

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Dalam penulisan skripsi ini peneliti mencari serta menggali informasi dari penelitian-penelitian terdahulu sebagai bahan perbandingan, baik kelebihan dan kekurangan yang sudah ada. Selain itu, dalam penelitian ini peneliti juga menggali informasi dari berbagai sumber seperti buku-buku maupun skripsi dengan tujuan mendapatkan informasi yang telah ada sebelumnya tentang teori-teori yang berkaitan dengan judul yang digunakan dalam mengumpulkan landasan teori.

2.1.1 Kepuasan Kerja

2.1.1.1 Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Colquitt, dkk dalam Khairul, A et al., (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan derajat kebahagiaan yang didapatkan melalui hasil evaluasi pekerjaan ataupun dari pengalaman kerja. Sedangkan menurut Rivai dalam Kurniawan, J. A., & Nawawi, M. T. (2020), mendefinisikan bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidaksenang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Definisi lainnya menurut Gibson et al., dalam Emron, E., & Anwar Yohny, I. K. (2018), mendefinisikan kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Sikap ini berasal dari persepsi

mereka tentang pekerjaannya. Selain itu menurut Nabawi, R (2019), Kepuasan kerja merupakan sifat individual seseorang sehingga memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya.

Tabel 2. 1

Definisi Kepuasan Kerja Menurut Para Ahli

No	Penulis/Tahun	Definisi
1.	Colquitt, dkk dalam Khairul, A et al., (2021)	Kepuasan kerja merupakan derajat kebahagiaan yang didapatkan melalui hasil evaluasi pekerjaan ataupun dari pengalaman kerja
2.	Rivai dalam Kurniawan, J. A., & Nawawi, M. T. (2020)	Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidaksenang, puas atau tidak puas dalam bekerja.
3.	Gibson et al., dalam Emron, E., & Anwar Yohny, I. K. (2018)	Kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Sikap ini berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya.
4.	Sunyoto dalam Nabawi, R. (2019).	Kepuasan kerja merupakan sifat individual seseorang sehingga memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya.

Sumber : data diolah penulis, 2023

Berdasarkan uraian berbagai definisi Kinerja menurut peneliti terdahulu, maka penulis menggunakan Gibson et al., dalam Emron, E., & Anwar Yohny, I. K. (2018) yang memaparkan bahwa Kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Sikap ini berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Menurut Haholongan (2018) Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya :

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar dari karyawan dapat berupa fisik ataupun non fisik dalam sebuah perusahaan. Perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerjanya agar dapat menciptakan suasana yang kondusif sehingga dapat melancarkan jalannya pekerjaan karyawan. Jika lingkungan kerja tidak nyaman maka dapat membuat karyawan merasa tidak betah dan memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan.

2. Motivasi

Motivasi dalam dunia kerja sangat diperlukan untuk mencapaisasaran atau menyelesaikan tugas maupun persoalan yang sedang dihadapi. Salah satu hal yang harus mampu dilakukan oleh seorang pemimpin adalah kemampuan untuk memotivasi bawahannya dalam mencapai tujuan atau misi dari organisasi.

3. Kompensasi

Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan pekerjaannya.

2.1.1.3 Indikator Kepuasan Kerja

Adapun Indikator kepuasan kerja menurut Gibson et al., dalam Emron, E., & Anwar Yohny, I. K. (2020), yaitu :

1. Upah

Jumlah upah yang di terima dan dianggap upah yang wajar.

2. Pekerjaan

Keadaan dimana tugas pekerjaan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk belajar dan bertanggungjawab.

3. Kesempatan Promosi

Tersedia kesempatan untuk maju.

4. Penyelia

Kemampuan penyelia untuk menjukan minat dan perhatian terhadap karyawan.

5. Rekan sekerja

Keadaan dimana rekan sekerja menunjukkan sikap bersahabat dan mendorong.

