



BAB II

KAJIAN PUSTAKA



Bab ini memiliki tujuan untuk membahas serta mengkaji teori-teori yang berkaitan dengan topik penelitian serta digunakan dalam mendukung analisis. Dalam bab ini akan dilakukan pembahasan penelitian terdahulu sehingga hubungan dalam variabel yang digunakan dilakukan penelitian. Bab ini akan membahas teori-teori yang berkaitan dengan topik penelitian serta digunakan dalam mendukung analisis. Dalam bab ini akan dilakukan pembahasan penelitian terdahulu sehingga hubungan dalam variabel yang digunakan dilakukan penelitian. Bab ini akan membahas teori-teori yang berkaitan dengan topik penelitian serta digunakan dalam mendukung analisis. Dalam bab ini akan dilakukan pembahasan penelitian terdahulu sehingga hubungan dalam variabel yang digunakan dilakukan penelitian.

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Sumber Daya Manusia

Menurut Susan (2019), sumber daya manusia adalah Individu produktif yang bekerja menjadi penggerak untuk bekerja dalam suatu organisasi, baik itu dalam institusi maupun suatu perusahaan yang mempunyai fungsi sebagai asset sehingga kemampuan nya harus dilatih dan dikembangkan. Manajemen sumber daya manusia merupakan proses dalam merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan dan mengawasi sumber daya manusia dalam suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai dan diharapkan dalam (Suseno et al., 2023).

2.1.2 Motivasi Kerja

Motivasi kerja berasal dari kata latin yang berarti *Movere* yang yaitu dorongan atau menggerakan, menurut Enny (2019: 17), motivasi merupakan salah satu faktor yang penting yang terdapat dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerjasama

dalam menyelesaikan atau dalam rangka pencapaian suatu tujuan tertentu.

Kemudian menurut Sutrisno (2017: 109), motivasi sebagai proses psikologi seseorang yang akan dipengaruhi oleh faktor-faktor. Dan faktor tersebut menurut Sutrisno (2017: 116), dapat dibedakan atas faktor internal dan faktor eksternal yang berasal dari karyawan yaitu:

a. Faktor internal:

- 1) Keinginan untuk dapat memenuhi beberapa kebutuhan hidupnya, faktor yang dapat membuat seseorang untuk dapat termotivasi untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya
- 2) Memperoleh kompensasi yang memadai, jika seseorang mendapatkan kompensasi yang memadai karena hasil kerja yang telah diberikan
- 3) Pekerjaan yang tepat, pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan seseorang tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya
- 4) Kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman, kondisi lingkungan kerja dapat menjadi faktor untuk mendorong motivasi pada seseorang tersebut untuk melakukan perkerjaannya
- 5) Keinginan untuk dapat memenuhi keinginan nya, jika seseorang termotivasi untuk mendapatkan keinginan nya dan menjadi lebih giat untuk mendapatkan nya karena terpengaruh oleh motivasi tersebut
- 6) Keinginan untuk mendapatkan penghargaan, seseorang mau bekerja dengan adanya keinginan untuk dihormati oleh orang lain guna untuk mendapatkan status social yang lebih tinggi, jika seseorang mendapatkan uang itu harus bekerja

- 7) Keinginan untuk mendapatkan pengakuan, bila diperinci maka keinginan mendapatkan pengakuan agar adanya penghargaan terhadap prestasi seseorang, adanya hubungan yang harmonis dan kompak terhadap seseorang.

b. Faktor eksternal:

- 1) lingkungan kerja, keseluruhan sarana dan prasarana yang terdapat pada sekitar karyawan
- 2) kompensasi yang memadai, kompensasi merupakan sebagai faktor faktor dari sumber penghasilan seseorang, kompensasi yang memadai merupakan alat yang ampuh sebagai motivasi seseorang untuk bekerja
- 3) supervisi yang baik, fungsi supervisi yang baik seperti memberikan penghargaan kepada seseorang yang sudah mencapai atau memberikan hasil kerja yang maksimal
- 4) adanya jaminan kerja, seseorang atau pekerja sudah memberikan dan mengorbankan dirinya untuk bekerja pada perusahaan, jika yang bersangkutan mendapatkan adanya jaminan karier yang maju dan jelas dalam hidupnya atas pekerjaan yang sudah dikerjakan nya
- 5) status dan tanggung jawab, status atau kedudukan dalam jabatan tertentu yang dapat menjadi dorongan motivasi pada karyawan
- 6) peraturan yang fleksibel, dalam suatu perusahaan peraturan sudah ditetapkan sebagaimana rupanya untuk dipatuhi oleh semua karyawan yang bersifat untuk melindungi perusahaan dan karyawan tersebut.

