

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kepuasan Kerja

2.1.1.1 Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja didefinisikan dengan melihat sejauh mana individu merasakan secara positif atau negative berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya. Kepuasan Kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Atmaja, 2022).

Hasibuan (2018) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sedangkan menurut Jufrizen & Pratiwi (2021), Kepuasan Kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai.

Kepuasan Kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi ataupun sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Sudaryo *et al* 2018). Sedangkan menurut Lumunon *et al* (2019) Kepuasan Kerja adalah sebuah bagian yang penting dari suatu kesuksesan sebuah organisasi Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung.

Berdasarkan definisi-definisi yang telah diuraikan oleh masing-masing para ahli diatas, penulis merangkumnya kedalam table berikut ini:

Tabel 2.1
Definisi-definisi Kepuasan Kerja Menurut Para Ahli

No	Penulis/Tahun	Definisi
1.	Atmaja (2022)	Kepuasan Kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.
2.	Hasibuan (2018)	Kepuasan Kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.
3.	Jufrizen & Pratiwi (2021)	Kepuasan Kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai.
4.	Sudaryo <i>et al</i> (2018)	Kepuasan Kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi.
5.	Lumunon <i>et al</i> (2019)	Kepuasan Kerja adalah sebuah bagian yang penting dari suatu kesuksesan sebuah organisasi. Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung.

Sumber : Data Diolah Peneliti 2023

Berdasarkan uraian-uraian dari definisi Kepuasan Kerja menurut para ahli diatas, maka penulis menggunakan definisi dari Sudaryo *et al* (2018) yang memaparkan bahwa Kepuasan Kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja dalam suatu perusahaan. Beberapa ahli memiliki pendapat yang bervariasi mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja. Sudaryo *et al* (2018) mengatakan bahwa Kepuasan Kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

1. Gaji

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

2. Pekerjaan itu sendiri

Isi pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, apakah memiliki elemen yang memuaskan.

3. Rekan kerja

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

4. Atasan

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

6. Lingkungan kerja

Lingkungan fisik dan non fisik.

2.1.1.3 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator Kepuasan Kerja menurut Atmaja (2022) meliputi:

1. Pembayaran upah/gaji.
2. Lingkungan kerja, yang mencakup faktor lingkungan kerja fisik dan non fisik.
3. Kelompok kerja.

4. Supervisi.

Hasibuan (2018), mengemukakan terdapat empat indikator Kepuasan Kerja yaitu:

1. Menyenangi dan mencintai pekerjaannya.

Seseorang menyenangi dan mencintai pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya.

2. Moral kerja.

Kesepakatan batin yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan sesuai dengan mutu.

3. Kedisiplinan.

Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban.

4. Prestasi kerja.

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Jufrizen & Pratiwi (2021) mengemukakan bahwa indikator Kepuasan Kerja yaitu :

1. Gaji dan upah.
2. Prospek kemajuan profesional.
3. Hubungan dengan rekan kerja.
4. Penempatan kerja.

5. Sifat pekerjaan.
6. Struktur organisasi perusahaan.
7. Standar pengawasan.

Sedangkan indikator untuk mengukur Kepuasan Kerja menurut Sudaryo *et al* (2018) yaitu :

1. Kemangkiran atau ketidakhadiran.

Karyawan yang tinggi tingkat Kepuasan Kerjanya akan rendah tingkat kemangkirannya. Sebaliknya karyawan yang rendah tingkat Kepuasan Kerjanya akan cenderung tinggi tingkat kemangkirannya.

2. Keinginan pindah.

Tidak dapat disangkal bahwa salah satu factor penyebab timbulnya keinginan pindah kerja adalah ketidakpuasan di tempat bekerja sekarang.

3. Kinerja Karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya.

4. Rekan kerja

Rekan kerja yang bersahabat, kerja sama rekan sekerja atau kelompok kerja adalah sumber Kepuasan Kerja bagi pekerja secara individual.

5. Kenyamanan kerja pegawai

Pada umumnya karyawan cenderung lebih senang dengan adanya kondisi lingkungan kantor tempat kerja yang baik dan nyaman.

Indikator pada Kepuasan Kerja menurut Lumunon *et al* (2019) yaitu:

1. Gaji
2. Promosi jabatan.
3. Rekan kerja.
4. Kepuasan Kerja.
5. Motivasi kerja.

Berdasarkan indikator-indikator dari beberapa ahli diatas mengenai Kepuasan Kerja, maka penulis merangkumnya kedalam table berikut ini :

Tabel 2.2
Indikator Kepuasan Kerja

No	Penulis/Tahun	Indikator
1.	Atmaja (2022)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pembayaran upah/gaji. 2. Lingkungan kerja. 3. Kelompok kerja. 4. Supervisi.
2.	Hasibuan (2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyenangi dan mencintai pekerjaannya. 2. Moral kerja. 3. Kedisiplinan. 4. Prestasi kerja.
3.	Jufrizen & Pratiwi (2021)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji dan upah. 2. Prospek kemajuan profesional. 3. Hubungan dengan rekan kerja. 4. Penempatan kerja. 5. Sifat pekerjaan. 6. Struktur organisasi perusahaan. 7. Standar pengawasan.
4.	Sudaryo <i>et al</i> (2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemangkiran dan ketidakhadiran. 2. Keinginan pindah. 3. Kinerja Karyawan. 4. Rekan kerja. 5. Kenyamanan kerja karyawan.
5.	Lumonun <i>et al</i> (2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji. 2. Promosi jabatan. 3. Rekan kerja. 4. Kepuasan Kerja. 5. Motivasi kerja.