2.1.2 Keterlibatan Kerja

2.1.2.1 Definisi Keterlibatan Kerja

Menurut Robbin dan Judge dalam Budiyanto, A. (2022)., Keterlibatan Kerja merupakan suatu ukuran sampai dimana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai penghargaan diri. Selain itu menurut Muhaling, D. G., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2022) menjelaskan bahwa Keterlibatan kerja merupakan tingkat dimana

individu mengidentifikasi diri mereka dalam pekerjaan mereka, berpartisipasi aktif di dalamnya, dan berpikir bahwa kinerja yang mereka lakukan penting bagi nilai mereka .

Schaufeli dalam Ardiani, F., & Fauzan, M. (2023) menjelaskan bahwa Keterlibatan sebagai respon perilaku yang secara fisik, kognitif, emosional dan mental melekatkan karyawan pada peran pekerjaan mereka. Selain itu definisi keterlibatan kerja menurut Rizwan dalam Tanjung, H. (2020), adalah tingkatan karyawan menyatukan diri dengan pekerjaan mencurahkan waktu dan energi dan memandang pekerjaan sebagai bagian penting dalam kehidupan mereka.

Tabel 2. 2
Definisi Keterlibatan Kerja Menurut Para Ahli

No	Penulis/Tahun	Definisi
1.	Robbin dan Judge dalam Budiyanto, A. (2022).	Keterlibatan Kerja merupakan suatu ukuran sampai dimana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai penghargaan diri.
2.	Muhaling, D. G., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2022)	Keterlibatan kerja merupakan tingkat dimana individu mengidentifikasi diri mereka dalam pekerjaan mereka, berpartisipasi aktif di dalamnya, dan berpikir bahwa kinerja yang mereka lakukan penting bagi nilai mereka .
3.	Schaufeli dalam Ardiani, F., & Fauzan, M. (2023).	Keterlibatan kerja sebagai respon perilaku yang secara fisik, kognitif, emosional dan mental melekatkan karyawan pada peran pekerjaan mereka.
4.	Rizwan dalam Tanjung, H. (2020)	Keterlibatan kerja adalah tingkatan karyawan menyatukan diri dengan pekerjaan mencurahkan waktu dan energi dan memandang pekerjaan sebagai bagian penting dalam kehidupan mereka.

Sumber : data diolah penulis, 2023

Berdasarkan definisi diatas maka penulis menggunakan pendapat menurut Robbin dan Judge dalam Budiyanto, A. (2022). yang memaparkan bahwa Keterlibatan Kerja merupakan suatu ukuran sampai dimana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai penghargaan diri.

2.1.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Keterlibatan Kerja

Berikut Faktor-faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja menurut Kanungo (2018) :

1. Faktor personal

Faktor personal yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja meliputi faktor demografi dan psikologi. Faktor demografi mencakup usia, pendidikan, jenis kelamin, jabatan, dan senioritas.

2. Faktor Situasional

Faktor personal yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja mencakup Jenis pekerjaan, organisasi, gaji, dan rasa aman.

2.1.2.4 Indikator Keterlibatan Kerja

Berikut indikator dari keterlibatan kerja menurut Robbin dan Judge dalam Budiyanto, A. (2022) :

1. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan

Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan menunjukkan keikutsertaan dan perhatian terhadap pekerjaan

2. Menunjukkan pekerjaan sebagai yang utama

Individu yang mengutamakan pekerjaan akan terus berusaha yang terbaik demi pekerjaannya dan merasa bahwa pekerjaan sebagai sesuatu yang menarik dalam kehidupannya serta layak diprioritaskan.

3. Melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri

Keterlibatan kerja dapat dilihat dari perilaku seseorang mengenai pekerjaannya, dimana seseorang menganggap pekerjaan penting bagi harga diri.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Sarmigi, E., Angela, L., & Tiara, T. (2022), Menyatakan bahwa Kinerja karyawan merupakan hasil kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Selain itu Sutrisno dalam Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020) mendefinisikan Kinerja karyawan adalah hasil upaya seseorang yang ditemukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Mangkunegara, A. P., (2017) mendefinisikan Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Dessler dalam Badrianto, Y., & Astuti, D. (2023) kinerja karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan.