Menurut George & Jones (2011: 157) terdapat 3 indikator motivasi kerja yaitu:

(C) Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

- a. Arah perilaku: Arah perilaku mengacu pada perilaku yang dipilih oleh karyawan yang di tunjukan dari beberapa potensi perilaku lain yang dapat mereka ekspresikan atau tunjukan.
- b. Tingkat Usaha: Perusahaan tidak hanya memberi motivasi kerja pada karyawan untuk mampu menunjukan perilaku yang berfungsi untuk perusahaan, namun perusahaan juga harus memberi motivasi karyawan dengan motivasi agar mau bekerja keras.
- c. Tingkat Kegigihan: Tingkat yang mengacu pada sikap atau perilaku karyawan saat dihadapkan oleh masalah, dengan karyawan yang termotivasi tinggi dan cukup baik akan memberikan dan menunjukan perilaku yang dipilihnya dengan baik.

2.1.3 Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2017: 74), kepuasan kerja adalah suatu suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja dan hal yang menyangkut faktor fisik dan faktor psikologis. Kepuasan kerja merupakan suatu gambaran rasa suka atau tidak suka seseorang pada pekerjaannya (Irma et al., 2022).

Ciri-ciri kepuasan kerja positif saat seseorang atau pegawai akan mengeluarkan dan melakukan seluruh kemampuan nya untuk memberikan kemampuan tersebut kepada pekerjaan yang diberikan, ketika saat seseorang atau pegawai merasa puas dengan hasil yang diperoleh dari tempat kerja nya dan timbulnya komitmen dan kesetiaan pegawai tersebut kepada perusahaan dan dengan begitu karyawan dan pegawai tersebut dapat



diandalkan (Herdianti et al., 2022). Ciri-ciri kepuasan kerja negatif saat seseorang

atau pegawai tidak puas dengan apa yang sudah diperoleh atas hasil dan usaha kerja nya yang telah dikerjakan nya dan dapat memunculkan sikap yang kurang baik seperti membangkang, sering nya absensi pada pekerjaan, banyak nya keluhan yang dihadapi dan terjadinya mogok kerja pada suatu perusahaan yang dapat merugikan perusahaan (Herdianti et al., 2022). Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Marnis (2008: 229), yaitu:

- a. Balas jasa yang adil dan layak, bagaimana perusahaan membala jasa pada karyawan secara adil dan layak.
- b. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, perusahaan menempatkan karyawan sesuai dengan keahlian nya masing-masing.
- c. Berat ringan nya pekerjaan, berat ringan nya pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan itu sendiri.
- d. Suasana dan lingkungan pekerjaan, bagaimana tempat karyawan tersebut bekerja dan juga keharmonisan dalam tempat karyawan tersebut bekerja.
- e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, adanya alat-alat yang digunakan karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan lengkap.
- f. Sikap pemimpin dan kepemimpinannya, dengan pemimpin yang baik dan dapat mengarahkan serta membimbing karyawan nya dengan baik.
- g. Sifat pekerjaan, sifat pekerjaan tersebut monoton atau tidak

Menurut Luthans (2011: 141), ada beberapa indikator dan menyatakan terdapat lima dimensi kepuasan kerja yaitu:

(C) Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

- a. Kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri, pekerjaan memberikan kesempatan kepada karyawan pada tugas individu, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
- b. Gaji, jumlah imbalan finansial yang diterima dan sejauh mana hal ini dipandang adil jika dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.
- c. Kesempatan promosi, promosi adalah peluang untuk kemajuan dalam organisasi
- d. Pengawasan, kemampuan supervisor dalam hal ditunjukan pada atasan dalam memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku
- e. Kepuasan terhadap rekan kerja, sejauh mana rekan sekerja mahir dalam aspek terknis dan sosial mendukung
- f. Kondisi kerja, yang menyangkut dengan suasana tempat bekerja.

2.1.4 Loyalitas Karyawan

Menurut Juwita & Khalimah (2021: 10), suatu kesediaan karyawan terhadap kesetiaannya pada perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Loyalitas karyawan merupakan sikap kepatuhan dan kesetiaan karyawan pada perusahaan yang tercermin pada perilaku dan sikap karyawan tersebut (Widnyasari & Surya, 2023). Menurut Agustini (2019: 179-180), terdapat faktor-faktor yang akan mempengaruhi loyalitas kerja sebagai berikut:

- a. Karakteristik diri para karyawan
- Karakteristik ini meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras dan sifat kepribadian.



