

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusi (SDM)

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusi (SDM)

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting peranannya dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *manage* (mengelola) sumber daya manusia (Veithzal Rivai, 2018:4).

Menurut Hasibuan (2017:9) Manajemen sumber daya manusia adalah Ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber -sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sedangkan menurut Kasmir (2018:6) mengungkapkan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder”.

2.1.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia. Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, seperti halnya fungsi manajemen umum yaitu sebagai berikut (Veithzal Rivai, 2018:13).

a. Fungsi manajerial

Meliputi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*directing*), dan pengendalian (*controlling*).

b. Fungsi operasional

Meliputi pengadaan tenaga kerja (SDM), pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.

Bila pengelolaan sumber daya manusia dapat dilaksanakan secara profesional, diharapkan sumber daya manusia dapat bekerja secara produktif. Pengelolaan sumber daya manusia secara profesional ini harus dimulai sejak perekrutan, seleksi, pengklasifikasian, penempatan sesuai dengan kemampuan, penataran atau pelatihan dan pengembangan kariernya. Peran manajemen sumber daya manusia dalam menjalankan aspek sumber daya manusia, harus dikelola dengan baik sehingga kebijakan dan praktik dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan, yang meliputi kegiatan antara lain (Veithzal Rivai, 2018: 14):

a. Melakukan analisis jabatan (menetapkan karakteristik pekerjaan masing-masing sumber daya manusia).

b. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut calon pekerja.

- c. Menyeleksi calon pekerja.
- d. Memberikan pengenalan dan penempatan pada karyawan baru.
- e. Menetapkan upah, gaji dan cara memberikan kompensasi.
- f. Memberikan insentif dan kesejahteraan.
- g. Melakukan evaluasi kinerja.
- h. Mengkomunikasikan, memberikan penyuluhan, dan menegakkan disiplin kerja.
- i. Memberikan pendidikan, pelatihan, dan pengembangan.
- j. Membangun komitmen kerja.
- k. Memberikan keselamatan kerja.
- l. Menyelesaikan perselisian perburuan.
- m. Menyelesaikan keluhan dan *relationship* karyawan.

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Rivai (2018:607) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisibel yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan.

Menurut Susilo Martoyo (2007:183) Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja.

Menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2012:110) motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras

dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat di simpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan dalam diri karyawan yang perlu di penuhi agar karyawan tersebut bersemangat bekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan mewujudkan tujuan perusahaan.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2012:116) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu faktor intern dan ekstern.

1. Faktor Intern

a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk hidup merupakan kebutuhan setiap manusia. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Misalnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui dan dihormati orang lain. Untuk memperoleh penghargaan, dihormati, dan uang itu pun seseorang harus bekerja keras.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, 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

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Misalnya, keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-bener mau bekerja, sehingga dia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.

2. Faktor Ekstern

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi karyawan untuk menhidupi diri beserta keluarganya.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja kerja mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

f. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan, 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.

2.1.2.3 Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2015:100) terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan, yaitu:

a. Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu di berikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan di capai oleh pemimpin.

b. Prinsip Komunikasi

Pimpinan mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah memotivasi kerjanya.

c. Prinsip Mengakui Adil Bawahan

Prinsip mengakui bahwa bawahan mempunyai andil di dalam usaha mencapai tujuan. Dengan mengakui tersebut, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

d. Prinsip Pendelegasikan Wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerja yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang di harapkan oleh pemimpin.

e. Prinsip Memberi perhatian

Pemimpin memberi perhatian terhadap apa yang di inginkan oleh karyawan, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang di harapkan oleh pemimpin.

2.1.2.4 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2021:29) adapun indikator yang digunakan untuk yaitu sebagai berikut.

1. Balas Jasa

Balas jasa adalah gaji dan tunjangan yang diterima karyawan, mencakupi gaji pokok dan tunjangan seperti bonus, bagian laba, asuransi jiwa, perumahan, pengobatan, dan makanan.

2. Kondisi Kerja

Kondisi kerja merupakan kondisi yang dirasakan karyawan ditempat karyawan bekerja, seperti penerangan, ventilasi, tata ruangan, dan lain-lain.

3. Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai dalam bentuk sarana dan prasarana yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan karyawan sehingga dapat memperlancar penyelesaian tugas.

1. Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan selama periode tertentu.

2. Pengakuan Dari Atasan

Pengakuan dari atasan adalah dimana atasan atau pimpinan perusahaan memberikan pengakuan atau penghargaan atas prestasi yang dicapai karyawan.

3. Pekerjaan Itu Sendiri

Pekerjaan itu sendiri sebagai keadaan dimana karyawan menemukan tugas-tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk bertanggung jawab dalam pekerjaannya.

2.1.3 Kepuasan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2015:202) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Menurut Susilo Martoyo (2007:156) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara nilai balasan jasa kerja karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Menurut Sutrisno (2016:75) mengemukakan Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan yang ditunjukkan individu terhadap suatu pekerjaan yang dilakukan sikap ini dicerminkan melalui bentuk kinerja yang baik.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Widodo (2015:175) ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhan.

2. Kepuasan merupakan hasil memenuhi harapan.

Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari pada yang diterima orang tidak akan puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

3. Mencapai nilai

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. Keadilan

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja.

5. Komponen genetik

Kepuasan merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

2.1.3.3 Dampak Ketidakpuasan Kerja

Menurut Widodo (2015:178) ada empat cara mengungkap ketidakpuasan karyawan yaitu.

1. Keluar (*Exit*)

Ketidakpuasan kerja yang diungkapkan dengan meninggalkan pekerjaan, termasuk mencari pekerjaan lain.

2. Menyuarakan (*Voice*)

Ketidakpuasan kerja yang diungkap melalui usaha aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi termasuk memberikan saran perbaikan dan mendiskusikan masalah dengan atasannya.

3. Mengabaikan (*Neglect*)

Ketidakpuasan kerja yang diungkapkan melalui sikap membiarkan keadaan menjadi lebih buruk, misalnya sering absen atau datang terlambat, upaya berkurang, kesalahan yang dibuat makin banyak.

4. Kesetiaan (*Loyalty*)

Ketidakpuasan kerja yang diungkapkan dengan menunggu secara pasif sampai kondisinya menjadi lebih baik.

2.1.3.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2021:82) indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah:

1) Pekerjaan

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing.

2) Upah

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

3) Promosi

Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk maju dalam memperoleh peningkatan karier selama bekerja.

4) Pengawasan

Seseorang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5) Rekan kerja

Teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara dalam Widodo (2015:131) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Menurut Afandi (2021:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Sedangkan menurut Simanjuntak dalam Veithzal Rivai (2015:406) Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak juga mengartikan kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Manajemen kinerja akan memberikan manfaat bagi organisasi, tim, dan individu. Manajemen kinerja mendukung tujuan menyeluruh organisasi dengan mengaitkan pekerjaan dari setiap pekerja dan manajer pada keseluruhan unit kerja. Pekerja memainkan peran kunci atas keberhasilan organisasi. Seberapa baik seorang pemimpin mengelola kinerja bawahan secara langsung mempengaruhi kinerja individu, unit kerja, dan seluruh organisasi Widodo (2015:3).

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2018:189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah.

1. Kemampuan dan keahlian, merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

2. Pengetahuan, merupakan pengetahuan tentang pekerjaan.
3. Rancangan kerja, merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian, yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
5. Motivasi kerja, merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan, merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
7. Gaya kepemimpinan, merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.
8. Budaya organisasi, merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
9. Kepuasan kerja, merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan kerja, merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja.
11. Loyalitas, merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.
12. Komitmen, merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin kerja, merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

2.1.4.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Veitzhal Rivai (2018:408) tujuan penilaian kinerja pada dasarnya meliputi:

- 1) Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
- 2) Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
- 3) Mendorong pertanggung jawaban karyawan.
- 4) Untuk pembeda antar karyawan satu dengan lainnya.
- 5) Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi dalam:
 - a. Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan
 - b. Promosi , kenaikan jabatan.
 - c. Training atau latihan.
- 6) Meningkatkan motivasi kerja.
- 7) Meningkatkan etos kerja.
- 8) Memperkuat hubungan antar karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
- 9) Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya.
- 10) Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan/efektivitas.

