

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Grand Theory

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan pertama kali dimunculkan oleh Dr. Edwin Locke pada tahun 1960. Melalui artikel miliknya yang berjudul “*Toward A Theory Of Task Motivation And Incentives*”, Lotcke memperlihatkan adanya hubungan antara tujuan dengan kinerja seseorang terhadap tugas atau pekerjaan yang di berikan. Dia mengemukakan bahwa tujuan yang spesifik dan sulit menyebabkan kinerja tugas lebih baik dari tujuan yang mudah. *Goal setting theory* merupakan model individu yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan, dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan. Teori ini menjelaskan bahwa salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan adalah perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai titik penyelesaiannya, seperti seseorang dalam memulai suatu pekerjaan, dan ia berambisi untuk menyelesaikannya dan terus mendesak sampai tujuan itu tercapai. Hal ini berarti bahwa *Goal setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen berdasarkan tujuan, apabila seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya sehingga akan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Lotcke dan Latham menerbitkan sebuah buku yang berjudul “*A Theory Of Goal Setting And Task Performance*” bahwa didalamnya berisikan prinsip-

prinsip sebagai penetapan tujuan adalah kejelasan, menantang, komitmen, umpan balik, dan kompleksitas tugas. Dengan pendekatan *Goal setting theory* sebuah kinerja yang baik dan maksimal diasumsikan sebagai tujuan perusahaan, dan variabel komitmen organisasi, karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja dan motivasi kerja apabila faktor-faktor tersebut secara baik diterapkan dalam instansi, maka tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan akan tercapai (Busro, 2018).

2. Variabel Kepuasan Kerja

a. Definisi Kepuasan Kerja

Robbins (2002) dalam Ghozali (2017) kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang yang tingkat kepuasan kerja tinggi akan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, jika seseorang tidak puas terhadap pekerjaannya akan memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya. Menurut Siagian (2012) dalam Wuwungan dkk (2017) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Sedangkan menurut Zainal (2015) kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Berdasarkan definisi para ahli diatas, maka dapat disimpulkan pengertian dari kepuasan kerja adalah suatu sikap yang mencerminkan perasaan emosional pegawai yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya.

b. Teori Kepuasan Kerja

Teori-teori kepuasan kerja pada umumnya berhubungan erat dengan teori-teori motivasi. Koys dan Decotis (1991) dalam Ali Idrus (2022) membagi teori-teori yang menentukan kepuasan kerja, antara lain :

1) Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment*)

Yakni makin banyak kebutuhan-kebutuhan pekerjaan yang terpenuhi oleh lingkungan pekerjaan maka makin tinggi pula derajat kepuasan kerjanya.

2) Teori Kesenjangan (*Discrepancies*)

Menyatakan bahwa kepuasan kerja seseorang bergantung pada kesenjangan antara apa yang seharusnya (harapan, kebutuhan atau nilai) dengan apa yang menurut perasaannya telah diperoleh melalui pekerjaannya.

3) Teori Pencapaian Nilai (*Value Attainment*)

★ Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting. Mirip dengan teori kesenjangan, namun yang menjadi titik sentral adalah nilai yang dianutnya.

4) Teori Kesamaan (*Equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja. Dimana kepuasan dilihat dari perbandingan antara dirinya dengan rekan sekerja.

5) Teori Komponen Genetik (*Genetic Component*)

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

Berdasarkan teori tersebut kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka akan tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut.

c. Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Luthan (2006) dalam Irianti (2017) dimensi-dimensi kepuasan kerja adalah :

1) Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan menerima tanggung jawab.

2) Gaji

Sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.

3) Kesempatan promosi

Kesempatan untuk maju dalam organisasi.

4) Pengawasan

Kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.

5) Rekan kerja

Sesama pegawai yang kemampuannya cakap dan saling mendukung dalam pekerjaannya.

d. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Zainal (2015), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu :

1) Faktor intrinsik

Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri pegawai dan dibawa oleh setiap pegawai sejak mulai berada di tempat pekerjaannya.

2) Faktor ekstrinsik

Faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri pegawai, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan pegawai lain, sistem penggajian dan sebagainya.

e. Indikator Kepuasan Kerja

Widodo (2015) dalam Nabawi (2019) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dari kepuasan kerja yaitu :

1) Gaji

Yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

2) Pekerjaan itu sendiri

Yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

3) Rekan kerja

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

4) Atasan

Yaitu seseorang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara kerja atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

5) Promosi

Yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan besar untuk naik jabatan atau tidak. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.

6) Lingkungan kerja

Yaitu lingkungan fisik dan psikologis.

3. Variabel Komitmen Organisasi

a. Definisi Komitmen Organisasi

Menurut Robbins & Judge (2013) dalam Prasetyaningrum (2020) komitmen organisasi adalah sejauh mana setiap individu pegawai tetap berada pada perusahaan dan organisasi yang mempunyai tujuan dan berniat untuk memelihara keanggotaan pekerja dalam perusahaan dan organisasi tersebut. Menurut Wirawan (2013:713) dalam Kristine (2017) mengatakan komitmen organisasi adalah perasaan keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja atau organisasi dimana ia menjadi anggotanya. Sedangkan menurut Robbins & Judge (2013) dalam Prasetyaningrum (2020) mengemukakan komitmen organisasi adalah sampai tingkat mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan berniat memelihara keanggotaan pada organisasi tersebut.