Tabel 2. 3
Definisi Kinerja Karyawan Menurut Para Ahli

No	Penulis/Tahun	Definisi
1.	Sarmigi, E., Angela, L., & Tiara, T. (2022)	Kinerja karyawan merupakan hasil kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.
2.	Sutrisno dalam Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020)	Kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditemukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.
3.	Mangkunegara, A. P., (2017)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.
4.	Dessler dalam Badrianto, Y., & Astuti, D. (2023)	Kinerja karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan.

Sumber : data diolah penulis, 2023

Berdasarkan definisi diatas maka penulis menggunakan pendapat menurut menurut Mangkunegara (2017) yang memaparkan Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Secara teori terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang.

Menurut Sedarmayanti (2017) kinerja karyawan dipengaruhi oleh:

- 1) Manajemen kepemimpinan

Manajemen kepemimpinan adalah sebuah keahlian berorganisasi yang terdiri dari ilmu manajemen dan leadership skill. Secara umum, bisa diartikan sebagai keterampilan untuk mengatur suatu organisasi, yang dibarengi dengan kemampuan untuk memimpin, mengarahkan, dan memotivasi, dengan cara yang efisien dan efektif.

2) Gaji dan kesehatan

Penerimaan dari gaji atau balas jasa dari hasil usaha yang diperoleh individu atau kelompok rumah tangga dalam satu bulan dan digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

3) Jaminan sosial

Jaminan sosial ialah salah satu bentuk perlindungan sosial yang bertujuan untuk memberikan jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/atau anggota keluarganya.

4) Iklim kerja

Iklim kerja adalah suatu kombinasi dari suhu kerja, kelembaban udara, kecepatan gerakan udara, dan suhu radiasi pada suatu tempat kerja. Iklim kerja yang tidak nyaman, tidak sesuai dengan syarat yang ditentukan dapat menurunkan kapasitas kerja yang berakibat menurunnya efisiensi dan produktivitas kerja.

5) Sarana dan prasarana

Sarana dan prasarana diartikan sebagai sesuatu yang dipergunakan untuk mencapai tujuan, media dan alat. Sedangkan prasarana sebagai sesuatu yang berperan sebagai penunjang utama terselenggaranya sebuah proses atau kegiatan.

2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Berikut indikator dari Kinerja Karyawan menurut Mangkunegara, A. P.,(2017), diantaranya :

1. Kualitas kerja, yaitu seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Meliputi : keapihan hasil kerja, ketelitian dalam bekerja, kesesuaian hasil kerja dengan standar kerja, tingkat kerja keras, dan tingkat kehati-hatian pegawai dalam bekerja.
2. Kuantitas kerja, yaitu segala sesuatu yang dapat dihitung berkaitan dengan hasil kerja atau *output*. Meliputi : Kesesuaian jumlah *output* yang dihasilkan dengan target kerja, kehadiran, ketepatan waktu dalam menjalankan tugas, ketepatan dalam jam kerja, dan kesalahan yang dilakukan dalam bekerja.
3. Pelaksanaan Tugas, yaitu seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. Meliputi : pengalaman, kemampuan bekerja sama, pemahaman tugas, efektivitas dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya, dan keahlian dalam menjalankan tugas.
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan, yaitu kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Meliputi : ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan, kesediaan menjaga nama baik organisasi, kesediaan untuk patuh menjalankan tugas, inisiatif, dan kepedulian terhadap tugas.

