perasaan seseorang sebelum dan sesudah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan kerja, suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat kerja.
11. Loyalitas, kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempat bekerja.
12. Komitmen, kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.
13. Disiplin kerja, usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Edison et al., 2016) untuk mencapai atau menilai kerja terbagi menjadi empat indikator kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas, yaitu: tingkat kesalahan, kerusakan, dan kecermatan.
2. Kuantitas, yaitu: jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu: tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif atau jam kerja hilang.
4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

2. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2017). Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017), kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Wibowo (2017) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

1. Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan terhadap diri maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peranan di berbagai kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.

3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan tersebut.

4. Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat

berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. . Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif 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. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.

7. Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.

8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi memengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut:

-Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan mempertimbangkan siapa di antara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.

-Semua penghargaan mengomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.

-Filosofi organisasi-misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan semua kompetensi.

c. Indikator Kompetensi

Menurut Wibowo (2017) dalam penelitiannya menyebutkan ada lima indikator untuk mengukur kompetensi, yaitu sebagai berikut:

1. Pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang terhadap suatu area spesifik tertentu. Memiliki pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal dan dari pelatihan atau kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang diberikan. Informasi atau maklumat yang diketahui atau disadari oleh seseorang adalah berbagai gejala yang ditemui dan diperoleh manusia melalui akal yang telah dikombinasikan dengan pemahaman dan potensi.

2. Keterampilan

Dalam meningkatkan kinerja seorang pegawai atau karyawan maka salah faktor penunjang adalah tingkat keterampilan pegawai atau karyawan itu sendiri. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan serangkaian tugas fisik atau mental tertentu terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

3. Sikap

Sikap merupakan reaksi atau respon seseorang yang konsisten dan memiliki sikap positif dalam bertindak terhadap situasi atau informasi.

4. Peran sosial

Suatu tingkah laku yang diharapkan dari individu sesuai dengan status sosial yang disandangnya, sehingga peran dapat berfungsi pula untuk mengatur perilaku seseorang yang dapat berbeda-beda ketika ia menyandang status yang berbeda, peran sosial berisi tentang hak dan kewajiban dari status sosial.

5. Konsep Diri

Konsep diri adalah perangkat sikap, sistem nilai atau citra diri yang dimiliki seseorang. Konsep diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam setiap situasi.

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum terdapat pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka diterima (Robbins, Stephen P., 2016). Menurut Luthans (2011) kepuasan kerja merupakan perasaan seorang pegawai mengenai seberapa baik atau penting pekerjaan yang mereka miliki. Sedangkan menurut Sutrisno (2019) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2019) beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut.

1. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2. Keamanan kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan saat kerja.

3. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4. Perusahaan dan Manajemen

Perusahaan dan Manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

5. Pengawasan Sekaligus atasannya

Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*.

6. Faktor instrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7. Kondisi kerja

Termasuk di sini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.

8. Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas atau tidak puas dalam bekerja.

9. Komunikasi yang lancar

Komunikasi yang tidak terhambat antarkaryawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10. Fasilitas yang memadai

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Ada lima indikator menurut Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge (2017) yaitu sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri. Yaitu, pekerjaan yang menyenangkan dan memberikan kesempatan menggunakan keterampilan yang dimiliki.
2. Gaji saat ini. Yaitu, sistem penggajian dan keadilan yang sesuai dengan harapan karyawan.
3. Kesempatan promosi. Yaitu, karyawan yang mendapatkan peluang untuk naik jabatan.

4. Pimpinan. Yaitu, memberikan gaya kepemimpinan yang dapat memotivasi karyawan.
5. Rekan kerja. Yaitu, interaksi sosial yang mendukung antar sesama karyawan.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini berfungsi sebagai referensi sekaligus acuan perbandingan untuk landasan penelitian yang dilakukan. Berikut uraian penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik yang ada, diantaranya:

Tabel 2. 1 Penelitan Terdahulu

No.	Nama Peneliti dan Tahun	Variabel Penelitian	Populasi, Sampel dan Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Galih Rudi Prasyanto (2017)	Variabel Independen: Kompetensi Kepuasan kerja Variabel Dependen: Kinerja karyawan	Populasi: Karyawan PT. Produksi Divisi Dok dan Perkapalan Surabaya Sampel: 128 Responden Sampling: Stratified Random Sampling Analisis Data: Uji normalitas, uji linier, uji outlier, uji multikolinearitas.	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi karyawan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kepuasan berpengaruh positif terhadap kinerja. Kompetensi karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja melalui mediasi kepuasan.
2.	Mayasari (2022)	Variabel Independen: Kompetensi Ligkungan kerja Kepuasan kerja	Populasi: Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatra Barat	Kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja

		Variabel Dependen: Kinerja karyawan	Sampel: 76 Responden Sampling: Structural Equation Modeling (SEM) dengan Partial Least Square (PLS)	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3.	Kadek Loka Suristya dan Nyoman Rasmen Adi (2021)	Variabel Independen: Kompetensi Motivasi Kepuasan kerja Variabel Dependen: Kinerja karyawan	Populasi: Karyawan KSP. Citra Buana Raya Sampel: 45 Responden Sampling: Sampling jenuh Kuisisioner Analisis Data: SEM PLS	Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Kompetensi tidak berpengaruh

				<p>signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
4.	Made Galuh Ginanti, Mahlia Muis, Maat Pono, (2018)	<p>Variabel Independen: Kompetensi Pelatihan Kompensasi Kepuasan kerja</p> <p>Variabel Dependen: Kinerja karyawan</p>	<p>Populasi: Karyawan tim tanggap darurat PT Vale Ind, Tbk.</p> <p>Sampel: 55 Responden</p> <p>Sampling: Non Probability Sampling Wawancara dan Kuisioner</p> <p>Analisis Data: Analisis regresi linear berganda</p>	<p>Kompetensi memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan</p> <p>Kompetensi tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja</p> <p>Pelatihan memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan terhadap kepuasan kerja</p> <p>Kompensasi memiliki pengaruh tidak langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja</p> <p>Kepuasan Kerja tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.</p>
5.	Tiolina Fernanda Ujung, Agita Karina Br	<p>Variabel Independen: Kompetensi Disiplin kerja</p>	<p>Populasi: Karyawan PT Danamas Insan Kreasi Andalan</p>	<p>Secara simultan (Uji F) ketiga variabel yaitu kompetensi kerja, disiplin kerja</p>

	Ginting, Shindu Bayrewi, Rafida Khairani, (2021)	<p>Kepuasan kerja</p> <p>Variabel Dependen: Kinerja karyawan</p>	<p>Sampel: 100 Responden</p> <p>Sampling: Sampling jenuh Kuisisioner, wawancara, studi dokumentasi</p> <p>Analisis Data: Uji asumsi klasik Analisis regresi linier berganda</p>	<p>dan kepuasan kerja secara bersama berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan</p> <p>Hasil analisis linear berganda yang telah di teliti, masing-masing variabel bebas yaitu kompetensi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berhubungan secara positif dalam mempengaruhi kinerja karyawan.</p>
6.	Siti Sanidatur Rohmah, (2020)	<p>Variabel Independen: Kompetensi Pengembangan karir Kepuasan kerja</p> <p>Variabel Dependen: Kinerja karyawan</p>	<p>Populasi: Karyawan Pabrik Gula Tjoekir Jombang</p> <p>Sampel: 136 Responden</p> <p>Sampling: Random sampling Wawancara, observasi, dokumentasi dan kuisisioner</p> <p>Analisis Data: Uji asumsi klasik Analisis regresi linier berganda</p>	<p>Kompetensi berpengaruh secara parsial signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>Pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Kepuasan Kerja dan Pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.</p>
7.	Anggun Palupining Tiyas (2021)	<p>Variabel Independen: Kompetensi Komunikasi organisasi Kepuasan kerja</p> <p>Variabel Dependen: Kinerja karyawan</p>	<p>Populasi: 247 pendamping PKH di Kabupaten Kebumen</p> <p>Sampel: 72 Responden</p>	<p>Kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja</p> <p>Komunikasi organisasi berpengaruh positif</p>