Berdasarkan definisi para ahli diatas, maka dapat disimpulkan pengertian dari komitmen organisasi adalah sikap setiap individu yang merefleksikan loyalitas pegawai untuk tetap mempertahankan keanggotaan organisasi, menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi.

b. Teori Komitmen Organisasi

1) Teori komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja

Menurut Juliansyah (2013), terdapat faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya yaitu faktor pada diri pekerja dan faktor pekerjaan. Menurut Spector (2010) dalam

Prasetyaningrum (2020) menyatakan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan pegawai dapat menyebabkan perilaku yang mempengaruhi fungsi dan komitmen organisasi.

Mathis dan Jackson dalam Mulyani (2022) menyatakan komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi tersebut. Pegawai yang merasa komit dengan tujuan organisasi akan merasa yakin dan percaya bahwa nilai-nilai dan tujuan organisasi sejalan dengan harapan pegawai sehingga muncul kepuasan kerja.

Berdasarkan teori-teori tersebut dapat dinyatakan komitmen organisasi merupakan tindakan dan sikap yang dimiliki pekerja untuk tetap loyal dan bertanggung jawab terhadap perusahaan. Bersedia untuk tetap bekerja dalam melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya demi tercapainya tujuan dan keinginan suatu perusahaan, sehingga akan terbentuk kepuasan kerja sendiri bagi para pekerja.

2) Teori komitmen organisasi terhadap motivasi kerja

Menurut Mathis dan Jackson (2011) dalam Kridharta dan Rusdianti (2017) mengenai komitmen organisasi adalah sejauh mana pegawai percaya dan menerima tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap dengan organisasi. Pegawai yang memiliki keinginan kuat agar tercapai tujuan perusahaan dan ingin tetap dalam organisasi maka ia akan memiliki motivasi kerja yang

tinggi agar keinginannya tercapai karena motivasi adalah sesuatu yang mulai gerakan, sesuatu yang mulai bertindak dengan cara tertentu.

Menurut Luthans (2011) dalam Prabowo dkk (2021) komitmen organisasi sebagai suatu sikap paling sering diartikan sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, juga diartikan sebagai suatu keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain sikap ini merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Berdasarkan teori-teori tersebut dapat dinyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi pegawai akan memiliki rasa komit terhadap satuan kerja dan kemungkinan untuk tetap bertahan akan lebih tinggi.

c. Dimensi Komitmen Organisasi

Allen dan Meyer (1991) dalam Suprapti (2021) mendefinisikan komitmen organisasi sebuah konsep yang memiliki tiga dimensi, yaitu:

1) *Affective*

Tingkat seberapa jauh seorang pegawai secara emosi terikat, mengenal dan terlibat dalam organisasi.

2) *Normative*

Merujuk pada tingkat seberapa jauh seseorang secara *psychological* terikat untuk menjadi pegawai dari sebuah organisasi yang didasarkan kepada perasaan seperti kesetiaan, afeksi, kehangatan, kepemilikan, kebanggaan, kesenangan, kebahagiaan dan lain-lain.

3) *Continuance commitment*

Suatu penilaian terhadap biaya yang terkait dengan meninggalkan organisasi.

d. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Steers (2011) dalam Prasetyaningrum (2020) terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi ada tidaknya komitmen organisasi pada perusahaan yaitu :

- 1) Faktor personal (individu) yang meliputi kepuasan kerja (*job satisfaction*), *psychological contract*, *job choice factors*, dan karakteristik personal. Faktor-faktor tersebut yang akan membentuk komitmen awal.
- 2) Faktor organisasi, meliputi *initial works experiences*, *job scope*, *supervisi (supervision)*, *goal consistency organizational*. Semua faktor ini akan membentuk sikap bertanggung jawab terhadap perusahaan dan organisasi.

3) *Non-organizational factors*, yang meliputi *availability of alternative job*. Faktor tersebut bukan berasal dari dalam perusahaan dan organisasi, misal mengenai ada tidaknya pilihan untuk pekerjaan lain.

e. Indikator Komitmen Organisasi

Robbins (2008) dalam Wahyuni (2020) mengemukakan indikator komitmen organisasi sebagai berikut :

1) Perasaan memiliki sebagai anggota

Menerima tujuan organisasi yang mana penerimaan ini dasar dari komitmen organisasi.

2) Beban ekonomi yang tinggi apabila keluar dari organisasi

Berusaha mempertahankan keanggotaannya dengan kesediaan bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan untuk tujuan bersama.

3) Akan mempertimbangkan resiko yang dihadapi jika berada diluar organisasi

Mempertimbangkan segala sikap pegawai untuk menjaga organisasi.

4) Memiliki kebanggaan menjadi bagian dari organisasi

Rasa bangga terhadap dirinya sudah menjadi bagian dari organisasi dan berusaha mempertahankan rasa komit yang tinggi terhadap organisasi.

5) Sikap untuk bertahan dalam organisasi

Pegawai yang berkomitmen tinggi memiliki sedikit alasan untuk keluar dari organisasi serta tetap berkeinginan bergabung dalam organisasi yang telah dipilihnya.

6) Ikatan emosional kuat dengan organisasi

Keterkaitan antara nilai-nilai organisasi dengan sikap yang dimilikinya.