C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



- b. Karakteristik pekerjaan

Karakteristik yang menyangkut hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang meliputi tantangan kerja, *job enrichment*, indentifikasi tugas, umpan baik dan kecocokan tugas.
- c. Karakteristik kebijakan perusahaan

Karakteristik yang menyangkut hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan seperti misalnya adanya kesempatan pengembangan karir, promosi kerja bagi tiap karyawan.
- d. Karakteristik lingkungan pekerjaan

Lingkungan perusahaan yang dimaksud di sini adalah lingkungan fisik maupun non fisik perusahaan. Lingkungan fisik, misalnya penerangan, kenyamanan bekerja, kebersihan, sedangkan lingkungan non fisik seperti perhatian dari atasan, hubungan dengan rekan kerja

Menurut Gomes & Sutanto, (2017) terdapat 5 indikator loyalitas karyawan sebagai berikut:

- a. Ketaatan pada pekerjaan

Rasa taat yang timbul dari karyawan dengan pekerjaan yang sudah diberikan oleh atasan atau perusahaan, dengan menyelesaikan tugas yang diberikan dengan sepantas dan sebaik mungkin agar hasil yang diinginkan dapat terrealisasi.
- b. Tanggung jawab pada perusahaan

Hasil yang dikeluarkan oleh karyawan pada suatu pekerjaan dengan hasil yang sesuai diinginkan perusahaan atau sesuai dengan ketentuan yang diberikan pada

pekerjaan tersebut.

- c. Kemauan untuk bekerja sama.
- Kemampuan seseorang karyawan untuk dapat berkomunikasi atau mengerjakan suatu pekerjaan yang diberikan dengan sesama karyawan lain nya agar mencapai hasil yang maksimal.
- d. Rasa memiliki, hubungan antara pribadi
- Hal ini berhubungan dengan bagaimana seorang karyawan dapat mengerjakan tugasnya dengan baik serta tetap memiliki hubungan yang baik dan harmonis dengan pegawai lainnya dan dirinya sendiri
- e. Kesukaan dalam pekerjaan
- Memiliki ketertarikan serta menyukai pekerjaan merupakan salah satu hal yang baik dan yang sudah seharusnya dipertahankan oleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan maupun tugasnya dengan setulus hati.

2.1.5 Kinerja Karyawan

Menurut Khaeruman, (2021) kinerja merupakan aspek penting dalam mencapai suatu tujuan perusahaan atau instansi, dengan adanya kinerja pegawai yang baik dalam suatu perusahaan atau instansi maka suatu perusahaan atau instansi tersebut akan lebih mudah dan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya. Kinerja karyawan yaitu suatu hasil kerja seseorang dalam organisasi (Khaeruman, 2021). Sedangkan menurut Silaen et al., (2021: 2), kinerja dapat diartikan seorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan serta dapat menyelesaikan maupun berhasil secara kuantitas dan kualitas. Menurut Khaeruman, (2021) ada dua faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu:

(C) Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

- a. Faktor individu secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi
 - b. Faktor Lingkungan, Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, ada target kerja yang menantang, pola kumunikasi kerja yang efektif dan hubungan kerja yang harmonis.

Menurut Mathis & Jackson, (2007: 228), dalam indikator penilaian kinerja

karyawan yaitu:

- a. Kualitas pekerjaan
 - Standar yang menekankan pada mutu kerja karyawan yang dihasilkan dengan dibandingkan oleh volume kerja, yang meliputi ketelitian, kerapian dalam mengerjakan tugas yang diberikan yang berarti sejauh mana karyawan mampu menghasilkan pekerjaan dengan sesuai tujuan yang diharapkan yang berkaitan dengan sikap disiplin dan ketaatan karyawan dalam mengikuti aturan perusahaan
 - b. Ketetapan waktu
 - Ketepatan waktu dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan yaitu ketelitian karyawan saat menyelesaikan pekerjaan, memperhatikan kualitas

dalam penyelesaian pekerjaan dan mampu memenuhi target perusahaan.