2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 4
Penelitian terdahulu

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/Persamaan
1	Sausan, N. S., Nasution, A. M. U., & Sabrina, H. (2021)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan Metode: regresi linier berganda Sampel: 65 responden	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan. Pada variabel loyalitas karyawan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan.	Perbedaan Loyalitas Karyawan Persamaan Kepuasan Kerja dan Kinerja karyawan
2.	Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad Metode: Analisis regresi linier berganda Sampel: 55 Responden	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 9,188 + 0,381 X1 + 0,383 X2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,642 artinya memiliki pengaruh yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan sebesar 39% sedangkan sisanya sebesar 61% dipengaruhi oleh variabel lain	Perbedaan Disiplin Kerja Persamaan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/Persamaan
3	Rinni, P., C. B., & Purba, dan Handiman U.T. 2020	<p><i>The Influence Of Compensation, Job Promotion, And Job Satisfaction On Employee Performance Of Mercubuana University</i></p> <p>Metode: analisis regresi linear berganda</p> <p>Sampel: 77 responden</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, promosi kerja dan kepuasan kerja secara bersamaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Kompensasi parsial tidak mempengaruhi kinerja. Pekerjaan Promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh pada kinerja.</p>	<p>Perbedaan Kompensasi dan Promosi kerja</p> <p>Persamaan Kepuasan Kerja dan kinerja karyawan</p>
4.	Dede Indra Taufik Hidayat, Yusup Iskandar, dan Mujaddid Faruk 2019	<p>Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kohesivitas Dalam Kelompok Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi pada Lembaga Pemasarakat an Kelas II-B Ciamis)</p> <p>Metode: penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif.</p> <p>Sampel: 83 karyawan</p> <p>Pengaruh Keterlibatan Kerja, Motivasi Intrinsik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada</p>	<p>Hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa keterlibatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan kohesivitas dalam kelompok kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap terikat kinerja karyawan. Keterlibatan kerjadan kohesivitas dalam kelompok kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Perbedaan Kohesivitas</p> <p>Persamaan Keterlibatan Kerja dan Kinerja Karyawan</p>

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/Persamaan
5.	Otonia Lawolo, Salfadri, dan Nova Begawati 2021	Pengaruh Keterlibatan Kerja, Motivasi Intrinsik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Inna Padang Metode: Pengumpulan data menggunakan kuesioner Sampel: 51 Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan bahwa keterlibatan kerja, motivasi intrinsik, stress kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Inna Padang secara parsial.	Perbedaan Motivasi instrinsik dan stress kerja Persamaan Keterlibatan Kerja Dan kinerja karyawan
6.	Paulino Mendonca, Augusto da C. Soares, I Gede Riana , and Carla Alexandra de Jesus da Costa 2021 Nabila Almira Hasibuan 2021	<i>The Influence of Employee Involvement, Work Environment, and Teamwork on Employee Performance (Case Study: Ministry of Agriculture and Fisheries, Dili Timor-Leste)</i> Metode: Analisis Deskriptif Sampel: 156	Hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan <i>Employee Involvement, Work Environment</i> , dan <i>Teamwork</i> tidak berpengaruh terhadap <i>Employee Performance</i> .	Perbedaan Lingkungan Kerja Kerjasama Tim Persamaan Keterlibatan Kerja Kinerja Karyawan
7	Nabila Almira Hasibuan 2021	<i>The Effect of Work Involvement and Organizational Support on Employee Performance in the Company</i> Metode: Analisis regresi linier berganda Sampel: 73	Hasil penelitian menunjukkan kreativitas dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pengrajin di Galeri Belva Batik Tulis Madura	Perbedaan Dukungan Organisasi Persamaan Keterlibatan Kerja Kinerja Karyawan
8.	Odero, J. A., & Makori, M. E. (2018)	<i>Employee Involvement And Employee</i>	Terdapat hubungan yang positif dan signifikan secara	Perbedaan Hanya menggunakan