4. Variabel Karakteristik Pekerjaan

a. Definisi Karakteristik Pekerjaan

Menurut Fatma (2017) dalam Fachrudin (2022) karakteristik pekerjaan merupakan suatu faktor yang menunjukkan tentang ciri dari pekerjaan atau jenis perbedaan suatu pekerjaan dengan jenis pekerjaan lainnya. Menurut Otmo (2012) dalam Tamaka (2017) menyatakan bahwa, karakteristik pekerjaan adalah identifikasi beragam dimensi pekerjaan yang secara simultan memperbaiki efisiensi organisasi dan kepuasan kerja. Sedangkan menurut Robbins (2014) dalam Herawati (2022) menyatakan bahwa rincian didalam pekerjaan yang mana dideskripsikan dalam dimensi keanekaragaman keterampilan dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan definisi para ahli diatas, maka dapat disimpulkan pengertian dari karakteristik pekerjaan adalah rancangan kegiatan kerja pegawai yang disusun berdasarkan kemampuan dan keinginan pegawai tersebut, dimana pegawai bekerja tidak hanya untuk memenuhi

kebutuhannya tetapi juga bertujuan untuk menambah kepuasan kerja dengan pekerjaan yang tepat dan mengetahui kinerjanya dari umpan balik dari perusahaan sebagai hasil yang diberikannya kepada perusahaan.

b. Teori Karakteristik Pekerjaan

1) Teori karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja

Hubungan antara karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja. Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robins (2008) dalam Yernawilis dkk (2021), teori ini berusaha menggambarkan karakteristik pekerjaan mempengaruhi kepuasan kerja dan lebih menegaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor dan salah satunya adalah pekerjaan yang menantang. Pegawai cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakannya.

Menurut Sinamora (2006) dalam Kadir (2017) menyatakan bahwa teori yang menjelaskan tentang model karakteristik pekerjaan (*Job Characteristics*) bahwa sebuah pekerjaan yang diperkaya memiliki tingkat dimensi yang tinggi dalam diri pegawai. Keadaan psikologis kritis yang tinggi akan menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi.

Berdasarkan teori-teori tersebut dapat dikatakan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan rancangan kegiatan kerja pegawai yang disusun berdasarkan kemampuan dan keinginan pegawai tersebut, dimana pegawai bekerja tidak hanya untuk memenuhi kebutuhannya tetapi juga bertujuan untuk menambah kepuasan kerja dengan pekerjaan yang tepat dan mengetahui kinerjanya dari umpan balik dari perusahaan sebagai hasil yang diberikannya kepada perusahaan.

2) Teori karakteristik pekerjaan terhadap motivasi kerja

Menurut Munandar (2001) dalam Maulana (2018) teori karakteristik pekerjaan menciptakan 3 (tiga) kondisi psikologis pegawai diantaranya : 1). Memahami makna kerja, 2). Bertanggung jawab atas hasil kerja, dan 3). Pengetahuan akan hasil bekerja. Dimana ketiga kondisi tersebut berpengaruh pada motivasi kerja baik secara diri pribadi dan kualitas kerja (Maulana, 2018).

Model karakteristik pekerjaan yang digunakan adalah model Hackman & Oldham (2010) dalam Prasetyaningrum (2020) dikenal dengan istilah teori karakteristik pekerjaan (*job characteristic theory*). Menurut Hackman & Oldham (2010) yang menyebutkan bahwa karakteristik pekerjaan akan memberikan nilai lebih pada pekerjaan tersebut yang dapat menghasilkan karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi.

Berdasarkan teori-teori tersebut dapat dikatakan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan upaya mengidentifikasi karakteristik tugas untuk membentuk pekerjaan yang berbeda dengan hubungannya dengan motivasi kerja.

c. Dimensi Karakteristik Pekerjaan

Menurut Robbins & Judge (2013) karakteristik pekerjaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, model karakteristik pekerjaan (*job characteristics models*) dideskripsikan dalam lima dimensi pekerjaan utama yaitu :

- 1) Keanekaragaman keterampilan (*skill variety*). Banyaknya keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan.
- 2) Identitas tugas (*identity task*). Melihat hasil kerja dengan cara mengetahui sejauh mana penyelesaian pekerjaan secara keseluruhan.
- 3) Arti tugas (*task significance*). Mengukur sejauh mana pekerjaan mempunyai dampak yang positif yang dirasa penting untuk tugas oleh pekerja maka cenderung memiliki kepuasan kerja.
- 4) Otonomi (*autonomy*). Tingkat kebebasan pemegang kerja, mempunyai peluang mengambil keputusan dan keleluasaan yang diperlukan untuk menjadwalkan pekerjaan dan memutuskan prosedur tepat untuk menyelesaikannya dengan baik sehingga akan menimbulkan kepuasan kerja bagi para pekerja.

- 5) Umpan balik (*feedback*). Tingkat dimana pelaksanaan aktivitas kerja dalam memperoleh informasi tentang keefektifan kegiatannya. Hal ini pada pekerjaan dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja pegawai.

d. Faktor yang Mempengaruhi Karakteristik Pekerjaan

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi karakteristik pekerjaan menurut Puspita (2020) adalah sebagai berikut :

- 1) Pegawai merasa bahwa hasil pekerjaannya dapat terlihat dan dapat dievaluasi.
- 2) Pegawai memiliki informasi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.
- 3) Pegawai memiliki otonomi untuk mengambil keputusan sendiri dalam pekerjaannya.
- 4) Pengalaman kerja yang bermanfaat.
- 5) Pengalaman untuk bertanggung jawab.
- 6) Pengetahuan hasil nyata.

e. Indikator Karakteristik Pekerjaan

Menurut Citrayani dkk (2022) indikator karakteristik pekerjaan terbagi menjadi lima yaitu :

- 1) Variasi keterampilan (*Skill Variety*)

Suatu tingkatan dimana pekerjaan membutuhkan variasi aktivitas yang berbeda dalam penyelesaian pekerjaan dan melibatkan penggunaan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda dari karyawan.