c. Kehadiran

Asumsi yang digunakan dalam standar perusahaan yaitu kehadiran karyawan dibawah standar kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak mampu memberikan kontribusi yang optimal untuk perusahaan, yang berarti tingkat kehadiran menuntut karyawan untuk hadir melakukan pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan sehingga dapat dan mampu memberikan kontribusi bagi perusahaan seperti ada tipe pekerjaan yang mengharuskan karyawan bekerja delapan jam dalam sehari.

d. Kerjasama

Kerjasama bagaimana kemampuan seorang karyawan atau pegawai untuk bekerja sama dengan pegawai lain nya untuk dapat mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan daya guna dan hasil guna yang sebesar besarnya.

e. Kuantitas kerja

Kuantitas dapat dilihat dari jumlah yang mampu dihasilkan oleh karyawan atau jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan misalnya jumlah rupiah, jumlah unit dan kegiatan yang terselesaikan.

(C) Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

2.2 Penelitian Terdahulu



Adapun beberapa penelitian terdahulu untuk mendukung penulisan skripsi yaitu:

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu 1

| | |
|---|--|
| Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar. 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG. | Nama / Tahun Lusri Lidia & Siagian Hotlan, 2017 |
| Judul penelitian Institut Bisnis Kewirausahaan dan Informatika Kwik Kian Gie | Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya |
| Metode penelitian Institut Bisnis Kewirausahaan dan Informatika Kwik Kian Gie | Kuantitatif |
| Hasil penelitian Institut Bisnis Kewirausahaan dan Informatika Kwik Kian Gie | Hasil penelitian didapatkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. |

Sumber: Dokumen Pribadi

Tabel 2.2

Penelitian Terdahulu 2

| | |
|--|--|
| Institut Bisnis Kewirausahaan dan Informatika Kwik Kian Gie | Nama / Tahun Yasmin Prasiwi Irma A, Bowo Santoso, Endang Iriyanti / 2022 |
| Judul Penelitian Institut Bisnis Kewirausahaan dan Informatika Kwik Kian Gie | Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Wangta Agung Surabaya |
| Metode Penelitian Institut Bisnis Kewirausahaan dan Informatika Kwik Kian Gie | Kuantitatif |
| Hasil Penelitian Institut Bisnis Kewirausahaan dan Informatika Kwik Kian Gie | penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan |

Sumber: Dokumen Pribadi

Tabel 2.3

Penelitian Terdahulu 3

| | |
|-------------------|--|
| Nama / Tahun | Khaeruhman, Gatot Hartoko / 2021 |
| Judul Penelitian | Pelaksanaan Training Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan |
| Metode Penelitian | kualitatif dan metode deskriptif |
| Hasil Penelitian | Menurut hasil penelitian, pelatihan yang diterapkan perusahaan berada di luar pelatihan perusahaan (<i>off-job training</i>) |

Sumber: Dokumen Pribadi

Tabel 2.4

Penelitian Terdahulu 4

| | |
|-------------------|---|
| Nama / Tahun | Leoni Bunga I.S.I, Sudharto P.Hadi, Hari Susanta N / 2023 |
| Judul Penelitian | Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening (Studi pada karyawan Direksi PT Perkebunan Tambi) |
| Metode Penelitian | <i>Explanatory research</i> yang diolah dengan software Smart PLS 3.3.3. |
| Hasil Penelitian | Pelatihan Kerja memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |

Sumber: Dokumen Pribadi

Tabel 2.5

Penelitian Terdahulu 5

| | |
|-------------------|--|
| Nama / Tahun | Lydia Gomes I dan Eddy Madiono Sutanto / 2017 |
| Judul Penelitian | Pengaruh Motivasi Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di CV Hartono Flash Surabaya |
| Metode Penelitian | Kuantitatif |
| Hasil Penelitian | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan loyalitas karyawan secara parsial maupun secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Hartono Flash Surabaya |

Sumber: Dokumen Pribadi

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Tabel 2.6**Penelitian Terdahulu 6**

| | | |
|--|--------------------------|--|
| © Hak Cipta Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie | Nama / Tahun | Mohammad Rifky Bagus PratamaMochammad Al Musadieq Gunawan Eko Nurtjahjono / 2017 |
| | Judul Penelitian | Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Giant Hypermarket Mall Olympic Garden Malang) |
| | Metode Penelitian | Deskriptif statistik dan regresi linier berganda |
| | Hasil Penelitian | Berdasarkan perhitungan, dapat disimpulkan bahwa secara parsial dan simultan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sementara itu, analisis deskriptif menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi kerja dan kepuasan kerja yang berada pada tingkat kuat, didapatkan kinerja karyawan yang kuat pula. |