Sumber : Data Diolah Peneliti 2023

Berdasarkan indikator-indikator menurut para ahli diatas maka penulis menggunakan indikator Kepuasan Kerja dari Sudaryo *et al* (2018) dalam penelitian ini.

2.1.2 Deskripsi Pekerjaan

2.1.2.1 Definisi Deskripsi Pekerjaan

Deskripsi Pekerjaan adalah cara sistematis yang mampu mengidentifikasi serta menganalisa persyaratan apa saja yang diperlukan dalam sebuah pekerjaan serta personel yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan sehingga sumber daya manusia yang dipilih mampu melaksanakan pekerjaan itu dengan baik.

Deskripsi Pekerjaan adalah catatan sistematis dan teratur tentang dan tanggung jawab suatu jabatan atau pekerjaan yang didasarkan pada kenyataan seperti apa, bagaimana, mengapa, dan dimana suatu jabatan atau pekerjaan dilaksanakan (Samsudin, 2020). Sedangkan menurut Recky (2018) Deskripsi Pekerjaan adalah suatu catatan yang dikeluarkan perusahaan yang sistematis tentang fungsi tugas, wewenang dan tanggung jawab dalam suatu jabatan tertentu, dengan diartikan berdasarkan fakta yang ada.

Deskripsi Pekerjaan adalah suatu catatan yang disusun secara sistematis yang didalamnya dijelaskan kewajiban atau tugas yang harus dilakukan seorang karyawan sesuai dengan posisi yang ditempatinya (Juliana, 2022).

Deskripsi Pekerjaan adalah pernyataan tertulis yang berisi tentang apa yang harus dilakukan karyawan, bagaimana cara melakukannya, dan dalam kondisi apa pekerjaan itu dilakukan (Dessler, 2020). Elhaji (2021) mengemukakan bahwa

Deskripsi Pekerjaan adalah kesamaan dan perbedaan dan mengukur nilai relatif pekerjaannya.

Berdasarkan definisi-definisi yang telah diuraikan oleh masing-masing para ahli diatas, penulis merangkumnya kedalam table berikut ini.

Tabel 2.3
Definisi-definisi Deskripsi Pekerjaan Menurut Para Ahli

No	Penulis/Tahun	Definisi
1.	Samsudin (2020)	Deskripsi Pekerjaan adalah catatan sistematis dan teratur tentang dan tanggung jawab suatu jabatan atau pekerjaan yang didasarkan pada kenyataan seperti apa, bagaimana, mengapa, dan dimana suatu jabatan atau pekerjaan dilaksanakan.
2.	Recky (2018)	Deskripsi Pekerjaan adalah suatu catatan yang dikeluarkan perusahaan yang sistematis tentang fungsi tugas, wewenang dan tanggung jawab dalam suatu jabatan tertentu, dengan diartikan berdasarkan fakta yang ada.
3.	Juliana (2022)	Deskripsi Pekerjaan adalah suatu catatan yang disusun secara sistematis yang didalamnya dijelaskan kewajiban atau tugas yang harus dilakukan seorang karyawan sesuai dengan posisi yang ditempatinya.
4.	Dessler (2020)	Deskripsi Pekerjaan adalah pernyataan tertulis yang berisi tentang apa yang harus dilakukan karyawan, bagaimana cara melakukannya, dan dalam kondisi apa pekerjaan itu dilakukan.
5.	Elhaji (2021)	Deskripsi Pekerjaan adalah kesamaan dan perbedaan dan mengukur nilai relatif pekerjaannya.

Sumber : Data Diolah Peneliti 2023

Berdasarkan uraian-uraian dari definisi Deskripsi Pekerjaan menurut para ahli diatas, maka penulis menggunakan Recky (2018) yang memaparkan bahwa Deskripsi Pekerjaan adalah suatu catatan yang dikeluarkan perusahaan yang sistematis tentang fungsi tugas, wewenang dan tanggung jawab dalam suatu jabatan tertentu, dengan diartikan berdasarkan fakta yang ada.

2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Deskripsi Pekerjaan

Faktor-faktor yang mempengaruhi Deskripsi Pekerjaan menurut As'ad (2021) yaitu:

1. Status jabatan.

Jenis pekerjaan yang dipilih adalah hal sentral, berdasarkan keilmuan kejiwaan status pekerjaan memberikan strata bagi pekerja yang melakukannya, kedua title pekerjaan wajib menunjukkan tanda kewajiban dengan apa yang harus dilakukan oleh karyawan.

2. Kajian tugas.

Kajian tugas adalah salah satu hal yang menjadi bagian dari kajian jabatan, sehubungan di visi dan alur pelaporan.

3. Kontribusi pekerjaan.

Kontribusi pekerjaan adalah uraian yang menjelaskan tata urutan berdasarkan kepentingan pekerjaan.

2.1.2.3 Indikator Deskripsi Pekerjaan

Menurut Samsudin (2020) terdapat beberapa indikator Deskripsi Pekerjaan yaitu :

1. Identifikasi jabatan atau pekerjaan.
2. Ringkasan jabatan atau pekerjaan.
3. Rincian tugas yang dilaksanakan.
4. Pengawasan yang diberikan dan diterima.
5. Hubungan dengan jabatan atau pekerjaan lainnya.
6. Bahan alat, dan mesin yang dipergunakan.

7. Kondisi lingkungan kerja.
8. Penjelasan istilah-istilah tidak lazim.

Indikator lain mengenai Deskripsi Pekerjaan menurut Recky (2018) yaitu:

1. Wewenang dalam bekerja.
2. Tanggung jawab dalam bekerja.
3. Kondisi dalam bekerja.
4. Fasilitas dalam bekerja.
5. Standar hasil dalam bekerja.

