

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dibuat untuk menjadi dasar penelitian yang akan dilakukan atau membantu memahami konteks penelitian ini, selain itu penelitian terdahulu berguna untuk menjadi acuan penelitian selanjutnya. Penelitian terdahulu berupa rangkuman temuan dari penelitian sebelumnya dengan variabel yang berkaitan, berikut tabel 2.1.

Tabel 2. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti & Tahun	Variabel Penelitian	Populasi, Sample, & Sampling	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Silalahi (2023)	<ul style="list-style-type: none"> • Stres Kerja • Uraian Kerja • Motivasi Kerja • Kinerja Pegawai 	Populasi: 87 Pegawai Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Bogor Sampel: 87 Karyawan Sampling: <i>Sensus Sampling</i>	Analisis Regresi Berganda	<ul style="list-style-type: none"> • Deskripsi pekerjaan berpengaruh secara nyata atau signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara • Stres kerja berpengaruh secara nyata atau signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara • Motivasi kerja berpengaruh secara nyata atau signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara • Deskripsi pekerjaan,

No	Nama Peneliti & Tahun	Variabel Penelitian	Populasi, Sample, & Sampling	Alat Analisis	Hasil Penelitian
					<p>stres kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara nyata atau signifikan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara</p>
2.	Anwar & Dewanto (2022)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Competence</i> • <i>Job Description</i> • <i>Compensation</i> • <i>Rotation Work</i> • <i>Employee Performance</i> • <i>Employee Satisfaction</i> 	<p>Populasi: 120 karyawan di outlet Indosat Ooredoo</p> <p>Sampel: 120 Karyawan</p> <p>Sampling: <i>Sensus Sampling</i></p>	Structural Equation Modeling (SEM)	<ul style="list-style-type: none"> • Kompetensi langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan • Deskripsi pekerjaan, kompensasi, rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja • Kompetensi, deskripsi pekerjaan, rotasi kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan • Kompensasi secara langsung tidak

No	Nama Peneliti & Tahun	Variabel Penelitian	Populasi, Sample, & Sampling	Alat Analisis	Hasil Penelitian
					<p>berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan • Kompetensi, deskripsi pekerjaan, kompensasi secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan • Rotasi kerja secara tidak langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3.	Riedel <i>et al.</i> , (2019)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Human Relation</i> • <i>Job Satisfaction</i> • <i>Job Description</i> • Kinerja Karyawan 	<p>Populasi: 120 karyawan Manado Quality Hotel</p> <p>Sampel: 92 Karyawan</p> <p>Sampling: <i>Probability Sampling</i></p>	<p>Analisis Regresi Linear Berganda</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Human relation, job satisfaction dan job description</i> berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. • <i>Human relation, job satisfaction dan job description</i>

No	Nama Peneliti & Tahun	Variabel Penelitian	Populasi, Sample, & Sampling	Alat Analisis	Hasil Penelitian
					secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4.	Dharma <i>et al.</i> , (2020)	<ul style="list-style-type: none"> • Deskripsi Pekerjaan • Koordinasi • Kinerja Karyawan 	Populasi: 30 Pegawai Kantor Pusat Gereja Kristen Protestan Simalungun (GKPS) Pematangsiantar Sampel: 30 Karyawan Sampling: <i>Sensus Sampling</i>	Analisis Regresi	<ul style="list-style-type: none"> • Deskripsi pekerjaan dan koordinasi berpengaruh positif terhadap kinerja
5.	Ramhit (2019)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Job Description</i> • <i>Career Prospect</i> • <i>Job Satisfaction</i> 	Populasi: Seluruh karyawan di perusahaan multinasional yang berurusan dengan pelanggan di seluruh dunia dan beroperasi selama 24/7 Sampel: 132 Karyawan Sampling: <i>Random Sampling</i>	Korelasi <i>product moment</i> Pearson dan Regresi	<ul style="list-style-type: none"> • Deskripsi pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja • Prospek karir berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja
6.	Sucaga <i>et al.</i> , (2018)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Job Description</i> • <i>Work-Life Balance</i> • Budaya Kerja 	Populasi: 70 Pegawai Perpustakaan Daerah Provinsi	Analisis Regresi Linear Berganda	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Job description</i>, <i>work-life balance</i>, dan budaya kerja berpengaruh

