

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Grand Teori

2.1.1 *Hierarchy of Needs Theory*

Penelitian ini memakai teori hierarki kebutuhan dimana dikemukakan oleh Abraham Maslow (1943) selaku teori besar (*grand theory*) dalam karyanya, *A Theory of Human Motivation*. Maslow menyatakan bahwa pada dasarnya terdapat berbagai macam kebutuhan dalam diri seseorang yang bisa dilihat secara berjenjang (*hierarchical*). menggambarkan bagaimana seseorang mencapai tingkat kebutuhan dan kepuasannya, maka orang itu akan mengejar kebutuhan yang lebih tinggi berikutnya dalam hierarki. Berbagai kebutuhan tersebut dikelompokkan secara hierarki menjadi lima bentuk kebutuhan, yakni: (1) kebutuhan fisiologis; (2) kebutuhan rasa aman; (3) kepemilikan sosial; (4) kebutuhan akan penghargaan diri; dan (5) kebutuhan akan aktualisasi diri. Teori hierarki kebutuhan Maslow di atas merupakan penegas rangkaian kebutuhan seseorang yang selalu mengikuti alur hierarki tersebut. Semakin tinggi tingkat kebutuhan seseorang, atau semakin bergerak ke atas tingkat kebutuhan seseorang, maka semakin sedikit kebutuhannya, karena kebutuhan yang lain dianggap sudah terpenuhi, serta semakin sedikit juga orang yang memang mencapai level atas tersebut. Bila seseorang telah dapat memenuhi kebutuhan tingkat pertama atau kebutuhan fisiologis, maka akan muncullah kebutuhan pada tingkatan berikutnya yaitu kebutuhan mendapatkan rasa aman, demikianlah timbulnya pemenuhan kebutuhan meningkat hingga kebutuhan yang paling atas yaitu kebutuhan aktualisasi diri. (Sunarya, 2022)

2.2 Variabel Penelitian

2.2.1 Kinerja Karyawan

Organisasi dan bisnis dibentuk dengan tujuan spesifik yang perlu dicapai, dan tindakan organisasi dipengaruhi untuk mencapai tujuan masing-masing organisasi. Kegiatan khas dalam suatu organisasi atau perusahaan

merupakan kinerja karyawan dan seperti apa mereka dapat melakukan aktivitas tentang pekerjaan atau peran mereka dalam organisasi atau perusahaan.

Menurut Sutrisno (dalam Purnomo, 2021) kinerja adalah hasil kualitas kerja, jam kerja juga kerja sama seorang pegawai dalam meraih harapan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Definisi kinerja karyawan merujuk pada tingkat eksekusi sebuah agenda atau kebijakan guna meraih tujuan, target, visi, dan misi organisasi, sebagaimana dialokasikan lewat perencanaan strategis bisnis organisasi. (Galib & Hidayat, 2018)

Menurut Hidayat, (2021) Kinerja didefinisikan sebagai pencapaian kerja seorang karyawan, baik secara kualitatif atau kuantitatif, saat menuntaskan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang sudah ditugaskan kepadanya. Kinerja mencerminkan keluaran kerja yang bisa diraih oleh individu atau grup pada suatu organisasi, sesuai pada kewenangan juga tanggung jawabnya.

Tentu saja, kinerja yang baik diinginkan untuk setiap perusahaan atau organisasi yang mempekerjakan orang, karena pada akhirnya bertujuan untuk meningkatkan kinerja seluruh perusahaan. Jika karyawan menunjukkan kinerja yang baik, maka perusahaan dalam kinerjanya juga akan baik. Begitu pula, jika kinerja karyawan buruk, maka perusahaan dalam kinerjanya pun cenderung tidak baik. (Narwadan, 2021)

Menurut Tarigan & Aria Aji Priyanto, (2021) Kinerja atau prestasi menggambarkan tingkat keberhasilan dalam menjalankan serangkaian aktivitas atau kebijakan untuk meraih tujuan, target, visi, dan misi organisasi seperti yang diuraikan dalam rencana strategi organisasi. Kinerja mencakup proses atau perilaku dalam menjalankan fungsi-fungsi organisasi.

Berdasarkan berbagai pendapat sebagaimana dijelaskan tersebut, Dapat ditetapkan bahwa kinerja karyawan merupakan *output* yang dapat diraih

oleh sekelompok individu atau seorang individu dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam proses mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dapat meningkatkan tingkat efektivitas dalam menjalankan program dan kebijakan guna meraih tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi, yang diimplementasikan dengan perencanaan strategi bisnis organisasi. Hasil kinerja karyawan disajikan dengan bukti nyata dan terukur yang menunjukkan kelayakan, kompetensi dan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi dan perusahaan.