2) Identitas tugas (*Task Identity*)

Suatu tingkatan dimana pekerjaan membutuhkan penyelesaian secara menyeluruh dan teridentifikasi pembagiannya, oleh karena itu seseorang pegawai terlibat mengerjakan sebuah pekerjaan dari awal sampai akhir dengan *outcome* yang memungkinkan.

3) Signifikansi Tugas (*Task significance*)

Suatu tingkatan dimana pekerjaan merupakan hal yang penting dan melibatkan kontribusi yang berarti terhadap organisasi atau masyarakat secara umum.

4) Otonomi (*Autonomy*)

Suatu tingkatan dimana pekerjaan memberikan pegawai kebebasan secara substansial, ketidaktergantungan dan keleluasaan dalam membuat jadwal kerja dan menentukan prosedur yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan.

5) Umpan balik (*Feedback*)

Suatu tingkatan dimana hasil aktivitas penyelesaian pekerjaan diperoleh langsung oleh karyawan dan informasi yang jelas mengenai seberapa baik pekerjaan telah dikerjakan.

5. Variabel Motivasi Kerja

a. Definisi Motivasi Kerja

Menurut Robbin (2002) dalam Pahlawan & Onsardi (2020) mengemukakan bahwa motivasi kerja keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan upaya tingkat yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Menurut Mangkunegara (2013) dalam Anjani (2019) mendefinisikan motivasi kerja sebagai suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Sedangkan menurut Stokes dalam Parimita (2018) motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagal dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.

Berdasarkan definisi dari para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu daya penggerak yang berasal dari dalam atau luar diri seseorang dalam melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu.

b. Teori Motivasi Kerja

1. Teori motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

Menurut Hasibuan (2013) dalam Ardianti (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu sugesti atau dorongan yang muncul karena diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau dari diri sendiri, dorongan tersebut bermaksud agar orang tersebut menjadi orang yang lebih baik lagi dari sebelumnya. Motivasi kerja juga bisa diartikan sebagai sebuah alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seseorang. Pernyataan tersebut menunjukkan jika motivasi kerja seorang pegawai tinggi atau meningkat, maka kepuasan kerja mereka akan semakin meningkat pula.

Hasibuan (2013) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Manajemen perusahaan yang dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka akan mendapatkan kepuasan kerja pegawai yang baik.

Berdasarkan teori-teori tersebut dapat dikatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu faktor pendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu apabila seorang pegawai menginginkan sesuatu, maka ia akan terdorong untuk

melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang diinginkan sehingga akan terpenuhi rasa kepuasannya. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan menimbulkan rasa kepuasan dalam diri pegawai sehingga akan memaksimalkan pekerjaannya.

c. Dimensi Motivasi Kerja

Menurut Maslow (1943) dalam Anjani (2019) menjelaskan 5 dimensi motivasi kerja yaitu:

1) Kebutuhan fisiologis (*physiological*)

Yaitu kebutuhan hidup dari kematian, kebutuhan ini merupakan tingkat paling dasar berupa kebutuhan akan makan, minum, perumahan, pakaian, istirahat, dan yang harus dipenuhi oleh seseorang dalam upayanya untuk mempertahankan diri.

2) Kebutuhan rasa aman (*safety*)

Yaitu kebutuhan akan perlindungan diri dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.

3) Kebutuhan sosial (*affiliation*)

Yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.

4) Kebutuhan penghargaan (*esteem*)

Yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.

5) Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*)

Yaitu kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri secara maksimal menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi.

d. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Heidjrachman dan Husnan (2002) dalam Bahri dan Nisa (2017) mengemukakan beberapa faktor motivasi yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja yaitu :

1) Gaji yang baik

Hak yang diberikan kepada pegawai harus sesuai berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang telah dikerjakan.

2) Pekerjaan yang aman

Pekerjaan yang mengutamakan keselamatan dan ketertiban untuk pegawainya.

3) Rekan kerja yang kompak

Memiliki rekan kerja yang selalu terbuka pada kolaborasi dan saling mendukung dalam pekerjaannya.

4) Penghargaan yang berarti

★ Imbalan balas jasa yang diberikan kepada pegawai karena berhasil melaksanakan tugas sesuai target.

e. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Komaruddin (1994) dalam Hartanti & Yuniarsih (2018) bahwa di dalam teori motivasi kerja terdapat tujuh indikator yang meliputi :

1) Semangat kerja

Bagaimana pegawai melakukan pekerjaan secara lebih giat dengan jalan memperkecil kekeliruan dalam pekerjaan, mempertebal rasa

tanggung jawab, serta dapat menyelesaikan tugas dengan waktu yang sudah ditetapkan.

2) Loyalitas kerja

Kesediaan pegawai untuk menjalankan tugas secara penuh kesadaran dan tanggung jawab sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan secara maksimal.

3) Perasaan bangga dengan tercapainya sasaran atau target

Pegawai memiliki rasa bangga atas keberhasilannya menyelesaikan tugas yang sudah diberikan dengan tepat waktu.