2.1.4.4 Indikator Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini indikator kinerja karyawan menurut Kasmir (2018:208), terdiri dari 5 (lima) yaitu.

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan Karyawan.

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dan keadaan baik menjadi tidak baik atau sebaliknya.

5) Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerjasama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perorangan.

6) Penekanan Biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

2.1.5 Hubungan Antar Variabel

2.1.5.1 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Menurut Griffin (2004) dalam Busro (2018:50) motivasi adalah pertimbangan yang penting bagi pemimpin, karena motivasi bersama-sama kemampuan dan faktor-faktor lingkungan sangat mengaruhi kinerja individu.

Menurut Kasmir (2018:190) motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak terdorong untuk melakukan pekerjaannya maka hasilnya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan antara motivasi dan kinerja seseorang.

2.1.5.2 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Menurut Vidhan K. Goyal dan Chul W. Park dalam Busro (2018:102) menyatakan bahwa dalam suatu organisasi jika kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat pula. Sebaliknya, jika kepuasan kerja menurun

maka kinerja karyawan juga akan menurun. Ketika perusahaan hendak meningkatkan kinerja karyawan, maka perusahaan tersebut tidak boleh mengabaikan kepuasan kerja karyawan.

Menurut Afandi (2021:78) terdapat hubungan antara kepuasan dan kinerja kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif.

Menurut Kasmir (2018:192) kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau suka atas pekerjaannya, maka akan ikut memengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Priehadi Dhasa Eka (2021) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan”. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 68 karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Analisis data yang digunakan yaitu regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f, dan koefisien determinasi. Persamaan penelitian yang dilakukan adalah variabel motivasi dan kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 71,4%.

Anisa Hudiyani, Rustam Effendi, dan Ribiatul Adauwiyah (2018) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Finansia Multi Finance (Kreditplus) Pangkalan Bun”. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 35 karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Analisis data yang digunakan yaitu regresi linier sederhana, uji asumsi klasik, uji t, uji f, dan koefisien determinasi. Persamaan penelitian yang dilakukan adalah variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan kepuasan kerja dan kinerja karyawan berpengaruh positif signifikan sebesar 71,8%.

Candika Satriya Ginanjar (2015) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Federal International Finance (FIF) Kantor Cabang Weleri”. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 67 karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Analisis data yang digunakan yaitu regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f, dan koefisien determinasi. Persamaan penelitian yang dilakukan adalah variabel motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 66,2%.

Septia Dewi Indriani (2018) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Wahana Ottomitra Multiartha (WOM) Finance Cabang Baturaja”.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 40 karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Analisis data yang digunakan yaitu regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f, dan koefisien determinasi. Persamaan penelitian yang dilakukan adalah variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT WOM Finance Cabang Baturaja baik secara parsial maupun secara simultan, variabel pengembangan sumber daya manusia dan kepuasan kerja memiliki kemampuan dalam menjelaskan variabel kinerja sebesar 83,1%.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