Menurut Juliana (2022) terdapat empat indikator Deskripsi Pekerjaan yang meliputi :

1. Identikasi pekerjaan.
2. Ikhtisar atau ringkasan jabatan.
3. Tugas apa saja yang akan dilakukan.
4. Pengawasan yang harus dilakukan.

Dessler (2020) mengemukakan bahwa indikator Deskripsi Pekerjaan yaitu:

1. Tugas dan tanggung jawab.
2. Kondisi kerja.
3. Hubungan kerja.
4. Aspek pekerjaan pada posisi tertentu dalam organisasi.

Indikator Deskripsi Pekerjaan menurut Elhaji (2021) terdiri dari :

1. Jabatan.
2. Tujuan.

3. Lokasi.
4. Kondisi.
5. Pengetahuan, keterampilan, dan kualifikasi khusus yang diperlukan.
6. Tugas dan kewajiban.
7. Tanggung jawab.

Berdasarkan indikator-indikator dari beberapa ahli diatas mengenai Deskripsi Pekerjaan, maka penulis merangkumnya kedalam table berikut ini:

Tabel 2.4
Indikator Deskripsi Pekerjaan

No	Penulis/Tahun	Indikator
1.	Samsudin (2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identifikasi jabatan atau pekerjaan. 2. Ringkasan jabatan atau pekerjaan. 3. Rincian tugas yang dilaksanakan. 4. Pengawasan yang diberikan dan diterima. 5. Hubungan dengan jabatan atau pekerjaan lainnya. 6. Bahan, alat, dan mesin yang dipergunakan. 7. Kondisi lingkungan kerja. 8. Penjelasan istilah-istilah tidak lazim.
2.	Recky (2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wewenang dalam bekerja. 2. Tanggung jawab dalam bekerja. 3. Kondisi dalam bekerja. 4. Fasilitas dalam bekerja. 5. Standar hasil dalam bekerja.
3.	Juliana (2022)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identifikasi pekerjaan. 2. Ikhtisar atau ringkasan jabatan. 3. Tugas apa saja yang akan dilakukan. 4. Pengawasan yang harus dilakukan.
4.	Dessler (2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tugas dan tanggung jawab. 2. Kondisi kerja. 3. Hubungan kerja. 4. Aspek pekerjaan pada posisi tertentu dalam organisasi.
5.	Elhaji (2021)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jabatan. 2. Tujuan. 3. Lokasi. 4. Kondisi. 5. Pengetahuan, keterampilan, dan kualifikasi khusus yang diperlukan. 6. Tugas dan kewajiban. 7. Tanggung jawab.

Sumber : Data Diolah Peneliti 2023

Berdasarkan indikator-indikator menurut para ahli diatas maka penulis menggunakan indikator Deskripsi Pekerjaan dari Recky (2018) dalam penelitian ini.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja dapat dikatakan hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Seorang karyawan yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi, kadang-kadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan (Pasaribu & Krisnaldy, 2020).

Menurut Rizaldi (2021) Kinerja Karyawan adalah suatu hasil dimana orang, sumber-sumber yang ada di lingkungan kerja tertentu secara bersama membawa hasil akhir yang didasarkan tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan.

Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian (Estiningsih, 2018). Mangkunegara (2018), Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat tercapai oleh seseorang pegawai dalam kemampuan menjalankan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh atasan kepadanya.

Pawirosumarto (2018) Kinerja Karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap orang karena suatu prestasi kerja dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di perusahaan. Sedangkan menurut Hindardjo *et al* (2022) Kinerja Karyawan adalah tingkat efisiensi dan efektivitas serta inovasi dalam mencapai tujuan oleh manajemen dan divisi dalam organisasi.

Berdasarkan definisi-definisi yang telah diuraikan oleh masing-masing para ahli diatas, penulis merangkumnya kedalam table berikut ini:

Tabel 2.5
Definisi-definisi Kinerja Karyawan Menurut Para Ahli

No	Penulis/Tahun	Definisi
1.	Rizaldi (2021)	Kinerja Karyawan adalah suatu hasil dimana orang, sumber-sumber yang ada di lingkungan kerja tertentu secara bersama membawa hasil akhir yang didasarkan tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan.
2.	Estiningsih (2018)	Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian
3.	Mangkunegara (2018)	Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat tercapai oleh seseorang pegawai dalam kemampuan menjalankan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh atasan kepadanya.
4.	Pawirosumarto (2018)	Kinerja Karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap orang karena suatu prestasi kerja dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di perusahaan.
5.	Hindardjo <i>et al</i> (2022)	Kinerja Karyawan adalah tingkat efisiensi dan efektivitas serta inovasi dalam mencapai tujuan oleh manajemen dan divisi dalam organisasi.

Sumber: Data Diolah Peneliti 2023

Berdasarkan uraian-uraian dari definisi Kinerja Karyawan menurut para ahli diatas, maka penulis menggunakan Mangkunegara (2018) yang memaparkan bahwa Kinerja Karyawan adalah kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat tercapai oleh seseorang pegawai dalam kemampuan

menjalankan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh atasan kepadanya.

2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Pusparani (2021), faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan individual

Kemampuan individual karyawan ini mencakup bakat, minat, dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan bahan mentah yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis. Dengan demikian, kemungkinan seorang karyawan akan mempunyai kinerja yang baik. Jika karyawan tersebut memiliki ketrampilan yang baik maka karyawan tersebut akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

2. Usaha yang dicurahkan

Usaha yang dicurahkan oleh karyawan bagi perusahaan adalah motivasi, etika kerja, kehadirannya. Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dari itu walaupun karyawan memiliki tingkat ketrampilan untuk mengerjakan pekerjaan, akan tetapi tidak akan bekerja dengan baik jika hanya sedikit upaya. Hal ini berkaitan dengan perbedaan antara tingkat ketrampilan merupakan cermin dari apa yang dilakukan, sedangkan tingkat upaya merupakan cermin dari apa yang dilakukan.