2.2.1.1 Faktor Kinerja Karyawan

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, kinerja ialah hasil dari pekerjaan yang dijalankan oleh karyawan dan kinerja tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor. Kondisi intern dan ekstern organisasi (lingkungan internal dan eksternal) sangat mempengaruhi kinerja suatu organisasi. Faktor kinerja karyawan sangat berperan besar dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi atau bisnis. Dalam konsep, hasil kinerja karyawan biasanya ditandai oleh sebuah tindakan mental yang sering beranggapan bahwa saat ini akan lebih baik dibandingkan saat sebelumnya dan saat esok akan lebih baik dibandingkan saat ini. Dengan demikian, banyak faktor yang harus diakomodasi untuk peningkatan kinerja karyawan. Menurut Amelia Yesi, (2020) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- 1) Kemampuan dan keahlian, merujuk pada kapabilitas dan spesialisasi individu saat menjalankan pekerjaan.
- 2) Pengetahuan, berkaitan dengan pemahaman tentang pekerjaan, di mana individu dengan wawasan yang baik cenderung menghasilkan kinerja yang baik.
- 3) Rancangan kerja, merujuk pada rancangan tugas yang membantu karyawan meraih tujuan mereka.
- 4) Kepribadian, mengacu pada karakter unik yang dimiliki setiap karyawan.

- 5) Motivasi kerja, adalah pendorong yang memotivasi seseorang untuk menjalankan tugasnya.
- 6) Budaya organisasi, mengacu pada norma dan kebiasaan yang ada dan dijalankan dalam suatu organisasi maupun perusahaan.
- 7) Kepemimpinan, berkaitan dengan sikap pemimpin ketika mengelola, mengatur serta memimpin karyawannya dalam menjalankan tugas juga tanggung jawab yang diberikan.
- 8) Gaya kepemimpinan, berkaitan dengan cara maupun perilaku pemimpin ketika berinteraksi dengan atau memerintah bawahannya.
- 9) Kepuasan kerja, merujuk pada perasaan positif seseorang sebelum dan setelah menjalankan pekerjaan.
- 10) Lingkungan kerja, berkaitan dengan kondisi di lokasi tempat seseorang bekerja.
- 11) Loyalitas, adalah dedikasi seseorang untuk tetap bekerja dan mendukung perusahaan tempat mereka bekerja.
- 12) Komitmen, berkaitan dengan kedisiplinan karyawan terkait kebijakan juga norma perusahaan saat mereka bekerja.
- 13) Disiplin kerja, mengacu pada konsistensi karyawan dalam mengerjakan tugas mereka dengan serius.

Oleh karena itu, pribadi yang produktif mampu memberikan kontribusi yang nyata dan berarti bagi lingkungan sekitarnya, kreatif dan inovatif dalam menghadapi permasalahan hidup, serta berkomitmen untuk mencapai tujuan hidup. Seseorang dengan kecerdasan (kreativitas) Pada saat bersamaan, individu semacam itu selalu mengambil tanggung jawab, dan mereka selalu bertanggung jawab serta responsif terhadap orang lain (kepemimpinan). Karyawan seperti itu merupakan aset bagi organisasi karena mereka terus-menerus berusaha untuk perbaikan diri dalam organisasi dan mendukung pencapaian kinerja perusahaan.

2.2.1.2 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja yaitu manifestasi sikap individu sebagai hasil dari tugas yang dijalankan oleh karyawan sejalan dengan posisinya di perusahaan.

Tinjauan kinerja diperlukan untuk menentukan tingkat keberhasilan kinerja masing-masing karyawan. Evaluasi kinerja digunakan untuk menentukan keberhasilan atau kegagalan ketika melaksanakan aktivitas atau kebijakan sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan, serta untuk mengukur capaian kerja individu atau grup dalam suatu organisasi berdasarkan kemampuannya mencapai tujuan organisasi. Untuk mengukur kewenangan dan tanggung jawab, dibutuhkan indikator yang bisa dipakai dalam mengukur kinerja. Menurut Sutrisno (dalam Wardani, 2018) ada beberapa hal yang dapat digunakan sebagai indikator penilaian kinerja (*performance appraisal*), antara lain:

1. Hasil Kerja

Tingkat kuantitas dan kualitas yang dilakukan, juga cakupan pemantauan yang dilakukan.

2. Pengetahuan Pekerjaan

Tingkat paham yang berhubungan dengan tugas pekerjaan, yang secara langsung mempengaruhi kualitas dan kuantitas pekerjaan.

3. Inisiatif

Tingkat inisiatif dalam menjalankan pekerjaan.

4. Kecekatan Mental

Tingkat kemampuan dan efektifitas ketika menerima instruksi kerja.

5. Sikap

Tingkat kegigihan kerja juga perilaku positif selama menjalankan pekerjaan.

6. Disiplin Waktu dan Absensi

Tingkat akurasi dalam hal waktu dan kehadiran.

Indikator yang menjadi fokus penelitian ini merupakan indikator yang dikemukakan oleh Sutrisno (dalam Wardani, 2018).

2.2.2 Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge (dalam Wibowo, 2019) Kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari mengevaluasi karakteristik pekerjaan. Pekerjaan tersebut membutuhkan interaksi antar

kolega dan atasan, kepatuhan terhadap norma dan kebijakan organisasi, pemenuhan standar kinerja, dan adaptasi terhadap situasi kerja yang mungkin tidak ideal.