			<p>Sampling: Probability sampling- simple random sampling</p> <p>Analisis Data: uji instrumen validitas dan reliabilitas uji asumsi klasik uji hipotesis analisis korelasi analisis jalur dan sobel test</p>	<p>terhadap kepuasan kerja</p> <p>Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p> <p>Komunikasi organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p> <p>Kepuasan kerja dapat memediasi antara kompetensi dan kinerja karyawan serta kepuasan kerja dapat memediasi antara komunikasi organisasi dan kinerja karyawan.</p>
8.	I Made Agus Pirdana, Made Dian Putri Agustina, (2022)	<p>Variabel Independen: Kompetensi Budaya kerja Kepuasan kerja</p> <p>Variabel Dependen: Kinerja karyawan</p>	<p>Populasi: Karyawan PT. Indobali Satya Graha</p> <p>Sampel: 40 Responden</p> <p>Sampling: Sampling jenuh Kuisisioner</p> <p>Analisis Data: Uji asumsi klasik Analisis regresi linier berganda</p>	<p>Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>Kompetensi, budaya kerja dan kepuasan kerja berpengaruh</p>

				positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9.	Agustine Pariesti, Usup Riassy Christa, Meitiana, (2022)	<p>Variabel Independen: Kompetensi Gaya kepemimpinan transformasional Motivasi</p> <p>Variabel Dependen: Kinerja karyawan</p>	<p>Populasi: Karyawan Inspektorat Kabupaten Katingan</p> <p>Sampel: 54 Responden</p> <p>Analisis Data: Analisis deskriptif dan analisis statistik inferensial model Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan pendekatan partial least square (SEM-PLS)</p>	<p>Kompetensi secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p> <p>Kompetensi secara langsung dan signifikan positif berpengaruh terhadap motivasi karyawan</p> <p>Gaya kepemimpinan transformasional secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p>
10.	Farida Ayu Ningsih (2021)	<p>Variabel Independen: Kompetensi Stres kerja Lingkungan kerja</p> <p>Variabel Dependen: Kinerja karyawan</p>	<p>Populasi: Karyawan Delivery Center Surabaya Utara</p> <p>Sampel: 45 Responden</p> <p>Sampling: Sampling jenuh</p> <p>Analisis Data: Analisis regresi linier berganda SPSS versi. 20</p>	<p>Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>Stress kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</p>

Berdasarkan tabel 2.1, ditemukan adanya persamaan dan perbedaan yang muncul. Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang ialah adanya kesamaan dalam variabel yang diangkat yaitu kompetensi sebagai variabel independen, kinerja karyawan sebagai variabel dependen, dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Sedangkan perbedaannya yaitu ada pada objek penelitian, metode analisis data dan hasil temuan beberapa penelitian yang tidak menggunakan variabel intervening.

Hubungan Antar Variabel

1) Hubungan kompetensi terhadap kinerja karyawan

Kompetensi merupakan salah satu faktor penting yang mampu mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri karena kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang memungkinkan mereka untuk mengeluarkan segala potensi dalam melaksanakan pekerjaannya, dengan adanya kompetensi yang dimiliki karyawan diharapkan dapat mendorong peningkatan kinerja (Irmayanti et al., 2020). Sesuai dengan penelitian Mukhtar et al (2021), kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Edy Sutrisno, 2019). Sikap tersebut dapat berupa sikap positif yang berarti karyawan atau anggota organisasi merasa puas terhadap segala aspek pekerjaan baik itu dari situasi kerja, beban tugas, imbalan, risiko, dan sebagainya. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan (Andriani Muliadi, 2018) bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Hubungan kompetensi terhadap kepuasan kerja

Peningkatan kompetensi karyawan dapat mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja. Oleh karena itu, karyawan yang memiliki keyakinan tinggi akan kemampuan untuk melakukan pekerjaan di dalam perusahaan dapat mendorong karyawan tersebut untuk bekerja keras dengan timbal balik karyawan cenderung merasa lebih