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/Persamaan
		<i>Performance: The Case Of Part Time Lecturers In Public Universities In Kenya</i> Metode: Deskriptif Sampel: 60	statistik antara Kepuasan kerja dan kinerja karyawan di antara dosen paruh waktu di universitas negeri Kenya.	metode deskriptif Persamaan Kepuasan kerja dan kinerja karyawan
9.	Arli, F., Adi, Y., & Syam, A. H. (2022).	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pengelola Transportasi Darat (Bptd) Wilayah XIX Sulawesi Selatan Metode: analisis regresi linier berganda Sampel: 73	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan keterlibatan kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan kinerja pegawai pada balai pengelola transportasi darat (BPTD) wilayah xix sulawesi selatan.	Perbedaan Peneliti menggunakan metode deskriptif dan verifikatif sedangkan penelitian terdahulu deskriptif saja Persamaan Kepuasan Kerja Keterlibatan Kerja Kinerja Karyawan
10.	Pathirana, G. Y., Kuruppu, C. L., & Rodrigo, J. A. H. N. (2022)	Judul : <i>The Impact of Job Satisfaction on Employee Performance: A Case at ABC Manufacturing Company</i> Metode: kuantitatif Sampel: 66	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada Hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan dan analisis regresi digambarkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan pada PT 0,05. Studi ini menyarankan organisasi untuk mempertahankan kesetaraan gaji dan hubungan atasan untuk meningkatkan kinerja pegawai.	Perbedaan Tempat penelitian Persamaan Kepuasan Kerja Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah penulis, 2023

2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan dari kajian pustaka serta beberapa hasil penelitian yang sudah dipaparkan. Untuk menjelaskan bagaimana pola hubungan antar variabel yang diteliti dan bagaimana konsep teori sehingga penulis dapat mengambil kesimpulan sementara (Hipotesis Sementara). Kerangka berfikir adalah model konseptual yang berkaitan satu sama lain pada setiap objek permasalahan berdasarkan teori.

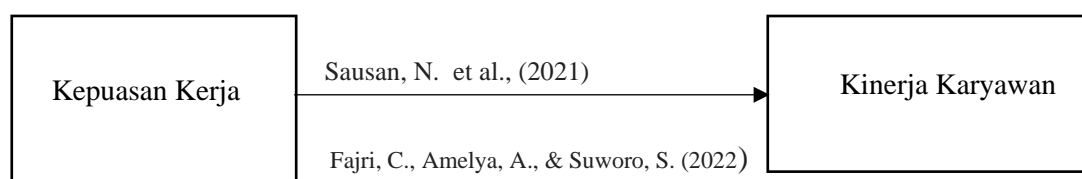
Kepuasan karyawan dalam bekerja sangatlah penting didalam menjalankan usaha karena kepuasan dalam bekerja ialah perasaan senang dalam menjalankan pekerjaan karena apa yang diharapkan sesuai dengan kenyataan. Karyawan dihadapkan pada rutinitas yang sama dari hari ke hari. Pada kondisi pekerjaan seperti ini karyawan sangat rentan terhadap kejenuhan yang menyebabkan tidak adanya kepuasan dalam bekerja. Pada KPSBU Lembang upah yang dibayarkan sudah layak dan karyawan merakan kepuasan atas gaji yang mereka terima, namun sebagian karyawan merasa pekerjaannya di KPSBU Lembang kurang menarik mengakibatkan kejenuhan bagi mereka, kesempatan promosi yang diberikan oleh KPSBU Lembang merata dan setiap karyawan memiliki peluang, penyelia juga selalu memperhatikan karyawannya, serta rekan sekerja yang menyenangkan dan bertanggungjawab memberi dampak sebagai teladan bagi karyawan lainnya di KPSBU Lembang. Semakin baik kepuasan kerja pada seseorang maka kinerja yang dihasilkan akan semakin baik juga karena pegawai akan selalu merasa bersemangat ketika melakukan pekerjaannya jika ia puas dengan pekerjaannya.