Kepuasan kerja merujuk pada pandangan karyawan terhadap pekerjaannya yang melibatkan kondisi kerja, kolaborasi antar karyawan, penghargaan yang didapat di tempat kerja, serta isu-isu yang terkait tentang aspek fisik dan psikologis. Kepuasan kerja adalah persepsi bahwa pekerjaan itu menyenangkan atau tidak menyenangkan berdasarkan harapan dan imbalan dari instansi. Kepuasan kerja adalah ungkapan kebahagiaan dan sikap positif yang muncul dari penilaian dan pengalaman kerja. Kepuasan kerja ialah emosi positif yang dirasa dan dinikmati oleh karyawan dalam pekerjaannya. Sikap ini tergambar pada etos kerja, disiplin dan kinerja kami. Kepuasan kerja adalah melihat pekerjaan Anda dan merasakan kesenangan melakukannya. Jika seseorang senang dengan pekerjaannya, artinya dia puas dengan pekerjaannya. (Narwadan, 2021)

Menurut Musaddad Izi, (2021) Kepuasan kerja ialah kondisi emosional dimana karyawan merasa senang atau tidak puas dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja mengacu pada perasaan seseorang tentang pekerjaannya. Hal tersebut dinyatakan dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang ditemuinya di lingkungan kerja, dan kepuasan kerja ditentukan oleh apakah keadaan emosi pekerja dalam keadaan senang atau tidak senang ketika melihat pekerjaannya.

Berdasarkan pemaparan tersebut, dapat ditetapkan bahwa kepuasan kerja ialah perasaan individu terhadap pekerjaannya berdasarkan respons yang diterimanya, dimana hal ini berpengaruh terhadap emosional seseorang tentang bagaimana ia dapat menyikapinya baik dengan rasa menyenangkan atau puas juga bahkan dengan perasaan tidak menyenangkan. Kepuasan kerja terkait dengan tugas dan situasi yang ditemui dalam pekerjaan, juga melibatkan kondisi kerja, kolaborasi antar karyawan, kompensasi yang diterima dalam pekerjaan, dan semua aspek yang berhubungan dengan faktor fisik dan psikologis.

2.2.2.1 Faktor Kepuasan Kerja

Ada sejumlah faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Beberapa pakar memiliki berbagai pandangan mengenai faktor-faktor yang bisa berdampak pada kepuasan kerja karyawan.

Menurut Amelia Yesi, (2020) Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja bisa diketahui dengan menilik beberapa faktor yang bisa menyebabkan dan merangsang kepuasan kerja, seperti:

- 1) Faktor psikologik, terkait dengan kondisi mental karyawan, mencakup minat dan kepuasan dalam bekerja.
- 2) Faktor sosial, berkenaan dengan dinamika dan interaksi sosial. Melibatkan hubungan antar karyawan, komunikasi terhadap atasan, dan komunikasi kepada karyawan dari berbagai macam pekerjaan.
- 3) Faktor fisik, berkenaan dengan keadaan fisik lingkungan kerja juga kondisi fisik karyawan. Misalnya, keadaan ruangan, keadaan kesehatan karyawan juga usia.
- 4) Faktor finansial, berkaitan terhadap jaminan dan kesejahteraan karyawan. Termasuk gaji, jaminan sosial, fasilitas yang disediakan, promosi, dan lain-lain.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti setuju dan memutuskan untuk memakai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan seperti yang telah dijelaskan oleh Amelia Yesi, (2020) di atas.

2.2.2.2 Indikator Kepuasan Kerja

Sejumlah ahli telah menyampaikan berbagai indikator untuk mengukur kepuasan kerja, salah satunya seperti yang disampaikan oleh Wibowo (dalam Wardani, 2018) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja bisa diukur dengan menggunakan indikator-indikator berikut:

a) Gaji (*Pay Satisfaction*)

Sebagai cerminan perasaan karyawan terhadap gaji, Kepuasan gaji berdasarkan pada perbandingan antar apa yang diinginkan oleh karyawan dan apa yang ia dapatkan.

b) Rekan Kerja (Coworker Satisfaction)

Merefleksikan perasaan karyawan terhadap rekan kerja mereka. Karyawan mengharapkan bahwa rekan kerjanya akan membantu dalam tugas-tugas mereka.

c) Atasan (Supervision Satisfaction)

Merupakan refleksi dari perasaan karyawan terhadap atasan mereka. Sebagian besar karyawan mendambakan atasan yang bisa membantu mereka mendapatkan sesuatu yang mereka nilai.

d) Pekerjaan (Satisfaction with the Work itself)

Merefleksikan perasaan karyawan tentang tugas kerja mereka yang sebenarnya. Ini berfokus pada apa yang seharusnya dikerjakan oleh karyawan.