3. Dukungan organisasional

Dalam dukungan organisasional, perusahaan menyediakan fasilitas bagikaryawan meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, dan manajemen dan rekan kerja. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja Karyawan adalah apa yang mempengaruhi sebanyak mereka memberikan kontribusi pada organisasi.

2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Berikut ini merupakan indikator Kinerja Karyawan menurut Rizaldi (2021) yaitu :

1. Kualitas kerja.
2. Ketepatan waktu/disiplin.
3. Inisiatif.
4. Kemampuan.
5. Komunikasi.

Estiningsih (2018) mengemukakan bahwa indikator Kinerja Karyawan terdiri dari :

1. Kualitas.
2. Kuantitas.
3. Keandalan.
4. Kehadiran.
5. Kemampuan bekerja sama.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) indikator Kinerja Karyawan dibagi menjadi 4 (empat) bagian diantaranya sebagai berikut :

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya.

3. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerja yang diberikan perusahaan.

Sedangkan indikator Kinerja Karyawan menurut Pawirosumarto (2018) yaitu:

1. Kuantitas.

Jumlah yang harus diselesaikan.

2. Kualitas.

Kualitas yang dihasilkan.

3. Akurasi waktu.

Kesesuaian dengan waktu yang ditetapkan.

Sedangkan indikator Kinerja Karyawan menurut Hindardjo *et al* (2022) terdiri dari :

1. Kuantitas hasil kerja.
2. Kualitas hasil kerja.
3. Ketepatan waktu.
4. Kehadiran.
5. Kemampuan kerjasama.

Berdasarkan indikator-indikator dari beberapa ahli diatas mengenai Kinerja Karyawan, maka penulis merangkumnya kedalam table berikut ini :

Tabel 2.6
Indikator Kinerja Karyawan

No	Penulis/Tahun	Indikator
1.	Rizaldi (2021)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja. 2. Ketepatan waktu/disiplin. 3. Inisiatif. 4. Kemampuan. 5. Komunikasi.
2.	Estiningsih (2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas. 2. Kuantitas. 3. Keandalan. 4. Kehadiran. 5. Kemampuan bekerja sama.
3.	Mangkunegara (2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggung Jawab
4.	Pawirosumarto (2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas. 2. Kualitas. 3. Akurasi waktu.
5.	Hindardjo <i>et al</i> (2022)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas hasil kerja. 2. Kualitas hasil kerja. 3. Ketepatan waktu. 4. Kehadiran. 5. Kemampuan kerjasama.

Sumber : Data Diolah Peneliti 2023

Berdasarkan indikator-indikator menurut para ahli diatas maka penulis menggunakan indikator Kinerja Karyawan dari Mangkunegara (2018) dalam penelitian ini.

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Sebuah penelitian akan mengacu pada beberapa hasil penelitian terdahulu yang hasil penelitiannya dapat digunakan sebagai data pendukung untuk menentukan hasil penelitian yang kita lakukan sekarang. Maka dari itu penulis melakukan kajian terhadap beberapa penelitian terdahulu yang memiliki pembahasan dengan variabel yang sedang diteliti, melalui jurnal yang telah dikumpulkan penulis. Berikut isi kajiannya dalam bentuk tabel :

Tabel 2.7
Table Penelitian Terdahulu

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/Persamaan
1.	Dewi Andriani & Nur Raficha Dwi Setyohadi (2022) Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan JIMAK Vol 1 No. 2 P-ISSN : 2809-2406, E-ISSN : 2809-2392	Judul : Pengaruh Deskripsi Pekerjaan, Kepuasan Kerja dan Hubungan Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT. AICE ICE Cream Jatim Industry Metode : Deskriptif Kualitatif Sampel : 100 responden karyawan bagian produksi	Deskripsi Pekerjaan berdampak atas Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja berdampak atas Kinerja Karyawan, hubungan manusia berdampak atas Kinerja Karyawan. Deskripsi Pekerjaan, Kepuasan Kerja dan hubungan manusia mempunyai dampak secara bersama-sama atas Kinerja Karyawannya.	Perbedaan : Tempat dan jumlah sampel/responden penelitian. Persamaan : Sama-sama mengambil Deskripsi Pekerjaan, Kepuasan Kerja dan hubungan manusia sebagai variabel bebas
2.	Kusuma Chandra Kirana, Vira Aliffia Nadya Sivi & Didik Subiyanto (2022)	Judul : Analisis Hubungan Manusia, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	Hubungan manusia tidak ada dampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kepuasan Kerja terdapat pengaruh	Perbedaan : Tempat dan jumlah sampel/responden penelitian serta variabel bebas yang digunakan.