4) Kebebasan menyampaikan pendapat dan gagasan

Setiap pegawai memiliki hak atas kebebasannya untuk menyampaikan pendapat atau gagasan yang dimiliki oleh masing-masing untuk kemajuan perusahaan.

5) Pengembangan potensi dan kemampuan

★ Upaya yang dilakukan oleh seorang pegawai untuk memenuhi segala kebutuhannya terhadap aktualisasi diri.

6) Upah atau gaji

Upah kerja yang dibayar dalam jangka waktu yang tetap atau balas jasa yang diterima oleh pegawai dalam bentuk uang berdasarkan pekerjaan yang telah dikerjakan.

7) Suasana kerja

Kondisi kerja yang dirasakan pegawai di tempat mereka bekerja.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian yang sudah dilakukan mengenai variabel komitmen organisasi, karakteristik pekerjaan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja penelitian ini digunakan sebagai pembandingan dan referensi.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil
1.	Wahyuni e-Co-Buss Volume 2, Number 3, April 2020 p-ISSN : 2622-4291 e-ISSN : 2622-4305 Sinta 5	X1 : Kepemimpinan X2 : Komitmen Organisasi Y : Kepuasan Kerja	Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2.	Suparta dan Ardana E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 6, 2019 : 3446-3472 ISSN : 2302-8912 Sinta 5	X1 : Budaya Organisasi X2 : Komitmen Organisasi Y : Kepuasan Kerja	Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3.	Mulyani dan Ariska Jurnal Penelitian dan Pengkajian Ilmiah Sosial Budaya, Vol. 01 No. 02 (2022) E-ISSN : 2809-9508	X1 : Komitmen Organisasi X2 : Iklim Organisasi Y : Kepuasan Kerja	Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
4.	Hutagalung dan Ritonga	X1 : Iklim Organisasi	Iklim Organisasi tidak memiliki pengaruh

	<p>Jurnal Kajian Komunikasi, Volume 6, No. 2, Desember 2018, hlm. 72-84 ISSN : 2303-2006 (print) ISSN : 2477-5606 (online) Sinta 2</p>	<p>X2 : Komunikasi Interpersonal</p> <p>X2 : Komitmen Organisasi</p> <p>Y : Kepuasan Kerja</p>	<p>signifikan terhadap kepuasan kerja.</p> <p>Komunikasi Interpersonal tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.</p> <p>Komitmen Organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.</p>
5.	<p>Tamaka, Lengkang, Uhing Jurnal EMBA Vol. 5 No.3 September 2017, Hal. 3138-3147 ISSN : 2303-1174 Sinta 6</p>	<p>X1 : Karakteristik Pekerjaan</p> <p>X2 : Karakteristik Individu</p> <p>Y : Kepuasan Kerja</p>	<p>Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.</p> <p>Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.</p>
6.	<p>Kadir, Sjahrudin, Purnomo Jurnal Organisasi dan Manajemen, Issue 2 (Oktober, 2017). 62-75 ISSN : 2542-0850 Sinta 2</p>	<p>X1 : Karakteristik Pekerjaan</p> <p>X2 : Kompensasi</p> <p>Y : Kepuasan Kerja</p>	<p>Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.</p> <p>Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</p>
7.	<p>Fibrianti, Ilmi, Warsilan Relasi Jurnal Ekonomi, Vol. 17, No. 2, Juni 2021, hlm. 308-324 ISSN : 0213-2431 (Print) ISSN : 2502-9525 (Online)</p>	<p>X1 : Karakteristik Pekerjaan</p> <p>X2 : Motivasi Kerja</p> <p>Y1 : Kepuasan Kerja</p>	<p>Karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.</p> <p>Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.</p>

		Y2 : Kinerja Pegawai	Karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
8.	Wardana, Rusidah, Wahyuni Jurnal Bisnis dan Pembangunan, Edisi Juli-Desember 2017 Vol 6, No. 2 ISSN : 2541-178X Sinta 5	X1 : Karakteristik Individu X2 : Karakteristik Pekerjaan X3 : Karakteristik Organisasi Y : Kepuasan Kerja	Karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Karakteristik organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
9.	Al-Hakim, Hadiyati, Nasir SEIKO : Jurnal of Management & Business, Volume 4 Issue 3 (2022) Pages 272-279 ISSN : 2598-831X (print) ISSN : 2598-8301 (online)	X1 : Karakteristik Pekerjaan X2 : Karakteristik Individu X3 : Karakteristik Organisasi Y : Kepuasan Kerja	Karakteristik Pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Karakteristik organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
10.	Yernawilis, Noesyirwan, Wirawan, Harisjon Jurnal EKOBISTEK, Vol. 10, No. 2, April 2021, Hl 51-56 ISSN : 2301-5268	X1 : Karakteristik Individu X2 : Karakteristik Organisasi	Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Karakteristik organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

	E-ISSN : 2527-9483 Sinta 5	X3 : Karakteristik Pekerjaan Y : Kepuasan Kerja	Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
11.	Herawati, Orbaningsih, Farhan Jurnal Ilmiah Multidisiplin, Vol. 1, No. 10, September 2022 ISSN : 2810-0581 (Online)	X1 : Karakteristik Pekerjaan X2 : Promosi Jabatan X3 : Komunikasi Y : Kepuasan Kerja	Karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Promosi jabatan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.
12.	Simanjutak, Sagala Jurnal STINDO Profesional, Volume VI, Nomor 4, Juli 2020 ISSN : 2443-0536	X1 : Karakteristik Organisasi X2 : Karakteristik Individu X3 : Karakteristik Pekerjaan Y : Kepuasan Kerja	Karakteristik organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
13.	Sugianto, Hermanto, Muhyi, Purnomo Advances in Social Sciences Research Journal, Vol. 5, No.	X1 : Job Characteristics Y : Job Satisfaction and Employee Performance	Based on the results of the study found that job characteristics have a positive and significant relationship to job satisfaction.