Indikator yang menjadi fokus penelitian ini merupakan indikator yang di kemukakan oleh Wibowo (dalam Wardani, 2018)

2.2.3 Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (dalam Rizkie et al., 2019) Motivasi kerja ialah yang memberikan dorongan kepada seseorang untuk menimbulkan semangat dalam pekerjaannya sehingga mau bekerja secara kooperatif dan efektif serta memperhatikan segala keinginannya agar dapat memuaskannya.

Menurut Saniah Wardatus, (2018) motivasi diberikan sebagai upaya untuk menjaga semangat kerja karyawan agar dapat bekerja secara maksimal. Motivasi dimaksudkan sebagai upaya untuk mendorong dan memberi insentif kepada karyawan untuk melakukan aktivitas atau tugasnya dengan rasa kesadaran. Motivasi kerja pada halnya ialah bermotivasi atau terdorong guna berperilaku pada cara tertentu yang dirasakan mengaruh kepada pendapatan ganjaran.

Motivasi adalah kecenderungan untuk bekerja secara produktif dan berhasil mencapai tujuan dan kebutuhan. Motivasi adalah proses yang membantu mengarahkan, memprovokasi, menopang, dan memberi energi pada perilaku dan kinerja Perusahaan. Motivasi sebagai kekuatan batin yang

digunakan untuk mencapai tujuan baik organisasi maupun pribadi. Motivasi adalah kekuatan untuk memuaskan dan memenuhi kebutuhan sedangkan kepuasan kerja adalah respon individu terhadap kondisi kerja yang tersedia. (Makhamreh et al., 2022)

Oleh karena itu, motivasilah yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan dan jarang terlihat sia-sia. Tidak diragukan lagi, setiap organisasi berkeinginan untuk meraih tujuan mereka. Dalam mewujudkan tujuan tersebut, keberadaan dan kontribusi manusia sangat krusial. Untuk mendorong individu agar selaras dengan kebutuhan organisasi, ada keharusan untuk memahami motivasi dari setiap individu di organisasi tersebut, sebab motivasi inilah yang mengarahkan tindakan mereka, dan tindakan itulah yang menjadi pusat perhatian dalam hal motivasi.

Menurut Ridho Arta Perdana, (2019) motivasi adalah membuat karyawan bersemangat tentang pekerjaan dan memotivasi mereka untuk bekerja sesuai dengan keterampilan dan segala upaya mereka.

Menurut Ridho Arta Perdana, (2019) Motivasi, yang asalnya dari kata latin "*movere*" dengan arti "menggerakkan", adalah dorongan yang mendorong individu untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu. Dalam konteks manajemen, konsep motivasi seringkali difokuskan pada sumber daya manusia, dan secara khusus pada bawahan dalam organisasi. Ini berarti bahwa motivasi digunakan sebagai alat untuk mendorong karyawan atau bawahan agar berperilaku atau bertindak sesuai dengan tujuan dan harapan organisasi. Motivasi menimbulkan pertanyaan seperti apa mengarahkan energi juga keterampilan bawahan sedemikian rupa sehingga mereka ingin bekerja dengan produktif untuk meraih harapan yang diberikan. Motivasi merupakan indikasi kemajuan individu karyawan pada jabatan/jenjang jabatan yang dapat dicapai selama masa kerjanya.

Dari pemaparan berbagai ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak diragukan lagi adalah berbagai upaya untuk memuaskan keinginan dan kebutuhan diri sendiri. Namun, segala upaya harus seimbang untuk

memenuhi kebutuhan dan keinginan mereka. Ketika kebutuhan terpenuhi, orang bertindak atas dasar rangsangan yang mereka terima dan tindakan mereka.

2.2.3.1 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Rani Kurniasari, (2018) ada beberapa sasaran utama yang dapat dicapai melalui penerapan motivasi, antara lain:

1. Mendorong semangat serta gairah kerja karyawan.
2. Meningkatkan keputusan juga moral kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan kestabilan serta loyalitas karyawan perusahaan.
5. Meningkatkan kedisiplinan juga mengurangi tingkat absensi karyawan.
6. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan kepada pekerjaannya.
7. Menciptakan keadaan serta interaksi kerja yang baik.
8. Mengefektikan pengadaan karyawan.
9. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
10. Meningkatkan kinerja karyawan.
11. Meningkatkan efisiensi pemakaian bahan bahan baku serta alat-alat.

2.2.3.2 Faktor Motivasi Kerja

Menurut Siti Noor Hidayati, (2017) menyatakan bahwa ada dua faktor utama:

1. Faktor intern yang merujuk pada aspek-aspek yang berada dalam diri karyawan itu sendiri misalnya seperti seringnya karyawan merasa cemas dan bingung. Baru-baru ini, telah terjadi banyak bentrokan antara karyawan dari berbagai perusahaan, seperti demonstrasi dan pemogokan.
2. Faktor ekstern berhubungan dengan elemen-elemen di luar diri karyawan yang dapat mempengaruhi tingkat motivasi mereka. Contoh dari faktor ini adalah lingkungan kerja, termasuk struktur

dan infrastruktur tempat karyawan bekerja, yang dapat berdampak signifikan terhadap kinerja kerja mereka.