No	Nama Peneliti & Tahun	Variabel Penelitian	Populasi, Sample, & Sampling	Alat Analisis	Hasil Penelitian
		<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan Kerja 	Sumatera Selatan Sampel: 70 Karyawan Sampling: <i>Sensus Sampling</i>		signifikan terhadap kepuasan kerja
7.	Supriyadi dkk., (2020)	<ul style="list-style-type: none"> • Kepemimpinan • <i>Job Description</i> • Kepuasan Kerja 	Populasi: 849 karyawan PT Toa Galva Industries Sampel: 89 Karyawan Sampling: <i>Cluster Sampling</i>	Analisis Regresi Linear Berganda	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel kepemimpinan dan deskripsi pekerjaan berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja
8.	Badrianto & Ekhsan (2020)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Work Environment</i> • <i>Job Satisfaction</i> • <i>Employee Performance</i> 	Populasi: Seluruh Karyawan PT. Kabepe Chakra Sampel: 88 Karyawan Sampling: <i>Simple Random Sampling</i>	Analisis Linear Berganda	<ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan
9.	Fahrizal <i>et al.</i> , 2020)	<ul style="list-style-type: none"> • Keterlibatan kerja • Kepuasan Kerja • Kinerja Karyawan 	Populasi: Seluruh karyawan Hotel Banualit Resort and Spa Lovina Sampel: 30 Karyawan Sampling:	<i>Path Analysis</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Keterlibatan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan • Keterlibatan kerja berpengaruh

No	Nama Peneliti & Tahun	Variabel Penelitian	Populasi, Sample, & Sampling	Alat Analisis	Hasil Penelitian
			<i>Sensus Sampling</i>		positif terhadap kinerja karyawan <ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan • Keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
10.	Nurrohm at & Lestari (2021)	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan Kerja • Kinerja Karyawan 	Populasi: Seluruh karyawan di PT Kahatex di Kabupaten Bandung Sampel: 30 Karyawan Sampling: <i>Convenience Sampling</i>	Analisis Regresi Sederhana	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah variabel-variabel yang digunakan seperti deskripsi pekerjaan (*job description*), kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah pada penggunaan beberapa variabel, objek penelitian, dan penggunaan alat analisis.

B. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017) mengungkapkan makna dari kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengertian lain dari kinerja karyawan menurut Edison dkk., (2018) mengatakan kinerja karyawan merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan mengukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dari dua pengertian menurut ahli di atas, peneliti menarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan melibatkan pencapaian yang dapat diukur, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas, dan harus sesuai dengan tanggung jawab dan standar yang telah ditetapkan, dengan kata lain kinerja karyawan merupakan refleksi dari sejauh mana karyawan mencapai hasil yang diharapkan dalam pelaksanaan tugas mereka.

b. Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2018) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut.

1. Sikap dan mental, yang meliputi disiplin kerja, etika kerja, dan motivasi kerja, merupakan faktor yang sangat memengaruhi kinerja karyawan. Sikap yang positif dan mental yang kuat akan meningkatkan motivasi kerja, sehingga karyawan akan lebih produktif, efektif, dan efisien dalam bekerja.
2. Pendidikan. Karyawan yang memiliki pendidikan yang baik akan lebih mampu menguasai pekerjaannya dengan baik dan mampu mengambil keputusan yang tepat.
3. Keterampilan. Karyawan yang memiliki keterampilan yang baik akan lebih mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan efektif.

4. Manajemen kepemimpinan. Manajemen yang baik akan memberikan arahan, dukungan, dan sumber daya yang dibutuhkan karyawan untuk melaksanakan tugasnya.
5. Tingkat penghasilan. Penghasilan yang baik akan meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai target yang telah ditentukan.
6. Gaji dan kesehatan. Karyawan yang sehat dan merasa aman dalam hal finansial akan lebih mampu fokus dalam bekerja dan memaksimalkan produktivitasnya.
7. Jaminan sosial. Jaminan sosial seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan pensiun, akan memberikan rasa aman bagi karyawan dan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap Perusahaan
8. Iklim kerja. Iklim kerja yang positif dan nyaman akan meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja dan meningkatkan produktivitas karyawan.
9. Sarana dan prasarana. Fasilitas kerja yang modern dan efisien tentu meningkatkan kenyamanan dan kepuasan kerja karyawan
10. Teknologi. Dengan menyediakan teknologi yang mutakhir dapat meningkatkan efisiensi kerja dan memberikan kemudahan dalam menyelesaikan tugas.
11. Kesempatan berprestasi. Dengan kesempatan ini tentu memberikan motivasi untuk karyawan agar mencapai kepuasan kerja yang lebih tinggi melalui pencapaian prestasi dan pertumbuhan profesional.