	<p>Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi</p> <p>ISSN : 1411-8939 (Online), ISSN : 2549-4236 (Print)</p> <p>DOI : 10.33087/jiubj.v2i2.2240</p>	<p>Karyawan Pada Super Dazzle Yoyakarta</p> <p>Metode : Deskriptif kuantitatif</p> <p>Sampel : 55 orang karyawan</p>	<p>signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hubungan manusia, lingkunagn kerja, serta kepuasan ada pengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</p>	<p>Persamaan : Sama-sama Kinerja Karyawan sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat.</p>
3.	<p>Nabilla Salsabil Sausan, Amrin Mulia Utama Nasution & Hesti Sabrina (2021)</p> <p>Economics, Business and Management Science Journal</p> <p>ISSN : 2775-3794 (Online)</p> <p>DOI : https://doi.org/10.34007/ebmsj.v(i)3</p>	<p>Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan</p> <p>Metode : Deskriptif kuantitatif</p> <p>Sampel : 65 orang karyawan</p>	<p>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.</p>	<p>Perbedaan : Tempat dan jumlah sampel/responden serta variabel bebas yang digunakan.</p> <p>Persamaan : Kinerja Karyawan sebagai variabel bebas.</p>
4.	<p>Karlina Pitaloka, Nurdiana Mulyatini & Kasman (2019)</p> <p>Business Management and Entrepreneurship Journal</p> <p>Vol 1 No. 2</p> <p>ISSN : 2684-8759 (Print), ISSN : 2684-8740 (Online)</p>	<p>Judul : Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis)</p> <p>Metode : Deskriptif kuantitatif</p> <p>Sampel : Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis</p>	<p>Terdapat pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis.</p>	<p>Perbedaan : Tempat dan jumlah sampe/responden.</p> <p>Persamaan : Kinerja Karyawan sebagai variabel bebas.</p>
5.	<p>Teguh Wicaksono & Muhammad Gazali (2021)</p> <p>Jurnal Ilmiah Manajemen</p>	<p>Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening</p>	<p>Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.280.</p>	<p>Perbedaan : Tempat dan jumlah sampel/responden.</p> <p>Persamaan : Kinerja Karyawan sebagai variabel bebas.</p>

	Vol 5 No. 1 DOI : 10.31602/atd.v5i 1.3219	Metode : Deskriptif kuantitatif Sampel : 67 responden		
6.	I Ketut Setia Sapta, Muafi & Ni Made Setini (2021) Journal of Asian Finance, Economics and Business Vol 8 No. 1 ISSN : 2288-4637 (Print), ISSN : 2288-4645 (Online) DOI : 10.13106/jafeb.2 021.vol8.no1.495	Judul : <i>The Role of Technology, Organizational Culture, and Job Satisfaction in Improving Employee Performance During the Covid-19 Pandemic</i> Metode : Deskriptif kuantitatif Sampel : 100 orang	<i>The study results show that organizational culture, job satisfaction and technology provide motivation and have a significant positive effect on employee performance. However, organizational culture does not have a positive or direct impact on employee performance. The study result can be used as a basis for designing business strategies to improve employee performance in a competitive environment to advance the credibility of a bank.</i>	Perbedaan : Kinerja Karyawan sebagai variabel bebas.
7.	Hussein Isse Hassan Abdirahman, Iliyasu Shiyanbade Najeemdeen, Bello Taofik Abidemi & Roshidah Binti Ahmad (2018) Academic Journal of Economic Studies Vol 4 No. 3 ISSN : 2393- 4913, ISSN : 2457-586 (Online)	Judul : <i>The Relationship Between Job Satisfaction, Worklife Balance and Organizational Commitment on Employee Performance</i> Metode : Deskriptif kuantitatif Sampel : 271 sampel	<i>The regression results indicate that all independent variables which are worklife balance, job satisfaction and organizational commitment are positively correlated with the dependent variable which is employee performance.</i>	Perbedaan : Peneliti tidak meneliti komitmen organisasi. Persamaan : Kinerja Karyawan sebagai variabel bebas.

8.	<p>Setyo Riyanto, Endri & Novita Herlisha (2021)</p> <p>Problems and Perspectives in Management</p> <p>ISSN : 1727-7051 (Print), ISSN : 1810-5467 (Online)</p> <p>DOI : http://dx.doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14</p>	<p>Judul : <i>Effect of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance : Mediating Role of Employee Engagement</i></p> <p>Metode : Deskriptif kuantitatif</p> <p>Sampel : 103 responden</p>	<p><i>Empirical findings prove that motivation has a positive effect on the performance of IT employee, while job satisfaction is independent. Employee engagement does not directly effect employee performance, but the effect of mediating through motivation and job satisfaction can have a significant effect on employee performance.</i></p>	<p>Perbedaan : Peneliti tidak meneliti perkembangan teknologi dan tidak menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan perangkat lunak SMART PLS Ver 3.0.</p> <p>Persamaan : Kinerja Karyawan sebagai variabel bebas.</p>
9.	<p>Surya Kelana Basri Wello, Rusdianan Rauf & Yafet (2019)</p> <p>Jurnal Mirai Management</p> <p>Vol 4 No. 2</p> <p>e-ISSN : 2597-4084</p>	<p>Judul : Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Lima Samudra</p> <p>Metode : Deskriptif kuantitatif</p> <p>Sampel : 30 responden</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Secara simultan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.</p>	<p>Perbedaan : Tempat dan jumlah sampel/responden.</p> <p>Persamaan : Kinerja Karyawan sebagai variabel bebas.</p>
10	<p>Rizal Nabawi (2019)</p> <p>Jurnal Ilmiah Magister Manajemen</p> <p>Vol 2 No. 2</p> <p>ISSN : 2623-2634 (Online)</p>	<p>Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai</p> <p>Metode : Deskriptif kuantitatif</p> <p>Sampel :</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa job description berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Lima Samudra. Besarnya pengaruh job description mencapai 85,6 % dengan kriteria</p>	<p>Perbedaan : Tempat dan jumlah sampel/responden. Peneliti tidak meneliti lingkungan kerja dan beban kerja</p> <p>Persamaan : Kinerja Karyawan sebagai variabel bebas.</p>