	9, Hal. 95-101, September 2018 Dol : 10.14738 Assrj : 59.5172 ISSN : 2588-3745		Based on the results of the study found that job characteristics have a positive and significant relationship to employee performance.
14.	Riadi, Prasetyo, Utari Jurnal ilmu manajemen Volume 12 No. 2 September 2022 p-ISSN : 2337-9804 e-ISSN : 2549-8843	X1 : Budaya Organisasi X2 : Komitmen Organisasi Y : Kinerja M: Motivasi Kerja	Budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.
15.	Santris Journal of Accounting & Management Innovation, Vol. 3 No. 2, July 2019, pp. 91-116 ISSN :	X1 : Kepemimpinan X2 : Komitmen Organisasi Y : Kinerja M : Motivasi Kerja	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

			<p>Motivasi memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru.</p> <p>Motivasi memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru.</p>
16.	<p>Amar, Meutia, Diswandi</p> <p>Jurnal Distribusi, Vol. 9, No. 1, Hal 1-14, Maret 2021</p> <p>P-ISSN : 0853-9571</p> <p>E-ISSN : 2477-1767</p>	<p>X1 : Komitmen Organisasi</p> <p>X2 : Keterlibatan Kerja</p> <p>Y : Kinerja Pegawai</p> <p>M : Motivasi Kerja</p>	<p>Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.</p> <p>Terdapat pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai.</p> <p>Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap motivasi kerja.</p> <p>Tidak terdapat pengaruh keterlibatan kerja terhadap motivasi kerja.</p> <p>Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.</p>
17.	<p>Kridharta, Rusdianti</p> <p>Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Semarang (2017), Hal 60-76</p> <p>ISSN : 1979-4800 (cetak)</p>	<p>X1 : Karakteristik Individu</p> <p>X2 : Komitmen Organisasi</p> <p>X3 : Kepuasan Kerja</p> <p>Y : Kinerja Karyawan</p>	<p>Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.</p> <p>Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja.</p> <p>Kepuasan kerja berpengaruh positif dan</p>

	ISSN : 2580-8451 (online)	M : Motivasi Kerja	signifikan terhadap motivasi kerja.
18.	Indrawati, Kusumawardani Aset, Vol. 21, No. 1, Maret 2019, Hal 25-31 ISSN 1693-928X Sinta 2	X1 : Karakteristik Individu X2 : Karakteristik Pekerjaan X3 : Karakteristik Lingkungan Y : Motivasi Kerja	Karakteristik individu berpengaruh terhadap motivasi kerja. Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap motivasi kerja. Karakteristik lingkungan berpengaruh terhadap motivasi kerja.
19.	Maulana, Alfian, Fajar Jurnal Pemikiran & Penelitian Ekonomi, Vol, 06, Vol. 01 (2018) ISSN : 2339-2185	X1 : Karakteristik Pekerjaan X2: Pengembangan Sumber Daya Manusia X3 : Kompensasi Y : Motivasi Kerja M : Kinerja	Karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja serta kinerja pegawai. Pengembangan SDM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja serta kinerja pegawai. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja serta kinerja pegawai. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
20.	Rizki, Ibrahim Jurnal ilmiah ekonomi manajemen, Vol. 3, No. 1, Februari 2018, Hal. 105-116	X1 : Iklim Organisasi X2 : Karakteristik Pekerjaan	Iklim Organisasi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Karakteristik pekerjaan

	ISSN : 2598-635X	<p>Y : Motivasi Kerja</p> <p>M : Kinerja</p>	<p>berpengaruh terhadap motivasi kerja.</p> <p>Iklm organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.</p> <p>Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.</p> <p>Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.</p> <p>Iklm Organisasi dan komitmen Karakteristik pekerjaan melalui motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.</p>
21.	<p>Nelson, Lim, Setyawan</p> <p>Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia, Vol. 16, No 1, Hal, 109-119, 2019</p> <p>ISSN : 0126-1258</p> <p>ISSN-E : 2620-875X</p> <p>Sinta 3</p>	<p>X1 : Karakteristik Pekerjaan</p> <p>Y : Kinerja</p> <p>M : Motivasi Kerja</p>	<p>Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja.</p> <p>Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.</p> <p>Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi kerja.</p>
22.	<p>Ardianti, Qomariah, Wibowo</p> <p>JSMBI (Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia) Vol. 8 No. 1 Juni 2018 Hal. 13-31</p> <p>e-ISSN : 2541-2566</p> <p>p-ISSN : 2088-916X</p>	<p>X1 : Motivasi Kerja</p> <p>X2 : Kompensasi</p> <p>X3 : Lingkungan Kerja</p>	<p>Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.</p> <p>Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.</p>