Frederick Herzberg mengatakan dalam teori motivasinya, bahwa faktor-faktor seperti tanggung jawab (poin 1), pencapaian (poin 5), pengakuan (poin 8), dan kesempatan pengembangan (poin 11) dapat meningkatkan kepuasan kerja (Herzberg *et al.*, 2011). Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan organisasi (Usiono & Sayekti, 2018), maka ketika kepuasan kerja seorang karyawan

terpenuhi maka kinerja mereka akan menjadi lebih baik. Hal ini membuat kepuasan kerja menjadi faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Selain 11 poin di atas, ada beberapa faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan, menurut Robbins & Judge (2019) seperti motivasi, kepemimpinan, gaya manajemen, komunikasi, budaya organisasi, sistem *reward*, dan juga struktur organisasi. Menyoroti hubungan antara struktur organisasi dan deskripsi pekerjaan, dengan struktur yang adil dan deskripsi pekerjaan yang jelas dapat meningkatkan komitmen moral dan tanggung jawab sosial karyawan (Luthans *et al.*, 2015). Dari hal tersebut dapat disimpulkan deskripsi pekerjaan menjadi faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Silaen, dkk. (2021) untuk mengukur kinerja karyawan terdapat enam indikator yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang diantaranya:

1. Kualitas Kerja

Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dan kualitas kerja.

2. Kuantitas Kerja.

Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktifitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.

3. Ketepatan Waktu

Menyelesaikan aktifitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktifitas lain.

4. Efektivitas

Menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.

5. Komitmen

Tingkat di mana seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau Perusahaan disebut dengan komitmen.

2. Deskripsi Pekerjaan

a. Definisi Deskripsi Pekerjaan

Deskripsi pekerjaan (*Job Description*) adalah sederet tugas, tanggung jawab, hubungan laporan, kondisi kerja, rasa peka terhadap tanggung jawab sebuah pekerjaan, dan produk dari analisis jabatan (Dessler, 2010), deskripsi pekerjaan membantu organisasi dalam proses manajemen sumber daya manusia, termasuk rekrutmen, seleksi, pelatihan, penilaian kinerja, dan pengembangan karyawan. Ini juga membantu karyawan memahami apa yang diharapkan dari mereka dalam peran mereka di organisasi.

Menurut Armstrong (2017) deskripsi pekerjaan adalah dokumen tertulis yang memuat rincian mengenai tugas-tugas, tanggung jawab, kewenangan, dan persyaratan pekerjaan tertentu. Deskripsi pekerjaan merupakan alat yang penting dalam manajemen sumber daya manusia untuk merinci dan mengomunikasikan informasi yang diperlukan tentang suatu posisi kerja dalam organisasi.

Berdasar pendapat dua ahli di atas peneliti menyimpulkan deskripsi pekerjaan adalah sebuah pernyataan tertulis mengenai gambaran suatu pekerjaan, hubungannya, kondisinya dengan bagian lain dalam sebuah organisasi dan berguna untuk membantu organisasi dalam berbagai aspek, termasuk rekrutmen, seleksi, pelatihan, penilaian kinerja, dan pengembangan karyawan.

b. Faktor Deskripsi Pekerjaan

Faktor-faktor yang memengaruhi deskripsi pekerjaan menurut Mathis & Jackson (2001) terdiri dari:

1. Sasaran Organisasi

Sasaran organisasi merupakan tujuan-tujuan yang hendak dicapai oleh suatu organisasi, baik sasaran jangka pendek, menengah, maupun sasaran jangka Panjang.

2. Hal yang dapat dilakukan karyawan

Sasaran yang menjadi tujuan organisasi dicapai melalui aktivitas karyawan dalam bentuk pelaksanaan kerja untuk mewujudkan sasaran-sasaran tersebut.

3. Tingkat dan orientasi

Tingkat dan orientasi apa yang dilakukan para karyawan bisa dalam bentuk pemahaman-pemahaman maksud dari pekerjaan yang dilakukan masing-masing karyawan.

4. Standar kinerja

Standar kinerja organisasi umumnya memiliki titik tolak karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehingga menghasilkan sesuatu yang termuat dalam standar yang ada.