	DOI : https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667	Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang	sangat baik, sedangkan koefisien korelasi diperoleh nilai 0,67 dengan tingkat hubungan yang kuat, dimana job description mampu mempengaruhi Kinerja Karyawan	
11	Andia Salsabilla & Ian Nurpatria Suryawan (2022) Jurnal Ilmu Pendidikan Nasional Vol 8. No. 1 P-ISSN : 2407-8018, E-ISSN : 2721-7310 DOI : https://dx.doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022	Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Metode : Deskriptif kuantitatif Sampel : 80 responden	Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. KWS hal tersebut guna memperoleh Kinerja Karyawan yang maksimal.	Perbedaan : Tempat dan jumlah sampel/responden. Peneliti tidak meneliti disiplin kerja dan motivasi kerja Persamaan : Kinerja Karyawan sebagai variabel bebas.
12	Meilisa Syelviani (2017) Journal of Economy, Business and Accounting Vol 1 No. 1 e-ISSN : 2597-5234	Judul : Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Tembilahan Metode : Deskriptif kuantitatif Sampel : 30 responden	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara deskripsi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di kantor Camat Tembilahan dengan nilai adjusted R square 72% yang artinya sebanyak 28% kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lain. karyawan	Perbedaan : Tempat dan jumlah sampel/responden. Persamaan : Kinerja Karyawan sebagai variabel bebas.
13	Yana Diana (2020) Jurnal Manajemen Tools Vol 12 No. 2 ISSN : 2088-3145	Judul : Pengaruh Job Description terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Tata Hidang Pada Hotelgrand Ion Delemen Malaysia Metode : Deskriptif kuantitatif	Hasil perhitungan t test diperoleh t hitung sebesar 0.721 lebih besar dari t tabel sebesar 0,677, dapat dinyatakan bahwa job description berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan,	Perbedaan : Tempat dan jumlah sampel/responden. Persamaan : Kinerja Karyawan sebagai variabel bebas.

		Sampel : Seluruh karyawan yang berada di departemen tata hidang	sehingga hipotesis yang dikemukakan penulis dapat diterima.	
14	Wayan Suardani & I Gede Putu Kawiana (2022) Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata Vol 2 No. 1 e-ISSN : 2774-7085	Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja, Human Relation Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Metode : Deskriptif kuantitatif Sampel : 87 responden	Berdasarkan pengolahan data diperoleh hasil: (1) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan; (2) human relation berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan; (3) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan; (4) Kepuasan Kerja, human relation dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	Perbedaan : Tempat dan jumlah sampel/responden. Penelitian ini tidak meneliti human relation dan komitmen organisasi Persamaan : Kinerja Karyawan sebagai variabel bebas.
15	Dody Daniel Josua Jizat Hermana, William. A. Areros & Ventje Tatimu (2023) Productivity Vol 4 No. 1 e-ISSN : 2723-0112	Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Freshmart Superstore Bahu Mall Manado Metode : Deskriptif kuantitatif Sampel : 44 responden	hasil penelitian menunjukkan Kepuasan Kerja psikologi, sosial, fisik dan finansial secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PT. Freshmart Superstore Bahu Mall Manado. Dari Kepuasan Kerja psikologi, sosial, fisik dan finansial secara parsial hanya kepuasan finansial yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Freshmart Superstore Bahu Mall Manado. Berdasarkan dari perhitungan regresi linear berganda, maka dapat diketahui bahwa variabel yang	Perbedaan : Tempat dan jumlah sampel/responden. Persamaan : Kinerja Karyawan sebagai variabel bebas.

			berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan adalah variabel kepuasan finansial yaitu memiliki nilai beta yang lebih besar dari variabel lainnya.	
--	--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Sumber : Data Diolah Peneliti 2023

2.3 Kerangka Pemikiran

Berikut dikemukakan kerangka pemikiran penelitian, dilihat dari kajian Pustaka dan beberapa hasil penelitian yang sudah dipaparkan. Untuk menjelaskan bagaimana pola hubungan antar variabel yang diteliti dan bagaimana konsep teori sehingga dapat mengambil kesimpulan sementara. Kerangka pemikiran adalah model konseptual akan tentang teori yang berhubungan satu dengan yang lain terhadap berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Berdasarkan rumusan masalah dan kajian Pustaka yang telah dipaparkan mengenai variabel Kepuasan Kerja dan Deskripsi Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu perusahaan dalam upaya mewujudkan sasaran dan tujuan dari perusahaan tersebut. Karyawan dituntut untuk memiliki kinerja yang baik sehingga dapat menyelesaikan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan tempat ia bekerja. Karyawan dengan kinerja terbaik akan melakukan yang terbaik juga untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi pada tugas dan pekerjaan mereka. Sedangkan, orang yang berkinerja kecil akan mudah menyerah jika mengalami kesusahan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan sehingga tidak mudah untuk melaksanakan tujuannya seperti yang diinginkan. Indikator Kinerja Karyawan

dalam penelitian ini adalah kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab

Kepuasan Kerja merupakan perasaan karyawan baik menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam melakukan pekerjaannya untuk mencapai target sesuai dengan pekerjaannya. Indikator Kepuasan Kerja yang di gunakan dalam penelitian ini adalah kemangkiran atau ketidakhadiran, keinginan pindah, Kinerja Karyawan, rekan kerja dan kondisi. Kepuasan karyawan dapat dilihat dari pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memuaskan. Jumlah bayaran yang diterima sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil. Peluang berkembang melalui kenaikan jabatan. Atasan yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja, rekan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Deskripsi Pekerjaan merupakan gambaran pekerjaan karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang dimiliki karyawan. Indikator Deskripsi Pekerjaan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu wewenang dalam bekerja, tanggung jawab dalam bekerja, kondisi dalam bekerja, fasilitas dalam bekerja, dan standar hasil dalam bekerja. Deskripsi Pekerjaan menjadi arah bagi karyawan dalam bekerja di suatu perusahaan. Deskripsi Pekerjaan penting bagi suatu perusahaan untuk mengurangi atau mencegah adanya peredaan pemahaman mengenai apa saja yang harus dilakukan dalam suatu pekerjaan tertentu dan untuk mengetahui tentang Batasan terhadap kewajiban dan tanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya.