	Sinta 5	Y : Kepuasan Kerja	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
23.	Pahlawan & Onsardi Jurnal manajemen modal insani dan bisnis (JMMIB) Vol 1 No. 2 Desember 2020 e-ISSN 2723-424X	X1 : Motivasi Kerja X2 : Iklim Organisasi X3 : Kepemimpinan Y : Kepuasan Kerja	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
24.	Parimita, Khoiriyah, Handaru Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) Vol. 9 No. 1, 2018 e-ISSN : 2301-8313 Sinta 3	X1 : Motivasi Kerja X2 : Kompensasi Y : Kepuasan Kerja	Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
25.	Lasut, Tewal, dan Rosalina A.M. Kolengan Jurnal EMBA Vol. 6 No. 4 September 2018, Hal. 2298-2307 ISSN : 2303-1174 Sinta 6	X1 : Motivasi Kerja X2 : Pengembangan Karir X3 : Kepemimpinan Y : Kepuasan Kerja	Motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
26.	Hutabarat, Lie, Butarbutar, dan Sisca	X1 : Motivasi	Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan

	Jurnal SULTANIST Vol. 6 No. 1 Juni 2018 ISSN : 2338-4328	X2 : Pengembangan Karir Y : Kepuasan Kerja	terhadap kepuasan kerja. Pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
27.	Jufri, Qomariah, dan Ashlihah Jurnal Pendidikan Ekonomi Kewirausahaan, Bisnis & Manajemen. Vol 02, No. 2, Desember 2018 E-ISSN : 2581-0707	X1 : Motivasi X2 : Kompensasi X3 : Lingkungan Kerja Y : Kepuasan Kerja	Motivasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
28.	Pancasila, Haryono, Sulistyo <i>Jurnal of Asian Finance, Economics, and Business.</i> Vol. 7, No. 6, 2020, Hal. 387-397 Print ISSN : 2288- 4637 Online ISSN : 2288- 4645	X1 : Work Motivation X2 : Leadership Y : Work Satisfaction and Employee Performance	The result of the study show that work motivation have a positive and significant effect on work satisfaction. The result of the study show that leadership have a positive and significant effect on work satisfaction. The result of the study show that leadership have a positive and significant effect on employee performance. The result of the study show that work motivation have a positive and significant effect on employee performance.

29.	<p>Badjuri Jurnal kajian akuntansi, Agustus 2019, Hal: 117-132 ISSN : 1979-4886</p>	<p>X1 : Komitmen Organisasi</p> <p>X2: Komitmen Profesional</p> <p>Y : Kepuasan Kerja</p> <p>M: Motivasi Kerja</p>	<p>Komitmen organisasi dan komitmen profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.</p> <p>Komitmen organisasi dan komitmen profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</p> <p>Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</p> <p>Komitmen organisasi dan komitmen profesional berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.</p>
30.	<p>Subyantoro Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Volume 11, Nomor 01, Tahun 2019 P-ISSN : 2651-5341 E-ISSN : 2721-8215</p>	<p>X1 : Karakteristik Individu</p> <p>X2 : Karakteristik Pekerjaan</p> <p>X3 : Karakteristik Organisasi</p> <p>Y : Kepuasan Kerja</p> <p>M : Motivasi Kerja</p>	<p>Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</p> <p>Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.</p> <p>Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</p> <p>Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan</p>

			karakteristik organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh motivasi kerja.
--	--	--	--

Sumber: Berbagai jurnal artikel, 2022

C. Kerangka Pemikiran

Menurut Sujarweni (2015) kerangka pemikiran diturunkan dari beberapa teori maupun konsep yang sesuai dengan permasalahan yang diteliti, sehingga memunculkan asumsi-asumsi yang berbentuk bagan alur pemikiran, yang mungkin dapat dirumuskan ke dalam hipotesis operasional atau hipotesis yang dapat diuji. Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen.

1. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Mathis dan Jackson (2011) dalam Mulyani (2022) menyatakan komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi tersebut. Pegawai yang merasa komit dengan tujuan organisasi akan merasa yakin dan percaya bahwa nilai-nilai dan tujuan organisasi sejalan dengan harapan pegawai sehingga muncul kepuasan kerja. Pegawai Kantor BPN Kabupaten Banyumas sudah bisa menyesuaikan diri dan menerima terhadap tujuan kantor sehingga mereka memiliki rasa komitmen yang tinggi pada sebuah organisasi dan hal tersebut menimbulkan kepuasan pada diri mereka.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh

Wahyuni (2020), Suparta & Ardana (2019), Prasetyaningrum (2020), dan Irawati dkk (2019) menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2008) dalam Yernawillis (2021) teori ini berusaha menggambarkan karakteristik pekerjaan mempengaruhi kepuasan kerja, lebih menegaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi beberapa faktor, salah satunya pekerjaan yang menantang. Pegawai cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakannya. Para pegawai Kantor BPN Kabupaten Banyumas sudah melakukan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan dan keinginan mereka sehingga menciptakan tingkat keadaan psikologis kritis yang tinggi dalam dirinya. Keadaan tersebut yang akan menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi juga.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yernawilis dkk (2021), Fibrianti dkk (2021), Citrayani dkk (2022), dan Simanjutak & Sagala (2020) menunjukkan hasil bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Kerja

Menurut Luthans (2011) dalam Prabowo dkk (2021) komitmen organisasi sebagai suatu sikap paling sering diartikan sebagai keinginan

kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, juga diartikan sebagai suatu keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain sikap ini merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Pegawai pada Kantor BPN Kabupaten Banyumas memiliki rasa bangga, kepercayaan, dan loyalitas terhadap pekerjaannya sehingga mereka memiliki komitmen organisasi tinggi. Hal ini akan mempengaruhi motivasi kerja dan dorongan mereka dalam meningkatkan kinerjanya.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Prabowo dkk (2021), Suprati dkk (2021), Santris (2019), dan Amar dkk (2021) menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

4. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja

Model karakteristik pekerjaan yang digunakan adalah model Hackman & Oldham (2010) dalam Prasetyaningrum (2020) dikenal dengan istilah teori karakteristik pekerjaan (*job characteristic theory*). Menurut Hackman & Oldham (2010) yang menyebutkan bahwa karakteristik pekerjaan akan memberikan nilai lebih pada pekerjaan tersebut yang dapat menghasilkan karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi (Prasetyaningrum, 2020). Pegawai pada Kantor BPN Kabupaten Banyumas merasakan dengan adanya karakteristik pekerjaan yang kondusif akan semakin memotivasi mereka

untuk melakukan pekerjaannya sebaik mungkin.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Febriyanti dkk (2020), Maulana dkk (2018), Indrawati (2019), dan Sapan (2019) menunjukkan hasil bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

5. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2013) bahwa motivasi merupakan suatu sugesti atau dorongan yang muncul karena diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau dari diri sendiri, dorongan tersebut bermaksud agar orang tersebut menjadi orang yang lebih baik lagi dari sebelumnya. Motivasi juga bisa diartikan sebagai sebuah alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seseorang. Pernyataan tersebut menunjukkan motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja seorang pegawai. Jika motivasi kerja seorang pegawai tinggi atau meningkat, maka kepuasan kerja mereka akan semakin meningkat pula. Pegawai Kantor BPN Kabupaten Banyumas sudah merasakan motivasi kerja yang tinggi hal tersebut dapat dilihat dari semangat mereka dalam bekerja agar dapat memperoleh hasil yang lebih baik. Dengan didapatnya hasil yang baik maka timbul rasa puas pada diri mereka. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Parimita dkk (2018), Ardianti dkk (2018), Pahlawan & Onsardi (2020), dan Fibrianti dkk (2021) menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

6. Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Para pegawai Kantor BPN Kabupaten Banyumas memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi hal tersebut dapat dirasakan dengan melihat sikap mereka yang mampu melakukan fungsi dan kewajiban sebagai anggota organisasi, hal tersebut akan menimbulkan kepuasan sendiri untuk mereka. Dengan tingkat komitmen yang tinggi pada diri mereka, mempengaruhi motivasi untuk mereka melakukan pekerjaannya sehingga mereka akan bekerja sebaik-baiknya pada suatu organisasi sebagai upaya mewujudkan tujuan bersama kepuasan pada diri mereka.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Badjuri (2019) yang menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja memediasi antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja.

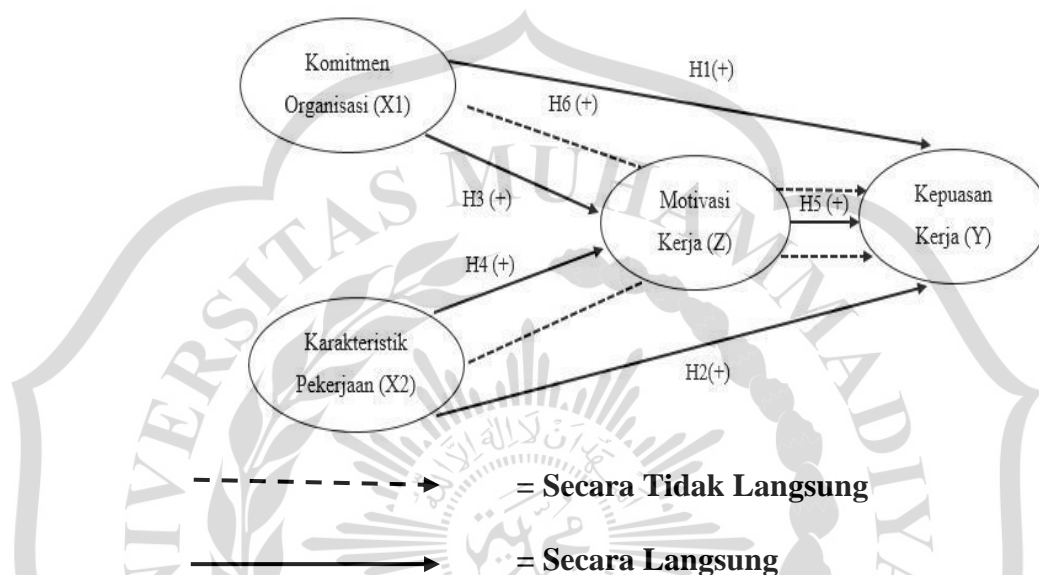
7. Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja

Pegawai pada Kantor BPN Kabupaten Banyumas memiliki motivasi kerja yang tinggi dan hal tersebut mengakibatkan mereka lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat memperoleh hasil yang baik. Dengan didapatkan hasil pekerjaan yang baik maka akan timbul rasa puas dalam diri mereka.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Subyantoro (2019) yang menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja memediasi antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja.

Berdasarkan literatur penelitian di atas maka kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



D. Hipotesis

H1 : Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

H2 : Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

H3 : Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja

H4 : Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja.

H5 : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

H6 : Motivasi Kerja dapat memediasi pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.

H7 : Motivasi Kerja dapat memediasi pengaruh antara Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja.