Selain itu Mengingat pentingnya masalah yang ada, diatas bagaimana suatu perusahaan mengelola dan memberdayakan karyawannya dalam rangka pencapaian

target kinerja dimaka pegawai harus terlibat dalam bekerja. Keterlibatan kerja merupakan keterlibatan kerja pegawai yang menganggap pekerjaannya itu hal penting bagi dirinya, serta akan membuat pegawai lebih termotivasi, lebih produktif dan lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya. Begitu juga dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan KPSBU Lembang kearah yang lebih baik, tumbuh dan berkembang serta mandiri, sangat ditentukan dan dipengaruhi dengan adanya sumber daya manusia yang berpotensi, maka keterlibatan kerja pada karyawan sangat di perlukan. Sebaian karyawan KPSBU Lembang aktif berpartisipasi dalam program pelatihan pengembangan, selain itu sebagian karyawan berusaha menjaga nama baik diri dan perusahaan, namun untuk menunjukkan pekerjaan sebagai yang utama pada karyawan KPSBU masih rendah.

Kinerja adalah capaian hasil kerja seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya dengan tujuan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan dengan kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Pada KPSBU Lembang, sebagian karyawan melakukan tugasnya dengan baik dan minim melakukan kesalahan, karyawan selalu berupaya agar tugas yang diberikan selalu mencapai target, Karyawan selalu berupaya agar dapat bertanggungjawab pada setiap tugas yang dikerjakan, namun karyawan masih rendah dalam pelaksanaan tugas karena harus menunggu diperintah dari atasan sebelum mengerjakan pekerjaan.

2.2.1 Keterkaitan antar Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan

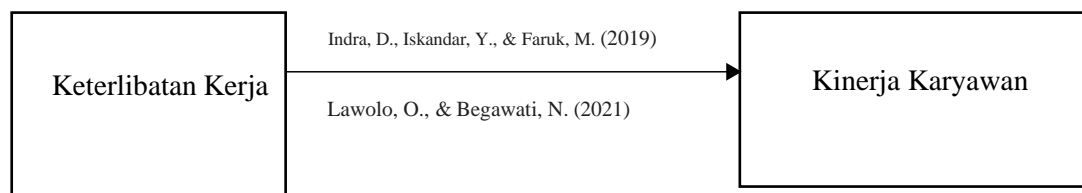


Gambar 2. 1

Keterkaitan antar Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Menurut Sausan, N. S., Nasution, A. M. U., & Sabrina, H. (2021), kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan. Selain itu, pada penelitian Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Almaguna Kharisma Jaya.

2.2.2 Keterkaitan antar Keterlibatan Kerja dengan Kinerja Karyawan



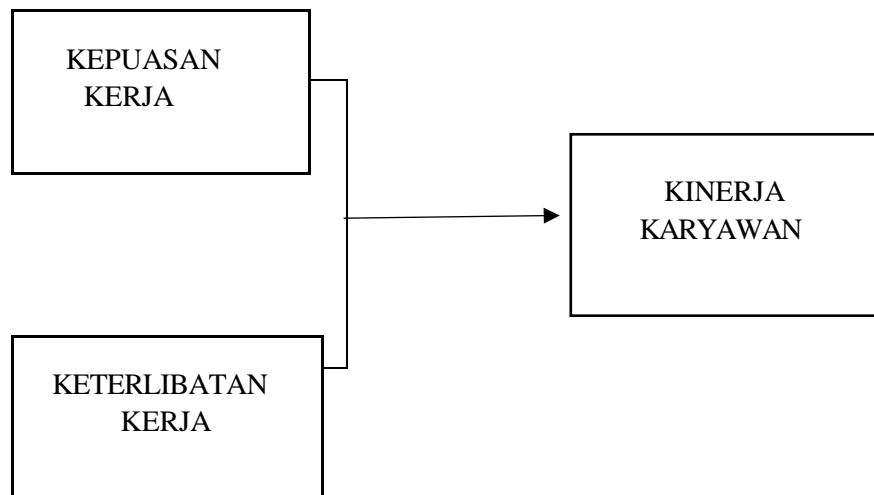
Gambar 2. 2

Keterkaitan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Indra, D., Iskandar, Y., & Faruk, M. (2019). Hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa keterlibatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Lawolo, O., & Begawati, N. (2021) Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Inna Padang secara parsial.