Sehingga dapat diartikan bahwa pada dasarnya Deskripsi Pekerjaan memiliki keterkaitan dengan Kinerja Karyawan. Yang mana hal ini disebabkan karena Deskripsi Pekerjaan yang jelas atau baik dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan cara memberikan pekerjaan sesuai dengan keahlian atau keterampilan yang dimiliki karyawan. Sebaliknya, Deskripsi Pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahlian atau keterampilan yang dimiliki karyawan dapat menyebabkan tugas atau pekerjaan tidak akan berjalan sesuai dengan pencapaian perusahaan. Hal ini dapat menyebabkan tugas atau pekerjaan dilakukan dengan tidak maksimal dan tidak sesuai dengan target perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan Deskripsi Pekerjaan sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimiliki setiap karyawan.

Kepuasan Kerja pun memiliki keterkaitan dengan Kinerja Karyawan. Seseorang dengan tingkat Kepuasan Kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya. Sebaliknya, seseorang dengan kepuasan yang rendah memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya. Kepuasan Kerja berubah karena adanya perasaan senang, puas, dan nyaman atau tidaknya karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Apabila kepuasan karyawan telah terpenuhi maka Kinerja Karyawan akan dapat terasasi.

Jika Kinerja Karyawan pada CV. Family Cactus Lembang sudah baik, maka akan membuat perusahaan mengalami peningkatan dan mendapatkan hasil yang sesuai dengan keinginan perusahaan sehingga perusahaan menjadi berkembang. Faktor yang mendukung Kinerja Karyawan menjadi meningkat adalah Kepuasan Kerja dan deskripsi pekerjaan.

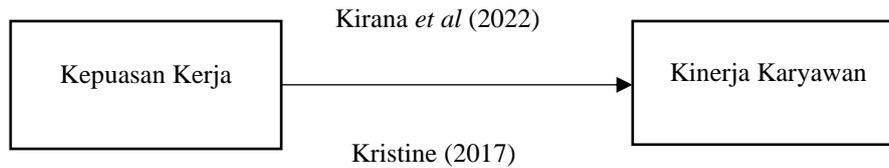
2.3.1 Teori Keterkaitan

2.3.1.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat menempuh beberapa cara seperti melalui pelatihan, menciptakan kepuasan kerja yang baik, dan pemberian motivasi terhadap karyawan. Kepuasan kerja menjadi salah satu masalah yang menarik dalam manajemen organisasi atau perusahaan, sebab besar pengaruhnya bagi karyawan maupun perusahaan. Bagi karyawan kepuasan kerja akan menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja. Sedangkan bagi perusahaan kepuasan kerja bermanfaat dalam usaha meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan. Kepuasan Kerja yang baik akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, penting bagi karyawan maupun perusahaan untuk memberikan dukungan dan sumber daya yang memadai untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Adapun pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan ini didukung dengan adanya penelitian menurut Kirana *et al* (2022) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif serta signifikan pada variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Super Dazzle Yogyakarta yaitu perusahaan yang bergerak pada sektor industri elektronik. Namun, hal ini berbeda dengan penelitian menurut Kristine (2017) yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mitra Karya Jaya Sentosa. Hal ini dikarenakan penelitian tersebut bergerak pada sektor industri bahan bangunan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh dari Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang digambarkan sebagai berikut :



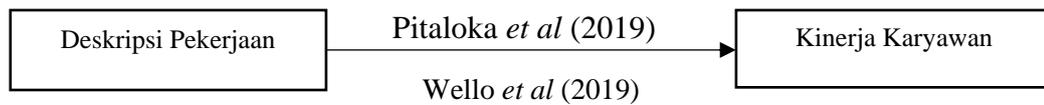
Gambar 2.1
Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.3.1.2 Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan

Deskripsi Pekerjaan sangat penting bagi perusahaan sebagai untuk menjaga konsistensi dan keseragaman pada karyawan dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya dan juga untuk mengurangi atau mencegah adanya perbedaan pemahaman mengenai apa saja yang harus dilakukan dalam suatu pekerjaan tersebut untuk mencapai tujuan perusahaan yang dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, perusahaan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan dengan memberikan tugas sesuai keahlian karyawan.

Adapun pengaruh Deskripsi Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan didukung dengan penelitian menurut Pitaloka *et al* (2019) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh Deskripsi Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis yaitu perusahaan BUMN yang bergerak dibidang jasa pengiriman surat maupun barang. Hal ini sepadan dengan penelitian menurut Wello *et al* (2019) menyatakan bahwa Deskripsi Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Lima Samudra yang bergerak di sektor industri otomotif.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh dari Deskripsi Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan yang digambarkan sebagai berikut

