

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan adalah seberapa banyak kontribusi yang diberikan karyawan kepada organisasi (Mathis & Jackson, 2006). Kinerja karyawan memiliki signifikansi besar, karena kualitas kerja perusahaan sangat tergantung pada kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan kepada mereka. Oleh karena itu, penting untuk memiliki kriteria yang jelas, terukur, dan digunakan sebagai panduan bersama (Asmawiyah et al., 2020).

Menurut Dewi (2018) menyatakan kinerja karyawan sebagai prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan per periode dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah derajat penyelesaian tugas yang mengatur pekerjaan seorang. Menurut Nadhiroh (2019) kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2015) menjelaskan bahwa ada banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi maju tidaknya suatu perusahaan terutama sekali pada kinerja pegawai. Dibawah ini akan dipaparkan beberapa defenisi dan pendapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

a. Iklim Organsasi

Iklim kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting bagi pimpinan untuk memahami kondisi organisasi, karena ia

harus menyalurkan bawahan sehingga mereka dapat mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Dengan adanya iklim kerja yang kondusif, maka hal itu akan mempengaruhi kinerja karyawan

b. Kepemimpinan

Peranan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya dalam suatu organisasi, pemimpin harus mampu menggali potensi-potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya di dalam unit organisasi.

c. Kualitas Pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan dengan kualitas yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Penyelesaian tugas yang terandalkan, tolok ukur minimal kualitas kinerja pastilah dicapai.

d. Kemampuan Kerja

Kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya termasuk membuat jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

e. Inisiatif

Inisiatif merupakan faktor dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki para karyawan dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.

f. Motivasi Kerja

Sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya.

g. Daya tahan/ kehandalan

Apakah karyawan mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya, sebab akan mempengaruhi

ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan.

h. Kuantitas

Pekerjaan yang dilakukan karyawan harus memiliki kuantitas kerja tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Dengan memiliki kuantitas kerja sesuai dengan yang ditargetkan, maka hal itu akan dapat mengevaluasi kinerja karyawan dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya.

i. Komitmen Organisasi

Tingkatan dimana seseorang mengenal perusahaan dan tujuan-tujuannya. Seseorang yang sangat berkomitmen mungkin akan melihat dirinya sebagai anggota sejati dari sebuah perusahaan, merujuk pada organisasi dalam hal pribadi, mengabaikan sumber ketidakpuasan kecil, dan melihat dirinya tetap sebagai anggota organisasi.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016) beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian yang dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Kualitas kerja

Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

b. Kuantitas kerja

Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut.

c. Ketepatan waktu

Kinerja karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

d. Efektifitas

Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya.

e. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas.

2.1.2 Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Menurut Robbins & Judge (2018) menyatakan motivasi adalah kesediaan seseorang mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan sesuai kemampuan dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu. Menurut Herzberg yang dikutip Luthans (2011) motivasi adalah keinginan untuk melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuannya.

Suwati (2013) menyatakan bahwa motivasi merupakan daya pendorong yang penyebab seseorang anggota organisasi mau serta rela buat mengerahkan kemampuan pada bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktu untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka penjualan tujuan dan berbagai target organisasi yang sudah ditentukan sebelumnya.

2. Faktor Faktor Yang Memengaruhi Motivasi

Sutrisno (2014) menyatakan ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi dalam diri karyawan, yaitu:

A. Faktor intern, terdiri dari :

a) Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya?. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :

- Memperoleh kompensasi yang memadai.
- Pekerjaan tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai.
- Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b) Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami untuk kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan. Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan. Bila diperinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- Adanya penghargaan terhadap prestasi.
- Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
- Pimpinan yang adil dan bijaksana.
- Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh Masyarakat.

e) Keinginan untuk berkuasa. Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang

keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukan itu masih termasuk bekerja juga. Karyawan akan dapat merasa puas bila dalam pekerjaan terdapat:

- Hak otonomi
- Variasi dalam melakukan pekerjaan
- Kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran
- Kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

B. Faktor ekstern, terdiri dari;

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan dan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri serta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja pada karyawan.

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja pada karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervisi yang dekat para karyawan ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat kepemimpinan maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berhadapan akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercayai, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan.

f) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja sama antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya.

3. Indikator Motivasi

Menurut Maslow (2013) beberapa indikator untuk mengukur motivasi yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan harga diri, dan aktualisasi diri yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan paling dasar pada setiap orang adalah kebutuhan fisiologis yakni kebutuhan untuk mempertahankan hidupnya secara fisik.

b. Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini diantaranya adalah rasa aman fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti kriminalitas, penyakit, takut, cemas dan bahaya.

c. Kebutuhan sosial

Kebutuhan ini meliputi dorongan untuk dibutuhkan oleh orang lain agar ia dianggap sebagai warga komunitas sosialnya.

d. Kebutuhan akan harga diri

kebutuhan untuk menghormati orang lain, kebutuhan akan status, ketenaran, kemuliaan, pengakuan, perhatian, reputasi, apresiasi, martabat, bahkan dominasi.

e. Aktualisasi diri

Kebutuhan manusia untuk berkembang lebih baik lagi dari kehidupan sebelumnya dengan menggunakan kemampuan, ketrampilan dan potensi yang dimiliki untuk menjadi lebih baik lagi.

2.1.3 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Hasibuan (2012) kepuasan kerja merupakan sikap mental karyawan terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan tingkat kesesuaian antara harapan dan kenyataan yang diperoleh dari pekerjaannya. Endra (2021) kepuasan kerja merupakan pendorong hasil bagi karyawan juga organisasi dikarenakan kepuasan kerja adalah hasil dari karyawan mengenali tentang seberapa baik pekerjaannya memberikan hal yang dievaluasi krusial.

Kepuasan kerja yaitu keadaan emosi positif juga emosi negative yang berasal penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman dari kerja karyawan. Sedangkan menurut Saputra & Parwoto (2020) kepuasan kerja bisa diartikan menjadi suatu perasaan yang menyenangkan perihal pekerjaan seseorang yang artinya dari hasil sebuah penilaian karakteristiknya.

2. Faktor Faktor Yang Memengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung kepada pribadi masing-masing karyawan. Menurut Sutrisno (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

a. Kesempatan untuk maju.

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

b. Keamanan kerja.

Faktor ini disebut sebagai penunjang Kepuasan Kerja. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan saat kerja.

c. Gaji.

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

d. 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.

e. Pengawasan Sekaligus atasnya

Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan Turn Over.

f. Faktor instrinsik dari pekerjaan

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

g. Kondisi kerja

Termasuk kondisi tempat, ventilasi, kantin dan tempat parkir.

h. Aspek sosial

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

i. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan 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.

j. Fasilitas

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

3. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Afandi, 2018) indikator kepuasan kerja ada beberapa aspek yaitu pekerjaan, upah, pengawas, rekan kerja dan kondisi kerja yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan, seperti kesesuaian dengan minat, bakat, dan kemampuan karyawan.

b. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

c. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja apakah bersikap adil, kompeten, ramah, dan menghargai karyawan..

d. Rekan kerja

Teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan apakah bersikap kooperatif, saling membantu, dan mendukung.

e. Kondisi kerja

Lingkungan fisik tempat seseorang bekerja apakah nyaman, aman, dan mendukung produktivitas.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Judul, Nama Peneliti, & Tahun	Variabel	Hasil Penelitian
Effect of Motivation on Employees ' Work Performance at Ireland Blyth Limited (Chintaloo & Mahadeo 2013)	Motivasi, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja dan Insentif finansial dan non finansial	- Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dan kinerja kerja karyawan. - Terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan insentif finansial dan non-finansial
The influence of leadership and work motivation on employee performance of Perumda Tirta Benteng Tangerang City (Purnamasari 2023)	Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Karyawan	- Terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan. - Motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan
The Influence of Job Satisfaction and Workload on Employee Performance at PT Citra Riau Sarana (Hidayat 2022)	Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan	- Terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan - Terdapat hubungan positif yang signifikan antara beban kerja dan kinerja karyawan
The Influence of Non Physical Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance PT. Sinar Sosro Palembang (Anggraini 2022)	Lingkungan Kerja Non Fisik, Kepuasan kerja, Kinerja Karyawan	- Terdapat hubungan positif yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan. - Tidak terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Judul, Nama Peneliti, & Tahun	Variabel	Hasil Penelitian
<p>Job Satisfaction Mediates the Influence of Reward and Work Discipline on Employee Performance: Study on Grab Partner Driver in Jakarta (Ahmed 2023)</p>	<p>Reward, Disiplin Kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Reward tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Grab di Jakarta - Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Grab di Jakarta - Reward memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Grab di Jakarta - Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Grab di Jakarta - Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Grab di Jakarta - Kepuasan kerja memediasi pengaruh reward terhadap kinerja karyawan Grab.
<p>The Influence of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Performance Mediated by Citizenship Behavior (Farisi 2021)</p>	<p>kepuasan kerja, komitmen organisasi, perilaku kewarganegaraan, dan kinerja karyawan</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Terdapat signifikan untuk pengaruh Kepuasan Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) - Diperoleh signifikan untuk pengaruh variabel Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja (Y) - Terdapat hasil yang signifikan t pengaruh variabel Kepuasan (X1) terhadap Organizational Citizenship Behavior (Z) - Diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel Komitmen (X2) terhadap Organizational Citizenship Behavior (Z)

Judul, Nama Peneliti, & Tahun	Variabel	Hasil Penelitian
		<ul style="list-style-type: none"> - Diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel Organizational Citizenship Behavior (Z) terhadap Kinerja (Y) - Hasil signifikan untuk pengaruh variabel Kepuasan kerja (X1) terhadap Organizational Citizenship Behavior (Z)
<p>The Impact of Motivation on Employee Performance in the Manufacturing Industry in Ghana (Ackah 2014)</p>	<p>motivasi, pelatihan dan pengembangan, promosi, kinerja karyawan</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Pelatihan dan pengembangan, promosi, dan motivasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. - Studi ini juga menemukan bahwa mayoritas responden adalah kaum muda, dengan sedikit yang berusia di atas 40 tahun. - Enam puluh responden yang mewakili 50% memberikan respon positif bahwa kegiatan manajerial di organisasi mereka sangat mempengaruhi kesempatan mereka untuk maju dalam organisasi. - 60% dari responden mengindikasikan bahwa manajemen tertarik untuk memotivasi karyawan untuk memberikan yang terbaik.

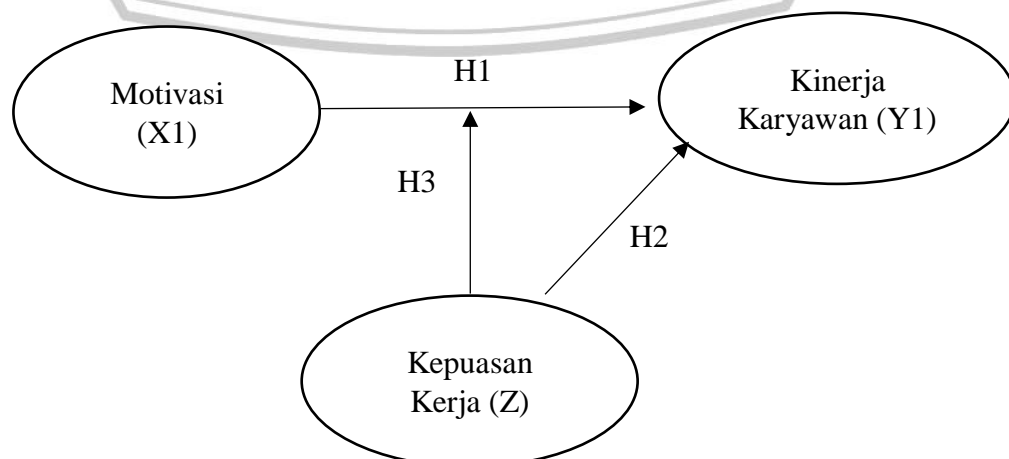
Judul, Nama Peneliti, & Tahun	Variabel	Hasil Penelitian
The Influence of Leadership, Motivation, and Work Environment on Employee Performance Through Job Satisfaction as a Mediating Variable (Nurbaeti 2023)	Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan kerja, Kepuasan kerja, Kinerja karyawan	<ul style="list-style-type: none"> - Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja atau kinerja karyawan. - Motivasi memiliki efek positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. - Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. - Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. - Kepuasan kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. - Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. - Kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. - Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
The Influence Work Environment, Supervision, and Motivation on Employee Performance at The Human Resources Development Agency of North Sumatra Province (Yusnandar 2022)	Lingkungan Kerja, Pengawasan, Motivasi, dan Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> - Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan - Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan - Pengawasan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Judul, Nama Peneliti, & Tahun	Variabel	Hasil Penelitian
Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Makassar Laode (Nursalim dkk 2020)	Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja	- Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan - Kepuasan kerja dapat memoderasi murni (pure moderation) positif (memperkuat) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dijelaskan terdapat beberapa persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan. Persamaannya adalah menggunakan variabel independen motivasi, variabel dependen kinerja karyawan, dan variabel moderasi kepuasan kerja. Adapun perbedaan beberapa penelitian terdahulu tidak menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran untuk penelitian ini berdasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang telah diuraikan diatas. Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar berikut ini. Menurut Puranamasari (2022) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi, maka kerangka berpikir pada penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber : (Puranamasari, 2022)

Kerangka konseptual pada gambar tersebut menjelaskan bahwa peneliti menggunakan motivasi (x1) sebagai variabel independent, kinerja karyawan (y1) sebagai variabel dependen serta kepuasan kerja (z) sebagai variabel moderasi.

2.4 Hipotesis

2.4.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi menjadi hal yang penting bagi setiap perusahaan, terutama manfaat bagi karyawan dan perusahaan, dengan adanya motivasi dapat dilihat pengaruhnya dari kinerja karyawan (Purwati & Muttaqiyathun, 2011). Dalam hal mendapatkan kualitas kinerja yang baik maka organisasi harus memikirkan cara bagaimana pegawai didalam organisasinya tersebut dapat memiliki semangat dalam bekerja untuk mencapai sasaran organisasi. Organisasi memerlukan hal yang dapat mendorong pegawai dalam meningkatkan kinerjanya yaitu motivasi (Ompusunggu & Kusmiyanti, 2020).

Penelitian dari Larasati & Gilang (2016) menyatakan bahwa motivasi secara simultan dan parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin besar motivasi akan kebutuhan afiliasi yang terpenuhi maka akan semakin besar pula kualitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Pada penelitian Lusri & Siagian (2017), Purnamasari dkk (2023) dan Yusnandar (2022) menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat dipastikan bahwa peningkatan motivasi akan berdampak positif terhadap kenaikan tingkat kinerja karyawan.

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yaitu :

H1 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2.4.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan dambaan setiap individu yang sudah bekerja. Masing-masing karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai yang dianutnya (Damayanti, 2018). Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang positif dan optimis atas penilaian hasil kerja dan pengalaman kerja. Kepuasan kerja karyawan yang tinggi biasanya akan meningkatkan kinerja karyawan (Azhari et al., 2021).

Penelitian dari Paparang et al (2021), Farisi (2021), Nurbaeti dkk (2023) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap Kinerja Karyawan. dengan memperhatikan kepuasan kerja agar dapat meningkatkan kinerja dari pegawai serta dapat mempertahankannya. Lalu pada penelitian dari Prasetyo & Marlina (2019) mengatakan Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yaitu :

H2 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.4.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Memperkuat Hubungan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah kunci yang diperlukan agar mendorong sumber daya manusia bekerja secara maksimal demi mencapai tingkat kesuksesan yang lebih tinggi (Gunawan & Siagian, 2018). Selain motivasi, salah satu hal yang menjadi perhatian perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Karyawan yang tidak puas dalam bekerja mereka akan merasa tidak nyaman, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya (Tondok, 2018).

Penelitian dari Nursalim dkk (2020) dan Lusri & Siagian (2017) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja memoderasi murni positif memperkuat Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini disebabkan oleh kepuasan kerja adalah faktor yang dapat menunjang motivasi terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka akan semakin meningkatkan motivasi terhadap kinerja karyawan. Lalu pada penelitian Majid dkk (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja memoderasi pengaruh motivasi dan kinerja karyawan.

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yaitu :

H3 : Kepuasan Kerja memoderasi murni positif Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