2.2.3 Keterkaitan Kepuasan kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Arli, F., Adi, Y., & Syam, A. H. (2022)



Gambar 2. 3

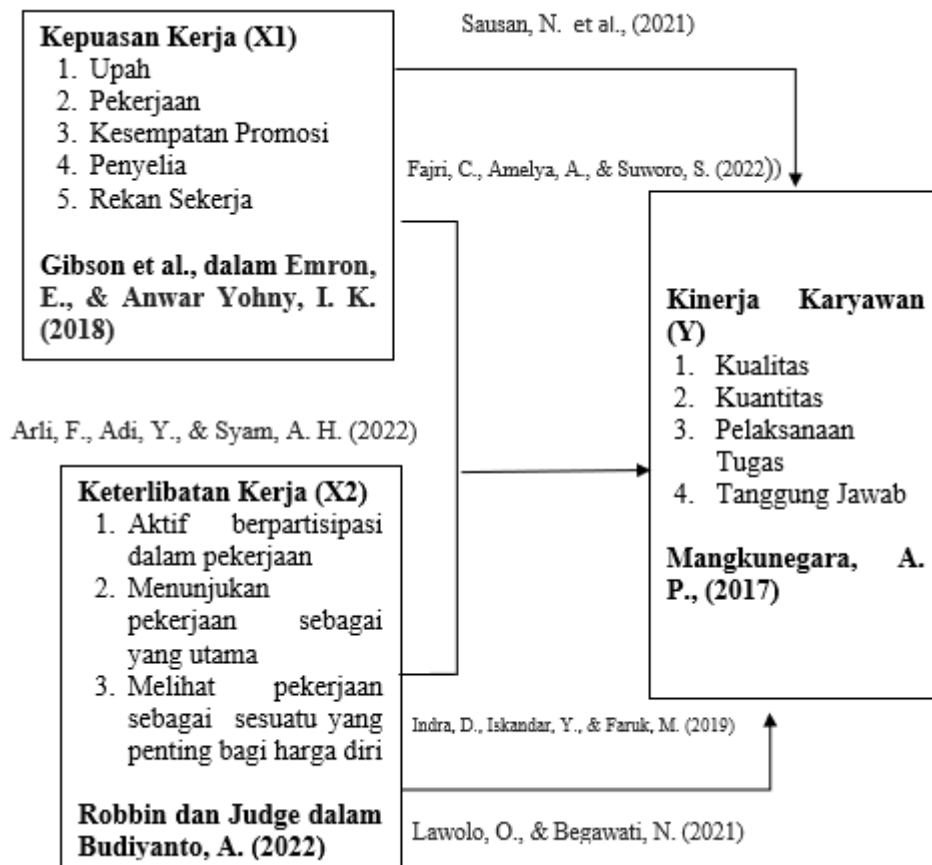
Keterkaitan Kepuasan kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasil penelitian dari Arli, F., Adi, Y., & Syam, A. H. (2022), menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan keterlibatan kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada balai pengelola transportasi darat (BPTD) wilayah xix sulawesi selatan.

2.3 Paradigma Penelitian

Berdasarkan paparan diatas maka terbentuklah paradigma penelitian dari keterkaitan Kepuasan kerja dan Keterlibatan terhadap kinerja karyawan. (Sugiyono 2019) memaparkan bahwa Paradigma penelitian adalah pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti yang sekaligus

mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang akan digunakan.



Gambar 2. 4
Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis

Berdasarkan dari kajian dan studi Pustaka pada kerangka pemikiran maka, dengan demikian terbentuklah hipotesis sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Hipotesis ini masih anggapan sementara yang mungkin benar atau juga salah, sehingga dapat dianggap sebagai suatu kesimpulan yang sifatnya juga

sementara sedangkan, penerimaan atau penolakan terhadap pendapat sementara tersebut tergantung pada hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang dikumpul dan diambil suatu kesimpulan. Adapun hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Tidak dilakukan uji hipotesis karena bersifat deskriptif yaitu untuk mengetahui gambaran tentang Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja, dan Kinerja Karyawan .

H2 : Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan.

H3: Keterlibatan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

H4 : Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.