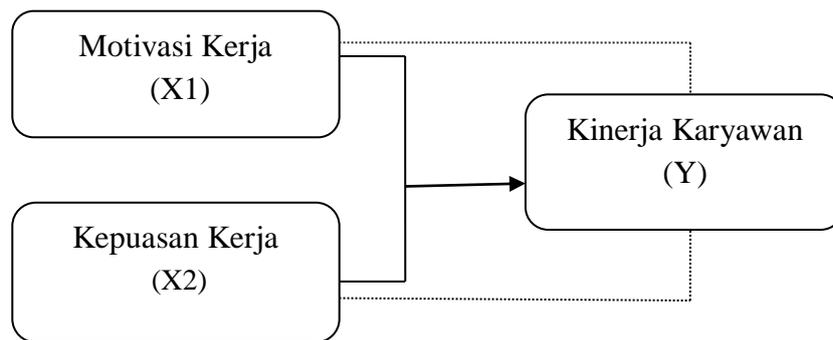
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel Yang diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	- Priehadi Dhasa Eka	- Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan. - Jurnal: Jurnal Ekonomi Efektif - Volume: 3 - Nomor: 4 - Tahun: 2021	- X1 : Motivasi X2 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan - Alat Analisis : Uji Regresi Linier Berganda, uji asumsi klasik, uji f, dan uji t, uji koefisien determinasi. - Hasil Penelitian: Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 71,4%.	Persamaan dengan penelitian saya adalah sama-sama menggunakan variabel bebas (X1) dan terikat (Y) serta alat analisis.	Berbeda tempat, objek, waktu penelitian, dan variabel bebas (X2).
2	- Anisa Hudiyani - Rustam Effendi - Ribiatul Adauwiyah	- Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Finansia Multi Finance (Kreditplus) Pangkalan Bun - Jurnal: Jurnal Magenta	- X : Kepuasan Kerja Y : Kinerja Karyawan - Alat Analisis: Regresi linier sederhana, uji asumsi klasik, uji t, uji f, dan koefisien determinasi. - Hasil Penelitian: Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa	Persamaan penelitian sama-sama menggunakan variabel bebas (X2) dan variabel terikat	Berbeda tempat, objek, waktu penelitian.

		<ul style="list-style-type: none"> - Volume: 6 - Nomor: 2 - Tahun: 2018 	secara parsial dan simultan kepuasan kerja dan kinerja karyawan berpengaruh positif signifikan sebesar 71,8%.	(Y), serta alat analisis.	
3	- Candika Satriya Ginangjar	<ul style="list-style-type: none"> - Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Federal International Finance (FIF) Kantor Cabang Weleri. - Tahun: 2015 	<ul style="list-style-type: none"> - X₁: Motivasi Kerja - X₂: Kepuasan Kerja - X₃: Komitmen Organisasi - Y : Kinerja Karyawan - Alat Analisis: Uji asumsi klasik, uji reabilitas, uji t, uji F, regresi liner berganda, dan koefien determinasi. - Hasil Penelitian: Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 66,2%. 	Persamaan penelitian sama-sama menggunakan variabel bebas (X1) dan (X2), variabel terikat (Y), serta alat analisis.	Berbeda tempat, objek, waktu penelitan, dan variabel bebas (X3).
4	- Septia Dewi Indriani.	<ul style="list-style-type: none"> - Judul skripsi : Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Wahana 	<ul style="list-style-type: none"> - X₁ : Pengembangan Sumber Daya Manusia - X₂ : Kepuasan Kerja - Y : Kinerja karyawan - Alat analisis: Uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji f, 	Persamaan penelitian sama-sama menggunakan variabel bebas (X2) dan	Berbeda tempat, objek, waktu penelitan, dan variabel bebas (X1).

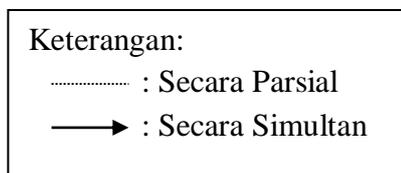
		<p>Ottomitra Multiartha (WOM) Finance Cabang Baturaja.</p> <p>- Tahun : 2018</p>	<p>dan koefisien determinasi.</p> <p>- Hasil penelitian: Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT WOM Finance Cabang Baturaja baik secara parsial maupun secara simultan, variabel pengembangan sumber daya manusia dan kepuasan kerja memiliki kemampuan dalam menjelaskan variabel kinerja sebesar 83,1%.</p>	<p>variabel terikat (Y), serta alat analisis.</p>	
--	--	--	--	---	--

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran berikut menggambarkan pengaruh antara variabel independen dalam hal ini adalah “Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja”, dan variabel dependennya yaitu “Kinerja Karyawan”.



Gambar 2. 1
Kerangka Pemikiran



2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dapat diartikan sebagai dugaan tentang kebenaran mengenai pengaruh dua variabel atau lebih (Arikunto, 2010:110). Hipotesis dalam penelitian ini diduga ada Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Permata *Finance* Cabang Baturaja baik secara parsial maupun secara simultan.