2.2.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Nugroho Beki Cahya, (2022) Motivasi didefinisikan sebagai pemberian dorongan yang merangsang semangat kerja individu, memungkinkan mereka untuk berkolaborasi dan bertindak secara efisien dan dengan integritas dalam setiap upaya mereka menuju kepuasan. Motivasi adalah elemen krusial yang mendorong seseorang untuk mengambil tindakan. Menurut Hasibuan (dalam Wardani, 2018) beberapa indikator motivasi kerja ialah:

1. Kebutuhan Fisik, kebutuhan terhadap sumber daya pendukung yang tersedia di tempat kerja, seperti alat penunjang guna memudahkan pengerjaan tugas kerja.
2. Kebutuhan rasa aman, kebutuhan ini mencakup rasa aman secara fisik, perlindungan, ketergantungan, stabilitas, serta kebebasan dari ancaman-ancaman seperti perasaan cemas, takut, dan bahaya.
3. Kebutuhan sosial, kebutuhan yang didasarkan pada kepentingan bersama pada masyarakat, yaitu kebutuhan yang dipenuhi secara kolektif, contohnya adalah terciptanya interaksi yang harmonis dan baik antara anggota masyarakat.
4. Kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan untuk dihargai berdasarkan prestasi individu, seperti kebutuhan untuk mendapatkan status, penghormatan, perhatian, dan reputasi.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan yang mendorong guna tercapainya suatu yang diharapkan, seperti motivasi yang diberikan pimpinan.

Indikator yang menjadi fokus penelitian ini merupakan indikator yang di kemukakan oleh Hasibuan (dalam Wardani, 2018)

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang dipakai sebagai landasan penelitian guna mendukung penelitian yang ditampilkan secara terperinci dalam bentuk tabel

dan memuat hasil penelitian. Berikut ini beberapa literatur dari penelitian terdahulu menyangkut tentang kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Indikator	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Kontribusi
1	Nur Rachmah Wahidah, Destian Andhani, Ading Sunarto (Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business, 2022)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Staff Biro Karyawan Universitas Islam Negeri (Uin) Raden Intan Lampung	Variabel bebas : • Kepuasan Kerja • Motivasi Kerja Variabel terikat : • Kinerja	Kepuasan Kerja : • Jenjang Karir • Prestasi Karyawan • Promosi Jabatan Motivasi Kerja : • Gaji • Keterampilan • Pelatihan Kinerja : • Keterbukaan • Metode Pendekatan Baru Pelatihan	Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.	Penelitian terdahulu menggunakan jenis penelitian kuantitatif asosiatif mendekati, sementara penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif dan asosiatif. Lokasi penelitian peneliti terdahulu adalah Universitas Islam Negeri (Uin) Raden Intan Lampung, sedangkan penulis melakukan penelitian di PT. Pegadaian Area Lampung.	Kontribusi, yaitu PT. Pegadaian Area Lampung dapat memperoleh referensi dan pertimbangan tentang peran PT. Pegadaian Area Lampung dapat mempengaruhi kinerja.

2	Goldwin, Cut Fitri Rostina, Hendra Nazmi, Meilissa, Eiklecia Ventriani U Zebua (Jurnal Riset Manajemen & Bisnis, 2019)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Tanimas Soap Industries (Perusahaan Manufaktur Dan Eksporir Sabun)	Variabel bebas : • Kepuasan Kerja • Motivasi Kerja Variabel terikat : Kinerja	Kepuasan Kerja : • Kedisiplinan • Moral Kerja • Turnover Motivasi Kerja : • Materi • Non Materi • Kombinasi Materi dan Non Materi Kinerja : • Kualitas • Kuantitas • Waktu • Penekanan Biaya • Pengawasan • Hubungan Antar Karyawan	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan	Lokasi penelitian peneliti terdahulu adalah PT.Tanimas Soap Industries, sedangkan penulis melakukan penelitian di PT. Pegadaian Area Lampung.	Kontribusi, yaitu PT. Pegadaian Area Lampung dapat memperoleh referensi dan pertimbangan tentang peran PT. Pegadaian Area Lampung dapat mempengaruhi kinerja.
3	Deddy'aw Fonataba dan Nony Kezia Marchyta (Jurnal AGORA, 2021)	Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> Terhadap <i>Employee Performance</i> Melalui <i>Work Motivation</i> Pada Pt. Wellgan Gemilang Group	Variabel bebas : • Kepuasan Kerja • Motivasi Kerja Variabel terikat : • Kinerja Karyawan Variabel moderating : • Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja : • Gaji • Kesempatan promosi • Supervisor • Rekan kerja Kinerja Karyawan: • Produktivitas • Kualitas kerja • Kuantitas kerja • Pelaksan	Hasil penelitian ini menunjukkan (1) <i>Job Satisfaction</i> mempengaruhi <i>employee performance</i> , (2) <i>job satisfaction</i> mempengaruhi <i>Work Motivation</i> dan, (3) <i>Work Motivation</i> mempengaruhi	Penelitian terdahulu menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan software smart PLS 3.0 dari metode partial least square (PLS), sementara penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif dan asosiatif	Kontribusi, yaitu PT. Pegadaian Area Lampung dapat memperoleh referensi dan pertimbangan tentang peran PT. Pegadaian Area Lampung dapat mempengaruhi kinerja.