5. Isi pelatihan

Pelatihan memengaruhi pelaksanaan kerja, pelatihan diadakan untuk memberikan bekal pengetahuan dan kemampuan bekerja dalam mencapai kinerja.

c. Indikator Deskripsi Pekerjaan

Menurut Hasibuan (2010) terdapat Indikator-indikator untuk mengukur deskripsi pekerjaan yaitu:

1. Identifikasi pekerjaan atau jabatan

Memberikan nama jabatan seperti rektor, dekan, dosen atau kepala bagian administrasi.

2. Hubungan tugas dan tanggung jawab

Perincian tugas dan tanggung jawab secara nyata diuraikan secara terpisah agar jelas diketahui

3. Standar wewenang dan pekerjaan

Kewenangan dan prestasi yang harus dicapai oleh setiap karyawan harus jelas.

4. Syarat kerja harus diuraikan dengan jelas

Syarat kerja seperti alat, mesin, dan bahan baku yang akan dipergunakan untuk melakukan pekerjaan tersebut.

5. Ringkasan pekerjaan atau jabatan

Menguraikan bentuk umum pekerjaan dengan hanya mencantumkan fungsi dan aktivitas utamanya.

6. Penjelasan tentang jabatan di bawah dan di atasnya

Penjelasan jabatan dari mana karyawan dipromosikan dan ke jabatan mana karyawan akan dipromosikan.

3. Kepuasan Kerja

a. Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2003) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima, kemudian pendapat 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.

Dari kedua definisi di atas, peneliti menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah evaluasi atau sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka dan dipengaruhi oleh berbagai aspek yang mencakup aspek emosional, sosial, dan fisik dari pengalaman kerja. Kepuasan kerja dapat memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan, serta hubungan mereka dengan organisasi atau perusahaan.

b. Faktor Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa faktor umum yang dapat memengaruhi kepuasan kerja, menurut Sutrisno (2019) faktor-faktor tersebut adalah:

1. Kesempatan untuk maju

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/upah

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

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

6. Faktor instinsik 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

Kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.

8. Aspek sosial dalam pekerjaan

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

9. Komunikasi yang lancar

Komunikasi yang tidak terhambat 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.

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

Menurut Afandi (2018) indikator-indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut,

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Upah/gaji

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

3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

4. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5. Rekan kerja

Rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

4. *Virtual Hotel Operation (VHO)*

Virtual hotel operation (VHO) adalah perusahaan baru yang bertujuan untuk melakukan *re-branding* logo, format, dan bahkan properti sesuai

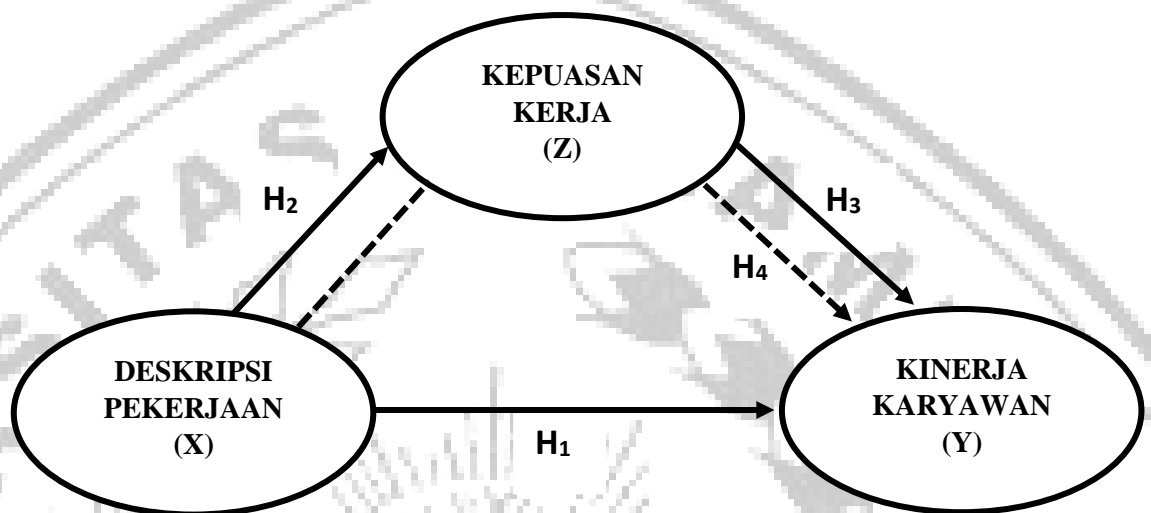
dengan prinsip-prinsip yang ditetapkan di dalamnya (Roz dkk., 2021). Menurut Wulandari & Istiyanto (2022) VHO adalah suatu industri yang tidak mempunyai gedung hotel, akan tetapi bisa menggunakan kamar hotel dengan kerjasama dengan hotel. VHO hendak mem-*branding* kamar fasilitas mitranya yang hendak dijual dengan julukan VHO. Kamar yang dijual dan di *re-branding* VHO umumnya kamar yang susah dijual. Pada biasanya VHO berpusat pada penyediaan *budget* hotel dengan harga terjangkau namun mempunyai sarana standar yang mencukupi, contoh dari VHO yang sudah tidak asing bagi masyarakat adalah OYO, Reddoorz, Nida rooms, dan lainnya.