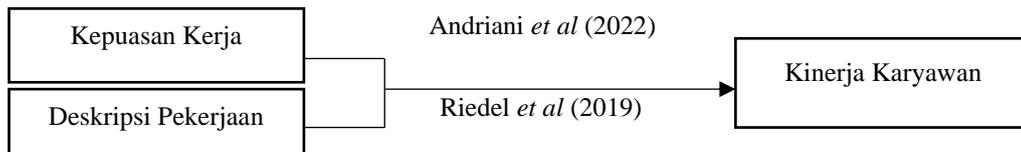


Gambar 2.2
Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan

2.3.1.3 Pengaruh Kepuasan Kerja dan Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan Kerja dan Deskripsi Pekerjaan adalah dua faktor penting yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan. Kepuasan Kerja dan Deskripsi Pekerjaan yang baik ini didapat karena perusahaan dapat memenuhi kebutuhan Karyawan dengan baik seperti tercapainya tujuan kerja, tugas dan tanggung jawab karyawan sesuai dengan keampuannya, dan aspek-aspek lainnya yang dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Menurut Riedel *et al* (2019) yang menyimpulkan bahwa Kepuasan Kerja dan Deskripsi Pekerjaan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Manado Quality Hotel yaitu perusahaan yang bergerak pada sektor jasa akomodasi. Hal ini sepadan dengan penelitian menurut Andriani *et al* (2022) yang menyampaikan bahwa Kepuasan Kerja dan Deskripsi Pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aice *Ice Cream* Jatim Industry yaitu perusahaan yang bergerak di bidang produsen *ice cream*.

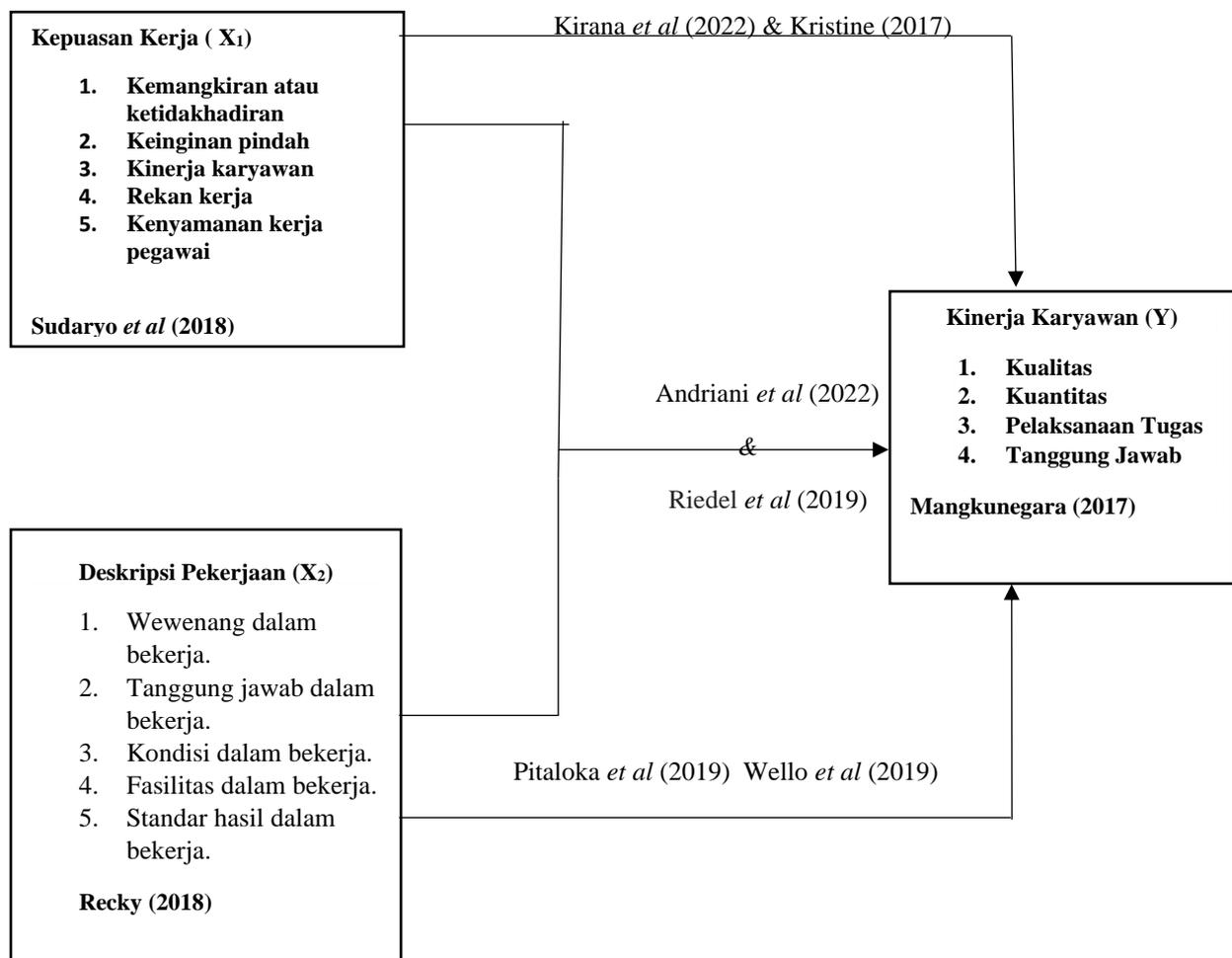
Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Kepuasan Kerja dan Deskripsi Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan yang digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.3
Pengaruh Kepuasan Kerja dan Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan

2.4 Paradigma Penelitian

Berdasarkan paparan diatas maka terbentuklah paradigma penelitian dari keterkaitan Kepuasan Kerja dan Deskripsi Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan.



Gambar 2.4
Paradigma Penelitian

2.5 Hipotesis

Berdasarkan 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 terhadap faktor-faktor yang dikumpul dan diambil suatu kesimpulan. Adapun hipotesis penelitian sebagai berikut :

H₁ : Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Family Cactus Lembang.

H₂ : Deskripsi Pekerjaan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Family Cactus Lembang.

H₃ : Kepuasan Kerja dan Deskripsi Pekerjaan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Family Cactus Lembang.