				<p>aan tugas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tanggung jawab <p>Motivasi Kerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan Organisasi • Organisasi <p>Rekan Kerja</p>	<i>employee performance.</i>	dengan menggunakan SPSS.20	
4	Rosario Narwadan (Jurnal Manajemen DIVERSI FIKASI, 2021)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Afektif terhadap Kinerja Karyawan	<p>Variabel bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Motivasi Kerja • Kepuasan Kerja <p>Variabel terikat :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja 	<p>Kepuasan Kerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Moral Kerja • Kedisiplinan • Prestasi Kerja <p>Motivasi Kerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organisasi <p>Komitmen Afektif :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Emosional • Pibadi • Struktur Organisasi • Gaji • Keterampilan <p>Kinerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eksternal • Internal 	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen afektif secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Penelitian terdahulu melakukan penelitian dengan instrument kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen afektif terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian sekarang melakukan penelitian dengan instrumen pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.	Kontribusi, yaitu PT. Pegadaian Area Lampung dapat memperoleh referensi dan pertimbangan tentang peran PT. Pegadaian Area Lampung dapat mempengaruhi kinerja.

5	Kalpina Kumari, Salima Barkat Ali, Noorun Nisa Khan, Jawad Abbas (Jurnal Internasional Kepemimpinan Organisasi, 2021)	Meneliti Peran Motivasi dan Penghargaan dalam Prestasi Kerja Karyawan melalui Efek Mediasi Kepuasan Kerja: Sebuah Bukti Empiris	Variabel bebas : • Motivasi • Penghargaan Variabel terikat : • Prestasi Kerja Variabel moderating : • Efek Mediasi Kepuasan	Motivasi : • Motivasi Eksternik • Motivasi Intrinsik Prestasi Kerja : • Penghargaan ekstrinsik • Penghargaan Intrinsik • Imbalan Efek Mediasi Kepuasan : • Penghargaan Prestasi Kerja	Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi dan penghargaan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, telah dibuktikan juga bahwa penghargaan finansial memainkan peran paling penting dalam memotivasi karyawan, pada saat yang sama, motivasi intrinsik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan.	Pada penelitian terdahulu menggunakan metode non-probability convenience sampling untuk pengumpulan data dan teknik SEM untuk analisis data. Sedangkan pada penelitian sekarang penulis menggunakan metode regresi linier berganda dan Penelitian Lapangan (Field Research) untuk pengumpulan data.	Kontribusi, yaitu PT. Pegadaian Area Lampung dapat memperoleh referensi dan pertimbangan tentang peran PT. Pegadaian Area Lampung dapat mempengaruhi kinerja.
---	---	---	---	---	--	---	---

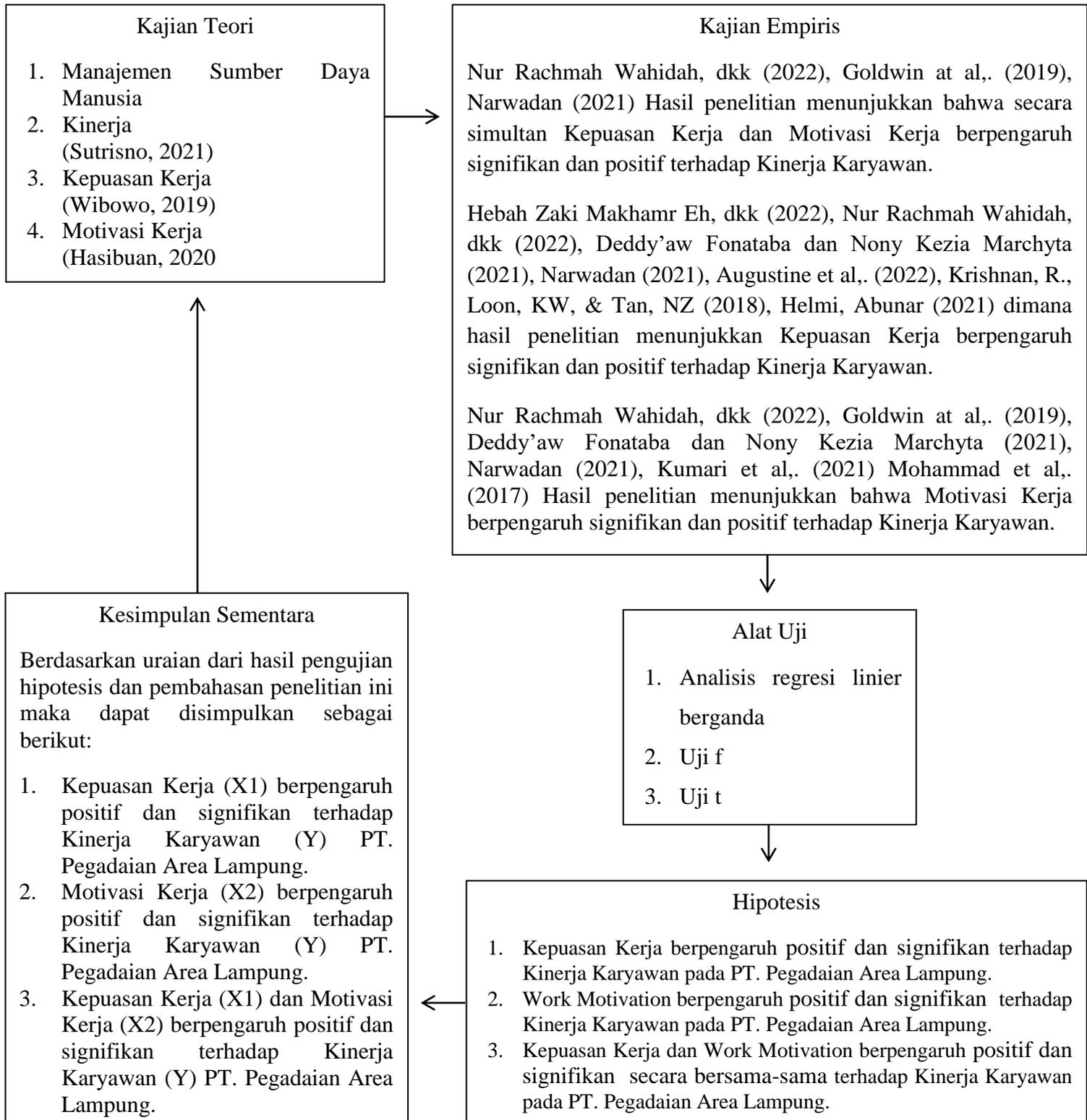
6	Tala Helmi, Malak Abunar (Jurnal Palarch of Archaeology Of Egypt/Mesir 17(4),2021).	Dampak Kepuasan Kerja Terhadap Kerja Karyawan Pertunjukan	Variabel bebas : • Kepuasan Kerja Variabel terikat : • Kinerja	Kepuasan Kerja : • Kepuasan • Kenyamanan Kerja Karyawan: Prestasi kerja	Penelitian ini menunjukkan bahwa secara umum, tenaga kerja di Arab Saudi puas dengan pekerjaan mereka. Dengan demikian, organisasi harus mengikuti strategi tertentu untuk menjaga kepuasan dan kinerja karyawan agar dapat mencapai tujuannya dalam jangka panjang	Pada penelitian terdahulu peneliti dalam studi ini berusaha untuk mengidentifikasi konsep kinerja dan kepuasan kerja, serta untuk menguji dampak kinerja dan kepuasan kerja, sedangkan pada penelitian sekarang penulis melakukan studi untuk mengidentifikasi konsep Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan serta melihat dampak dari Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja.	Kontribusi, yaitu PT. Pegadaian Area Lampung dapat memperoleh referensi dan pertimbangan tentang peran PT. Pegadaian Area Lampung dapat mempengaruhi kinerja.
7	Hebah Zaki MAKHA MREH, Asaad ALSAKA RNEH, Bilal ENEIZAN, Abdul Hafaz NGAH (Jurnal	Motivasi Karyawan, Kepuasan Kerja, Kepuasan Pelanggan, Dan Kinerja Perusahaan: Peran Moderator	Variabel bebas : • Motivasi Karyawan • Kepuasan Kerja • Kepuasan Pelanggan • Kinerja Variabel	Motivasi : • Kepuasan Kerja Kepuasan Kerja : • Kualitas layanan pelanggan Kepuasan Pelanggan:	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja	Pada penelitian terdahulu peneliti menggunakan convenience sampling untuk mengumpulkan data. Kuesioner menggunakan metode survei	Kontribusi, yaitu PT. Pegadaian Area Lampung dapat memperoleh referensi dan pertimbangan tentang peran PT. Pegadaian Area

	Bisnis: Teori dan Praktek, 2022).	Pemberdayaan Karyawan	terikat : • Peran Moderator Pemberdayaan Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Mengendalikan biaya tambahan Kinerja Perusahaan : <ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan pelanggan Harga saham perusahaan		self-administered. Untuk menganalisis hubungan antar variabel dan menguji hipotesis digunakan persamaan PLS3 (Partial least-squares), sedangkan pada penelitian sekarang penulis menggunakan Penelitian Lapangan (Field Research) diperoleh dengan cara kuesioner. Untuk pengujian hipotesis digunakan Uji Parsial (Uji-T) dan Uji Parsial (Uji-F).	Lampung dapat mempengaruhi kinerja.
--	-----------------------------------	-----------------------	--	--	--	---	-------------------------------------