Sumber: Dokumen Pribadi

Tabel 2.7**Penelitian Terdahulu 7**

| | | |
|--|--------------------------|---|
| © Hak Cipta Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie | Nama / Tahun | Reina Poetri Narulita, Anne Charina / 2020 |
| | Judul Penelitian | Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Bumi Saba Indonesia. |
| | Metode Penelitian | Kuantitatif Deskriptif, Metode Sensus |
| | Hasil Penelitian | Tingkat kepuasan dan kinerja karyawan BSI tergolong sedang. Lalu motivasi karyawan BSI bekerja yaitu didominasi dengan jawaban untuk mendapatkan kebutuhan fisiologis, rasa aman, dan sosial. Selain itu kepuasan dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, namun secara parsial hanya kepuasan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan BSI. |

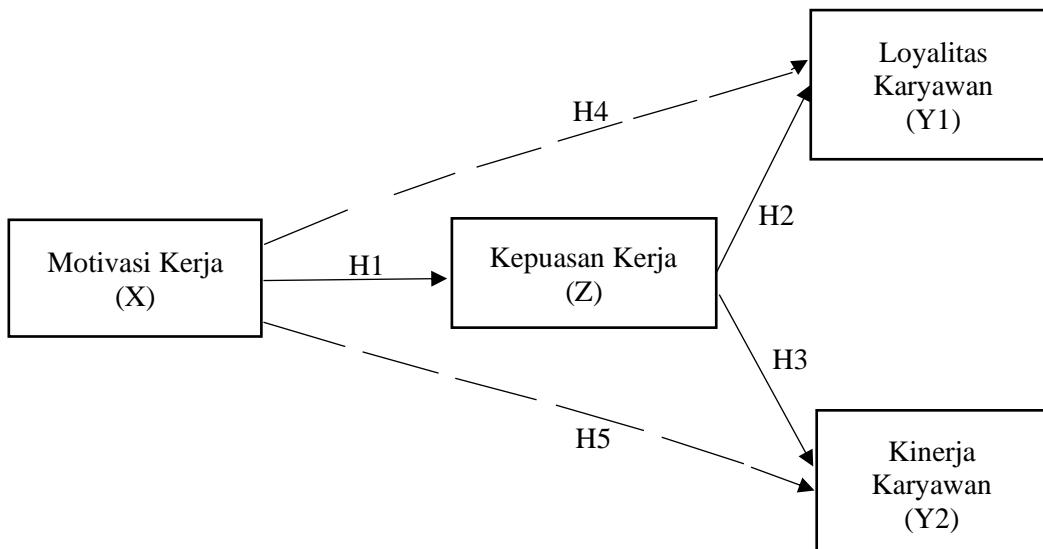
Sumber: Dokumen Pribadi

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Tabel 2.8**Penelitian Terdahulu 8**

| © Hak Cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie) | |
|--|--|
| Nama / Tahun | Ni Wayan Diah Widnyasari, Ida Bagus Ketut Surya / 2023 |
| Judul Penelitian | Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan |
| Metode Penelitian | Teknik analisis data yang digunakan adalah statistik deskritif dan statistik inferensial, analisis regresi linier berganda |
| Hasil Penelitian | Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. |

Sumber: Dokumen Pribadi

2.3 Kerangka Pemikiran**Gambar 2.1****Kerangka Pemikiran**

Sumber: Dokumen Pribadi

Pada bagian kerangka pemikiran ini, peneliti akan berusaha menjelaskan tentang



hubungan atau keterkaitan pada variabel yang sedang diteliti agar terlihat pengaruh hubungan antara variabel serta keterkaitan satu variabel dengan variabel lainnya.

2.3.1 Hubungan antara motivasi kerja terhadap kepuasaan kerja

Motivasi kerja suatu karyawan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan karena motivasi kerja dapat menjadi suatu dorongan untuk mendukung proses atau tujuan akhir seseorang untuk mencapai tujuan nya, tentu saja jika tujuan nya dapat di gapai oleh seseorang, maka seseorang tersebut pun dapat mencapai kepuasan kerja nya karena ada hasil atau tujuan yang diinginkan dapat terpenuhi. Motivasi kerja disini dapat menjadi peran yang kompleks dan penting karena dapat mempengaruhi tujuan atau proses yang sedang diinginkan Hal ini dapat ditujuh pada penelitian Lusri Lidia & Siagian Hotlan (2017), Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Borwita Citra Prima Surabaya.