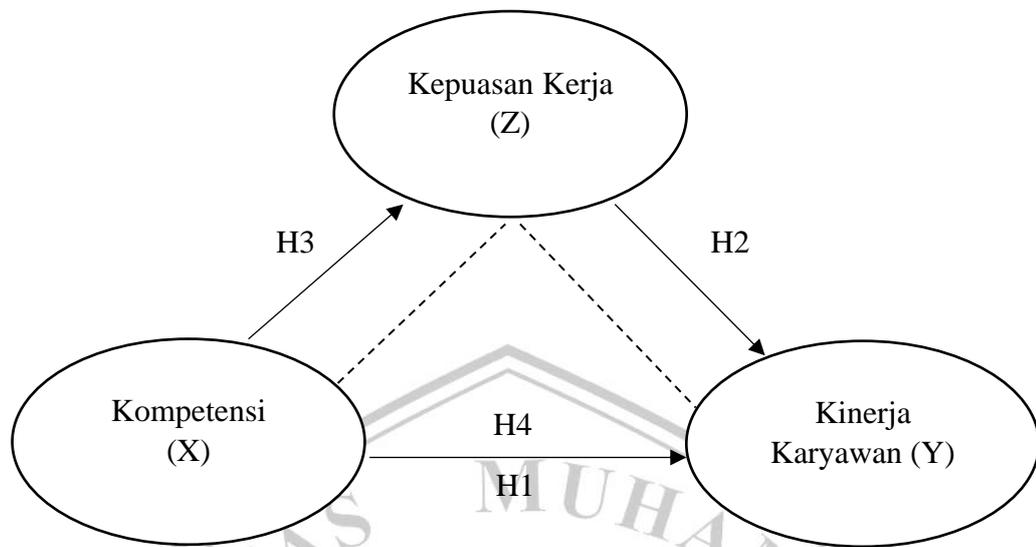
puas dengan pekerjaannya karena merasa lebih mampu menghadapi tantangan yang diberikan oleh perusahaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Berlian, 2018) dalam pemaparannya mengatakan bahwasannya kompetensi menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

- 4) Hubungan kepuasan kerja memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan

Wang et al. (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja terkait dengan persepsi karyawan terhadap kecocokan antara harapan dan kenyataan di tempat kerja, dan terdiri dari berbagai aspek seperti gaji, jaminan pekerjaan, lingkungan kerja, kesempatan untuk pengembangan, dan kepuasan dengan kebijakan perusahaan. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka semakin tinggi juga kinerja karyawan dan semakin besar pula pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pengembangan kompetensi. Darwanti dan Handayani (2018) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.

C. Kerangka Pikir

Sugiyono (2019) mengemukakan bahwa kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Dalam penelitian ini, hubungan antar masing variabel dalam kerangka pikir ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu, sehingga kerangka pikir dalam penelitian ini adalah:



Gambar 2. 1 Kerangka Pikir

Berdasarkan gambar 2.1 diatas, dapat diidentifikasi beberapa jenis variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel dependen adalah variabel yang menjadi perhatian utama dalam pengamatan, variabel dependen pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).
2. Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi perubahan pada variabel dependen dan mempunyai hubungan positif atau negatif bagi variabel dependen, variabel independen pada penelitian ini adalah Kompetensi (X).
3. Variabel intervening adalah faktor yang secara teoretik mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat tetapi tidak dapat dilihat sehingga tidak dapat diukur atau dimanipulasi. Variabel antara dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Z).

D. Hipotesis

1) Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan

Didasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh Galih Rudi Prasyanto (2017) ditemukan hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian serupa dilakukan oleh I Made Agus Pirdana, Made Dian Putri Agustina (2022) dan Farida Ayu Ningsih (2021)

yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uraian tersebut maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Made Galuh Ginanti, Mahlia Muis, Maat Pono (2018) menjelaskan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi hasil berbeda ditunjukkan pada penelitian yang dilakukan oleh Mayasari (2022) dan I Made Agus Pirdana, Made Dian Putri Agustina (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uraian tersebut maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

3) Pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anggun Palupining Tiyas (2021), dan Galih Rudi Prasyanto (2017) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kadek Loka Suristya dan Nyoman Rasmen Adi (2021) menjelaskan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uraian tersebut maka peneliti menarik hipotesis sebagai berikut:

H3: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

4) Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan

Didasarkan hasil pada penelitian yang dilakukan oleh Mayasari (2022) dan Anggun Palupining Tiyas (2021) ditemukan hasil bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uraian tersebut maka peneliti menarik hipotesis sebagai berikut:

H4: Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan