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir adalah rangkuman sistematis dari kaitan antara berbagai variabel yang ditata berdasarkan berbagai teori yang sudah dideskripsikan. Ini kemudian dianalisis secara kritis dan sistematis untuk menghasilkan rangkuman atau sintesa tentang bagaimana variabel-variabel tersebut saling berhubungan. Kerangka berpikir ini kemudian digunakan untuk merumuskan hipotesis. Dengan demikian, kerangka pemikiran pada penelitian ini bisa digambarkan seperti dibawah ini:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

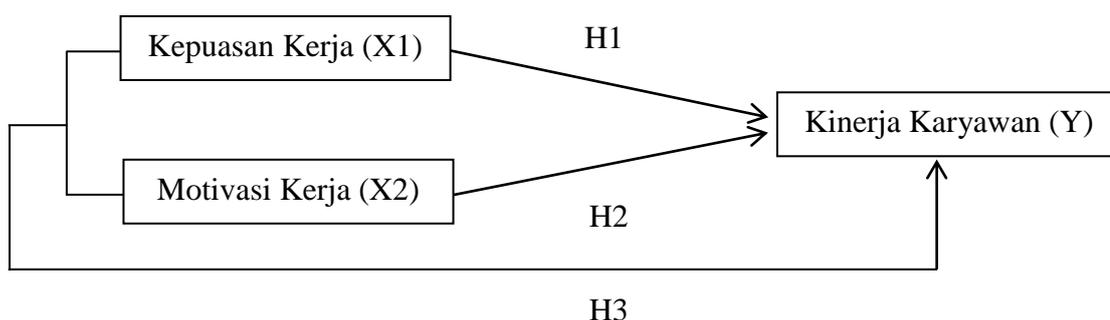


2.5 Kerangka Penelitian

Menurut Abdurrahman Misno, (2021) Kerangka penelitian merupakan jembatan yang akan menghubungkan fenomena sosial yang terjadi dengan teori-teori sosial yang telah ada selama ini. Selanjutnya menerjemahkan keterhubungan fenomena-teori tersebut ke dalam sebuah agenda penelitian social sebagai suatu cara yang dipakai guna menjelaskan hubungan antar kaitan variable yang akan diteliti.

Pada penelitian ini, penulis ingin meneliti hubungan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Area Lampung.

Gambar 2.2
Kerangka Hipotesis



2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis ialah sebuah pernyataan sementara yang dijadikan sebagai jawaban atas permasalahan penelitian, di mana permasalahan penelitian itu sendiri biasanya diungkapkan dalam bentuk kalimat tanya. (Sugiono, 2019). Berdasarkan penjabaran teoritik diatas, maka hipotesis untuk penelitian ini bisa dirumuskan sebagai berikut:

2.6.1 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Robbins dan Judge (dalam Wibowo, 2019) Kepuasan kerja ialah perasaan positif atas pekerjaan yang didapat dari mengevaluasi karakteristik pekerjaan. Pekerjaan tersebut memerlukan interaksi antar kolega dan atasan,

kepatuhan terhadap norma dan kebijakan organisasi, pemenuhan standar kinerja, dan adaptasi terhadap keadaan kerja yang mungkin tidak ideal. Kepuasan kerja adalah elemen yang sangat vital dalam suatu organisasi maupun perusahaan guna meraih tujuan yang ditargetkan. Hasil penelitian Goldwin & Eiklecia Ventriani U Zebua, (2019), Rachmah Wahidah et al., (2022), Deddy'aw Fonataba dan Nony Kezia Marchyta, (2021), Krishnan & Loon, (2018). Menyatakan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dari uraian penelitian terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H1: Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Area Lampung.

2.6.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (dalam Rizkie et al., 2019) Motivasi kerja adalah yang memberikan dorongan kepada seseorang untuk menimbulkan semangat dalam pekerjaannya sehingga mau bekerja secara kooperatif dan efektif serta memperhatikan segala keinginannya agar dapat memuaskannya. Hasil penelitian Deddy'aw Fonataba dan Nony Kezia Marchyta, (2021), Goldwin & Eiklecia Ventriani U Zebua, (2019), Narwadan, (2021), Abbas et al., (2021). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan tinjauan penelitian sebelumnya yang berhasil diidentifikasi, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H2: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Area Lampung.

2.6.3 Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (dalam Purnomo, 2021) Menyatakan bahwa kinerja ialah keluaran kualitas kerja, jam bekerja juga kerja sama seorang karyawan guna meraih tujuan yang sudah ditentukan oleh organisasi. Hasil penelitian

Rachmah Wahidah et al., (2022), Goldwin & Eiklecia Ventriani U Zebua, (2019), Makhamreh et al., (2022), Deddy'aw Fonataba dan Nony Kezia Marchyta, (2021). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh pada Kinerja Karyawan. Berdasarkan analisis terhadap penelitian sebelumnya yang berhasil diidentifikasi, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H3: Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Area Lampung.