Sistem yang dipakai sama seperti ojek *online*, VHO tidak memiliki hotel sendiri, melainkan dengan menerapkan kerjasama dengan pemilik hotel sehingga tergabung dalam jaringan VHO tersebut. Hotel yang diajak bekerjasama oleh VHO biasanya memiliki lokasi yang strategis, nilai strategis tersebut dilihat dari kedekatan hotel dengan pusat kota atau destinasi wisata. Tim VHO akan melakukan pemeriksaan terlebih dahulu sebelum sebuah hotel bergabung dalam jaringannya VHO, untuk memastikan hotel tersebut sesuai standar yang diinginkan. VHO kemudian memoles kamar hotel tersebut sesuai standar serta *brand* yang mereka inginkan. “Polesan” tersebut dapat dilakukan dengan mengubah penampilan kamar, kasur, serta dilengkapi fasilitas penunjang lainnya. Tidak semua kamar sebuah hotel nantinya akan berlabel VHO, mungkin dalam sebuah hotel, VHO tersebut hanya memiliki beberapa kamar saja, hal ini terkait perjanjian VHO dengan pemilik hotel tersebut.

C. Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2019) kerangka berpikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting, kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis kaitan antar variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini deskripsi pekerjaan (X) sebagai variabel independen, kepuasan

kerja (Z) sebagai variabel intervening, dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen, sehingga dari keterangan tersebut dibuatlah kerangka berpikir yang ditunjukkan pada Gambar 1. berikut.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Keterangan

—————> = Pengaruh Langsung

- - - - -> = Pengaruh Tidak Langsung

D. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2019) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian atau jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, maka dari itu peneliti membuat hipotesis:

1. Pengaruh Deskripsi Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan

Bersumber pada penelitian Silalahi (2023) ditemukan bukti bahwa deskripsi pekerjaan berpengaruh secara nyata atau signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara (karyawan). Hal tersebut juga dibuktikan pada penelitian Riedel *et al.*, (2019) bahwa deskripsi pekerjaan (*job description*) berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian Dharma dkk., (2020) ditemukan juga adanya bukti bahwa deskripsi pekerjaan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan,

dari ketiga penelitian yang sudah dijabarkan maka peneliti membuat hipotesis pertama:

H₁ = Deskripsi pekerjaan diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Deskripsi Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja

Bersumber pada penelitian yang dilakukan Ramhit (2019) ditemukan bahwa deskripsi pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada penelitian Sucaga *et al.*, (2018) juga membuktikan bahwa deskripsi pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal yang sama ditemukan juga pada penelitian Supriyadi dkk., (2020) bahwa deskripsi pekerjaan berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dari penjabaran hasil tiga penelitian ini, maka peneliti membuat hipotesis kedua;

H₂ = Deskripsi pekerjaan diduga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Bersumber pada penelitian Fahrizal dkk., (2020) ditemukan bukti bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian Nurrohmat & Lestari (2021) juga membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif pada kinerja karyawan, Hasil penelitian Badrianto & Ekhsan (2020) juga memberikan bukti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan, dari penjabaran hasil tiga penelitian ini, maka peneliti membuat hipotesis ketiga:

H₃ = Kepuasan kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

4. Pengaruh Deskripsi Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Bersumber pada penelitian Anwar & Dewanto (2022) ditemukan bahwa deskripsi pekerjaan secara langsung berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan dan kepuasan kerja, pada penelitian ini juga ditemukan kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, hal ini menjadi dasar kepuasan kerja dapat memediasi deskripsi pekerjaan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian Badrianto & Ekhsan (2020) ditemukan juga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan, maka dari penjabaran dua penelitian ini peneliti membuat hipotesis keempat:

H₄ = Kepuasan kerja diduga memediasi pengaruh deskripsi pekerjaan terhadap kinerja karyawan secara signifikan