2.3.2 Hubungan antara kepuasaan kerja terhadap loyalitas karyawan

Apabila karyawan mendapatkan kepuasan kerja pada suatu organisasi atau perusahaan dalam bekerja maka karyawan tersebut pun akan memiliki raya loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan tersebut, karena dengan adanya kepuasan kerja tersebut karyawan dapat merasa diapresiasi dalam bekerja dan sehingga dapat berdampak menimbulkan rasa loyalitas karyawan dan kesetiaan karyawan tersebut pada perusahaan. Hal ini dapat ditujuh dalam penelitian Irma et al. (2022), kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Loyalitas dapat diterima, dengan path coefficients sebesar 0,74112, dan nilai T-statistik sebesar 22,423133 lebih besar dari nilai $Z \alpha = 0,05 (5\%) = 1,96$, maka Signifikan (positif) yang artinya H2 penelitian ini dapat

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

- 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

diterima.



2.3.3 Hubungan antara kepuasaan kerja terhadap kinerja karyawan

Kepuasan kerja dapat berdampak terhadap kinerja atau hasil yang dikerjakan oleh karyawan tersebut, kepuasan kerja tersebut dapat dilihat dari bentuk sikap baik dan positif kepada semua hal yang bersangkutan dengan pekerjaan yang diberikan oleh karyawan jika puas dan jika saat karyawan dapat memenuhi pekerjaannya dengan kualitas dan kuantitas yang seharusnya dalam perusahaan tersebut maka dapat memberi dampak positif pada perusahaan untuk mencapai tujuan tersebut maka sebaliknya perusahaan memberikan apresiasi terhadap karyawan tersebut sebagai bentuk timbal balik, maka dari itu kepuasan kerja pada kinerja karyawan dapat berpengaruh dari segi kinerja perusahaan pun dapat berpengaruh jika kinerja karyawan nya tidak memenuhi kualitas dan kuantitas yang sudah diberikan.

Hal ini dapat ditujuh dalam penelitian Pratama et al. (2017), koefisien regresi berganda menunjukkan positif yang bertanda kepuasan kerja berpengaruh searah terhadap kinerja karyawan yang dapat disimpulkan setiap peningkatan kepuasan kerja dapat menyebabkan peningkatan kinerja karyawan.

2.3.4 Hubungan antara motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasaan kerja

Karyawan dengan rasa loyalitas tinggi terhadap perusahaan akan mempunyai kesetiaan terhadap perusahaan dan karyawan tersebut akan bertahan pada perusahaan dalam keadaan apapun karena karyawan tersebut memiliki rasa keterikatan, memiliki

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

keinginan perusahaan dalam kondisi yang baik, dan perusahaan juga mempunyai

tugas memberikan dan memperhatikan kepuasan kerja karyawan tersebut untuk mempertahankan loyalitas karyawan, dan dalam upaya mempertahankan kepuasan dan loyalitas karyawan perusahaan dapat memberikan motivasi kepada karyawan, motivasi secara tidak langsung akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan jika karyawan tersebut diberi apresiasi oleh perusahaan sehingga dapat meningkatkan dan mempertahankan loyalitas karyawan tersebut.

Hal ini dapat didukung dalam penelitian Irma et al. (2022), dari pengujian yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan uji-T peneliti memperoleh hasil yang menyatakan hasil tersebut hipotesis dapat diterima, yang artinya variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan.

2.3.5 Hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasaan kerja

Tercapainya tujuan perusahaan dapat ditentukan oleh kinerja setiap karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut, dan seseorang termotivasi untuk memaksimalkan kinerja kerjanya pada perusahaan untuk mencapai efektivitas kerja maka otomatis juga dapat mencapai tujuan perusahaan dapat dicapai dengan mudah. Dan motivasi diciptakan sebagai dorongan seseorang untuk menciptakan gairah seseorang dalam bekerja dengan secara baik dengan cara nya untuk mendapatkan kepuasan kerja tersebut.



Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

2.4 Hipotesis Penelitian



Berdasarkan antara Batasan masalah serta hubungan antara variabel yang sudah dipaparkan dalam kerangka pemikiran, serta merujuk kepada penelitian yang saat ini sedang dilakukan maka hipotesis yang dihasilkan yaitu mengacu pada penelitian penelitian terdahulu sebagai berikut:

H1: Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

H2: Kepuasan Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

H3: Kepuasan Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H4: Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Loyalitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja.

H5: Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja.