

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Kajian Teori Hierarki

Konsep teori menjelaskan bahwa kebutuhan manusia dapat disusun dalam suatu hierarki dari yang terendah sampai tertinggi. Seseorang akan didorong untuk memenuhi kebutuhan yang paling kuat sesuai waktu, keadaan, dan pengalaman yang bersangkutan mengikuti suatu hierarki. Dalam tingkatan ini kebutuhan yang terendah harus dipenuhi terlebih dahulu lalu selanjutnya pada tingkatan kebutuhan yang lebih tinggi.

Hal yang paling penting dalam pemikiran Maslow, bahwa suatu proses pemenuhan kebutuhan yang semakin meningkat dari kebutuhan yang terendah sampai tertinggi menunjukkan masing-masing kebutuhan saling menopang dan saling tergantung (interdependensi), artinya, kebutuhan yang telah terpenuhi tidak lalu hilang bila kebutuhan-kebutuhan selanjutnya muncul dan mendominasi. Kebutuhan tersebut hanya berhenti menjadi motivasi utama dari perilaku, dan masih mempengaruhi perilaku selanjutnya, hanya intensitasnya lebih kecil. Seseorang yang memutuskan bekerja karena didorong oleh pemenuhan kebutuhan fisiologisnya, apabila gaji atau upah yang diterima dari organisasi sudah cukup tinggi, maka uang tidak lagi menjadi motivasi utama dari perilaku tapi masih mempengaruhi perilaku (Firsani, 2021).

Teori hierarki kebutuhan Maslow melihat bahwa individu yang bekerja mempunyai tahap kebutuhan dasar yang akan dicapai dalam pekerjaannya. Tahap kebutuhan itu adalah fisiologis, keamanan dan kasih sayang, sosial dan afiliasi,

serta harga diri dan aktualisasi diri atau perwujudan diri. Ada beberapa contoh yang memberikan penjelasan terhadap kelima tingkat kebutuhan dasar tersebut.

a. Kebutuhan Fisiologis (Pysiological Needs)

Pertama, kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan tingkat pertama yang paling rendah yang harus dipenuhi dan dipuaskan oleh karyawan sebelum dirinya mencapai kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi. Kebutuhan ini terdiri atas makan, minum, pernapasan, dan lain-lain kebutuhan yang bersifat biologis seperti tidur dan seks. Setelah kebutuhan ini terpenuhi barulah muncul keinginan berikutnya, yaitu keamanan. Contohnya, secara umum karyawan terlebih dahulu menginginkan pekerjaan yang memberikan gaji yang memadai untuk memuaskan kebutuhannya sebelum dirinya menginginkag kebutuhan akan keamanan untuk mencapai prestasi kerja.

b. Kebutuhan Keamanan (Safety Needs)

Kebutuhan keamanan merupakan kebutuhan tingkat kedua yang harus dipenuhi setelah kebutuhan tingkat pertama dipenuhi dan dipuaskan. Kebutuhan-kebutuhan yang termasuk dalam kebutuhan keamanan adalah kestabilan, ketergantungan, perlindungan, bebas dari rasa takut dan ancaman. Termasuk juga kebutuhan dalam mengikuti peraturan secara struktural, peraturan dan tata tertib, undang-undang dan batasan-batasan tertentu, dan sebagainya. Contohnya, setiap karyawan selain dirinya ingin memperoleh gaji yang memuaskan dalam bekerja, maka ia juga membutuhkan pekerjaan yang dapat memberi keamanan dan keselamatan diri serta bebas dari ancaman agar dirinya dapat bekerja lebih berprestasi.

c. **Kebutuhan Sosial (Social and Belongingness Needs)**

Setelah kedua kebutuhan tadi dicapai dengan memberi kepuasan yang agak memuaskan, maka timbul kebutuhan akan sosial dan kasih sayang (social and belongingness). Yaitu kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain, pada saat ini individu akan merasa sangat kesepian dan terisolasi dari pergaulan. Individu akan membutuhkan teman dan perhatian dari seseorang. Contohnya, setiap karyawan selain menginginkan pekerjaan yang aman dan selamat, dirinya juga ingin dapat berinteraksi dengan orang lain dan mau dirinya untuk dikasihi dan diterima oleh orang lain agar tidak merasa kesepian sehingga dia dapat berprestasi dalam bekerja. Ketiga kebutuhan di atas merupakan kebutuhan tingkat rendah (lower level needs). Dua kebutuhan berikutnya ialah kebutuhan peringkat tinggi (higher level needs).

d. **Kebutuhan Harga Diri (Self Esteem Needs)**

Dua kebutuhan tingkat tinggi tersebut adalah kebutuhan harga diri dan aktualisasi diri. Kebutuhan harga diri dapat dibagi menjadi dua kategori. Pertama, kebutuhan terhadap kekuasaan, berprestasi, pemenuhan diri, kekuatan, dan kemampuan untuk memberi keyakinan, dan kehidupan serta kebebasan. Kedua, kebutuhan terhadap nama baik (reputation) atau prestise, status, keberhasilan, pengakuan, perhatian, dan penghargaan. Pemuasan kebutuhan terhadap harga diri akan membawa kepada keyakinan diri, kekuatan, kemampuan, dan pemenuhan diri. Contohnya, setiap karyawan umumnya mempunyai harapan untuk dapat mencapai kebebasan diri dan memperoleh penghargaan dan kemampuan setelah kebutuhan sosial dan harga dirinya telah dipuaskan untuk mencapai prestasi kerja.

e. **Kebutuhan Aktualisasi Diri (Self Actualization Needs)**

Kebutuhan aktualisasi diri atau perwujudan diri yang merupakan kebutuhan tingkat kelima yang paling tinggi bagi Karyawan yang juga ingin dipenuhi dan dipuaskannya. Pada peringkat ini setiap individu dalam memenuhi kebutuhan ini sangat berbeda satu sama lain, Masing-masing ingin mewujudkan diri sebagai seorang yang mempunyai kemampuan yang unik. Kebutuhan ini ada hanya setelah empat kebutuhan sebelumnya dicapai secara memuaskan. Pada dasarnya kebutuhan ini bertujuan untuk membuat seluruh potensi yang ada dalam diri seseorang sebagai sesuatu wujud nyata, yaitu dalam bentuk usaha aktualisasi diri. Contohnya, seperti Dapat menjalin hubungan yang dalam dan penuh kasih dengan orang lain dan Mampu menganalisis situasi atau permasalahan perusahaan dengan cepat.

2.2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja pegawai memegang peranan penting dalam keberhasilan organisasi, baik organisasi komersial maupun organisasi publik, karena motivasi dapat mempengaruhi tingkat produktivitas, kualitas kerja, komitmen pegawai pada organisasi dan budaya kerja.

Motivasi adalah suatu dorongan atau alasan yang menjadi dasar semangat seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Arti motivasi juga dapat didefinisikan sebagai semua hal yang menimbulkan dorongan atau semangat di dalam diri seseorang untuk mengerjakan sesuatu (Narwadan, 2021).

Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. Proses tersebut berbeda untuk setiap karyawan sehingga manajer perlu untuk memperhatikan hal

tersebut. Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam dan luar diri para karyawan agar mereka dapat bekerja produktif dan disertai rasa tanggung jawab yang tinggi demi tercapainya tujuan pribadi dan organisasi. Tujuan seseorang untuk bekerja adalah mendapatkan gaji, yang selanjutnya gaji tersebut digunakan untuk membeli segala kebutuhan hidupnya, dengan demikian motivasi seseorang untuk bekerja adalah untuk mendapatkan gaji guna memenuhi kebutuhan hidupnya (Citrawati and Khuzaini, 2021).

Berdasarkan aktivasi perilaku, motivasi kerja dibagi atas dua yaitu: motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik (Djawa, 2022)

1. Motivasi intrinsik adalah sesuatu yang datang dari dalam diri seseorang. Hal-hal yang berkaitan dengan faktor intrinsik, yaitu prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan kemajuan peluang kreatif atau menantang. Motivasi intrinsik dapat didefinisikan sebagai motivasi untuk melakukan suatu kegiatan untuk mengalami kesenangan dan kepuasan yang melekat dalam kegiatan tersebut. Potensi dan kompetensi seseorang yang dapat memenuhi kebutuhan individu secara otonom akan meningkatkan motivasi intrinsik seseorang.
2. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang disebabkan oleh faktor eksternal atau faktor dari luar diri seseorang. Faktor ekstrinsik juga disebut sebagai faktor higienis. Faktor eksternal yang dimaksudkan di sini adalah lingkungan perusahaan, yaitu kebijakan organisasi dan administrasi, hubungan interpersonal, pengawasan, kondisi kerja, gaji dan tunjangan yang disebut sebagai kompensasi.

Teori harapan adalah teori proses motivasi kerja yang menggambarkan motivasi kerja sebagai fungsi dari persepsi individu tentang lingkungan mereka dan harapan mereka. Teori ini dikembangkan oleh Victor Vroom pada tahun 1964 seperti yang dikutip oleh Usmara (2006) menjelaskan bahwa seseorang termotivasi untuk berkinerja berdasarkan tiga hal berikut.

1. Pengharapan bahwa suatu kinerja tertentu akan menghasilkan sesuatu yang diinginkan oleh orang tersebut.
2. Pengharapan bahwa usaha yang dikerahkan akan menghasilkan kinerja yang diinginkan atau akan membuat perilaku yang diinginkan muncul.
3. Pengharapan bahwa perilaku yang diinginkan seseorang pasti mengarah ke berbagai hasil.

Teori pengharapan menjadi kerangka teori yang paling banyak digunakan untuk studi empiris tentang kekhawatiran. Itulah sebabnya model ini dipilih untuk mengukur motivasi kerja karena merupakan representasi paling valid berkaitan dengan pekerjaan.

Menurut Staw (1991) seperti yang dikutip Usmara (2006) teori dua-faktor modern mengatakan bahwa faktor kerja dapat diklasifikasikan berdasarkan: apakah faktor tersebut memberikan kontribusi pada kepuasan dan ketidakpuasan karyawan. Teori ini menekankan bahwa segi-segi pekerjaan yang berbeda mempengaruhi perasaan puas dan tidak puas dari karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi puas dan tidak puasnya karyawan ini dikelompokkan dalam dua pengalaman berikut.

1. Faktor yang mempengaruhi pengalaman yang memuaskan yaitu: pencapaian, penghargaan, pekerjaan itu sendiri dan tanggung jawab.

2. Faktor yang mempengaruhi pengalaman yang tidak memuaskan yaitu: kondisi kerja yang lebih baik, hubungan interpersonal, supervisi dan kebijaksanaan organisasi.

Menurut Lawyer seperti yang dikutip oleh Usmara (2006) memandang teori motivasi Path Goal sebagai berikut.

1. Seseorang termotivasi untuk melakukan sesuatu yang mereka rasa memiliki keuntungan yang tinggi dengan mengarahkan pada penghargaan atau reward yang mereka nilai. Seorang karyawan mengatakan ia puas terhadap pekerjaannya sebagai hasil dari pekerjaannya. Individu yang termotivasi untuk bekerja jika kebutuhan pentingnya terpenuhi.
2. Seorang termotivasi kerjanya sangat dipengaruhi oleh jumlah penghargaan yang diterimanya dari pekerjaannya. Tingkat kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh dasar pencapaian penghargaan atau reward. Singkatnya, asumsi dasar teori ini adalah orang melaksanakan pekerjaan dengan baik jika komitmen pada tujuan bisa diperkuat dengan menggunakan penghargaan dalam bentuk uang atau penghargaan konkret lainnya yang berpartisipasi dalam penetapan tujuan kerja.

2.3. Komitmen Karyawan

Komitmen karyawan merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuatnya. Pada akhirnya kepatuhannya untuk melaksanakan janji atau

kesepakatan yang telah dibuatnya akan memengaruhi kinerjanya. Jadi komitmen dapat memengaruhi kinerja seseorang (Sunarsi *et al.*, 2020). Komitmen karyawan merupakan salah satu sikap kerja yang merefleksikan perasaan setiap individu, baik suka maupun tidak suka terhadap organisasi di tempat bekerja (Robbins, 2003)

Komitmen merupakan sikap yang mencerminkan seberapa jauh seorang individu dalam mengenal dan terikat pada organisasinya. Individu yang berkomitmen tinggi biasanya akan menilai dirinya sebagai anggota sejati dari organisasi tersebut dengan mengabaikan sumber-sumber yang dapat menyebabkan kekesalan minor pada organisasi dan akan menjadi anggota jangka panjang dari organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi dapat menunjukkan kebiasaan-kebiasaan positif untuk mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja dan berencana tinggal lebih lama di dalam organisasi tersebut (Citrawati and Khuzaini, 2021).

Menurut (Djawa, 2022) pengertian komitmen atau keterikatan di bidang organisasi dapat dibagi dalam dua komponen utama berikut.

1. Keterikatan formal pada suatu organisasi. Komitmen ini tidak disebutkan bahwa individu sangat tertarik atau memiliki perasaan yang positif terhadap organisasi, tetapi disebabkan oleh suatu kewajiban individu mempertahankan keanggotaannya.
2. Keikatan atau komitmen yakni peristiwa di mana individu sangat tertarik pada atau mempunyai ikatan terhadap tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasinya.

Berdasarkan komponen komitmen kerja, Mayer dan Allen (1990) mengidentifikasi tiga jenis komitmen karyawan berikut.

1. Komitmen Afektif atau *Affective Commitmen*

Komitmen yang dimiliki seorang karyawan karena adanya ikatan emosional, identifikasi dan keterlibatannya pada organisasi. Karyawan memiliki keinginan atau kemauan bekerja bukan berdasarkan pertimbangan ekonomi melainkan keinginan atau kemauannya sendiri.

2. Komitmen Berkesinambungan atau *Continuance Commitment*

Komitmen terhadap organisasi terkait dengan imbalan yang akan ditanggung karyawan jika ia meninggalkan organisasinya. Karyawan akan memiliki komitmen yang tinggi untuk tetap bertahan pada pekerjaannya karena ia merasa membutuhkannya atau atas dasar kebutuhan.

3. Komitmen Normatif atau *Normative Commitment*

Komitmen karyawan terhadap organisasi yang berkaitan dengan kewajiban moral untuk tetap bertahan dalam organisasi. Dalam konteks ini, seorang karyawan mengambil keputusan untuk tetap berada dalam organisasi adalah keharusan atau kewajiban moral.

2.4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempunyai peran penting dalam rangka mendukung tercapainya tujuan instansi. Kepuasan kerja memberikan sumbangan yang besar terhadap keefektifan organisasi, serta merangsang semangat kerja dan loyalitas. Menurut Windryanto (2020) Kepuasan kerja atau job satisfaction pada dasarnya merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, dan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan

perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan ini nampak pada perilaku dan sikap pegawai dalam kehidupan sehari-hari, biasanya ditunjukkan dalam hal tanggapan yang positif dalam bekerja. Perlu disadari bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang mendorong pegawai/karyawan lebih giat bekerja dan sekaligus sebagai motivasi dalam bekerja. Kepuasan kerja sering kali disamakan dengan sikap seseorang terhadap pekerjaan. Sikap tersebut diartikan sebagai tingkat perasaan positif atau negatif yang dirasakan seseorang terhadap obyek tertentu seperti tempat, benda atau orang lain.

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu dalam bekerja. Menurut Robbins (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan karyawan lebih memilih pekerjaan yang menantang secara mental dalam menyediakan kesempatan untuk menggunakan keterampilan serta kemampuan karyawan, menawarkan berbagai tugas, memberikan kebebasan dan memberikan umpan balik tentang seberapa baik pekerjaan yang karyawan lakukan. Tingkat kepuasan atau ketidakpuasan karyawan mencerminkan sejauh mana karyawan mengalami perlakuan yang baik atau buruk dalam sebuah perusahaan. pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi biasanya mempunyai catatan kehadiran yang lebih baik dan berprestasi atas tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya daripada karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terdiri dari (Gondokusumo and Sutanto, 2015):

1. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh pekerjaan itu sendiri atau *Work Its elf*

Seorang karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya karena pekerjaan yang dilakukannya itu sesuai dengan keinginan, bakat, keterampilan atau

kemampuan yang dimiliki oleh pekerja itu sendiri. Seorang karyawan merasa cocok dan nyaman dengan pekerjaan tersebut dan hasilnya selalu memuaskan atau maksimal.

2. Kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh gaji atau *Pay*

Seorang karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya karena sistem pemberian gaji atau kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Ia merasa kinerjanya sangat dihargai oleh manajemen organisasi dengan imbalan yang diterimanya.

3. Kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh promosi atau *Promotions*

Seorang karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya karena penghargaan yang diberikan organisasi terhadap dirinya untuk mempromosikan jabatannya. ia merasa puas dengan kepercayaan yang diberikan oleh manajemen perusahaan dalam bentuk tanggung jawab yang lebih kepada dirinya yang dilakukan secara adil.

4. Kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh supervisi atau *Supervision*

Seorang karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya karena cara pengawasan, kepemimpinan dan penghargaan yang diterapkan oleh pihak perusahaan. Seorang karyawan merasa puas karena bentuk atau sistem manajemen yang dirasakan sesuai dengan keinginannya.

5. Kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh rekan kerja atau *Work Group*

Seorang karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya karena relasi dan interaksinya dengan sesama rekan kerja dalam kelompoknya atau secara menyeluruh. Seorang karyawan merasa puas karena ia dapat bekerja sama dengan karyawan lain untuk mencapai tujuan organisasi.

2.5. Tinjauan Pustaka

Berdasarkan penelitian yang dilakukan berikut ini adalah penelitian terdahulu yang telah dilakukan yaitu:

Tabel 2. 1 Tinjauan Pustaka

No	Nama (Tahun)	Judul	Metode	Hasil	Perbedaan
1	(Tarjo, 2020)	Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Regresi linier	hasil penelitian adalah budaya organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Peneliti melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan komitmen karyawan terhadap kepuasan kerja di perusahaan Mutiara Ferindo Tahun 2022
2	(Mantra, Putra and Susilawati, 2016)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai PIn Rayon Gianyar Di Kabupaten Gianyar	Regresi Linier	Hasil analisis data dengan signifikansi 0,05 menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan	Peneliti melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan komitmen karyawan terhadap kepuasan kerja di perusahaan Mutiara Ferindo

No	Nama (Tahun)	Judul	Metode	Hasil	Perbedaan
				signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja dengan mediasi komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	
3	(Dewi, 2019)	Pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan	SEM (Structural Equation Modeling)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja juga dapat di terima ,komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja juga dapat di terima , motivasi berpengaruh terhadap kinerja juga dapat di terima , komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja tidak dapat di terima, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat di terima.	Peneliti melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan komitmen karyawan terhadap kepuasan kerja di perusahaan Mutiara Ferindo
4	(Citrawati and Khuzaini, 2021)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi	Regresi berganda	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan	Peneliti melakukan penelitian mengenai

No	Nama (Tahun)	Judul	Metode	Hasil	Perbedaan
		Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan		kerja, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Almaguna Kharisma Jaya. Hasil	pengaruh motivasi kerja dan komitmen karyawan terhadap kepuasan kerja di perusahaan Mutiara Ferindo
5	(Belo, Riana and Piartrini, 2018)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan Di Kantor Palang Merah Timor Leste	<i>proporrionate stratified random samplin</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif signifikan secara langsung kepuasan kerja, motivasi kerja, komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan	Peneliti melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan komitmen karyawan terhadap kepuasan kerja di perusahaan Mutiara Ferindo
6	(Syawal, 2022)	Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada cv. mega jasa	<i>random sampling sebagai</i>	Hasil penelitian disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional mempengaruhi kinerja, sedangkan motivasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan	Peneliti melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan komitmen karyawan terhadap kepuasan kerja di perusahaan Mutiara Ferindo
7	(Wahyuni and Kurniawan , 2018)	Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap	Kuantitatif	Hasil penelitian yaitu motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap	Peneliti melakukan penelitian mengenai pengaruh

No	Nama (Tahun)	Judul	Metode	Hasil	Perbedaan
		Komitmen Organisasional Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Manajemen Pusat Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta)		kepuasan kerja karyawan pada manajemen pusat Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta	motivasi kerja dan komitmen karyawan terhadap kepuasan kerja di perusahaan Mutiara Ferindo
8	(Prasetyo, Verawati and Murti, 2021)	<i>The Effect of Job Satisfaction, Leader Member Exchange to Change Commitment with Work Motivation as Mediator</i>	SEM (Structural Equation Model) which	<i>The results showed that the theoretical model of the effect of job satisfaction, leader member exchange to change commitment with work motivation as mediator matched (fit) with empirical data, with NFI values of 0.97, CFI of 0.98 and RFI of 0.96.</i>	Peneliti melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan komitmen karyawan terhadap kepuasan kerja di perusahaan Mutiara Ferindo
9	(Frastika and Franksiska, 2021)	<i>The Impact of Motivation and Environment on Employee Performance with Organizational Commitment as Intervening Variable</i>	Kuantitatif	<i>The results showed that work motivation had an effect on employee performance. Organizational commitment does not mediate the effect of work motivation on employee performance. Good work</i>	Peneliti melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan komitmen karyawan terhadap kepuasan kerja di perusahaan Mutiara

No	Nama (Tahun)	Judul	Metode	Hasil	Perbedaan
				<i>motivation will increase employee performance</i>	Ferindo
10	(Frizilia, Fahri and Gunawan, 2021)	<i>The Influence of Leadership Style, Motivation and Discipline on Employee Performance at PT Sumo Internusa Indonesia</i>	Kuantitatif	<i>The simultaneous and partial leadership style, motivation and the discipline has positive and significant effect on employee performance at PT Sumo Internusa Indonesia. Useful suggestions are the correct style of leadership that is able to motivate employees. Increase motivation, especially the salary increase. Improve the discipline by providing clear rules and sanctions in accordance with the degree of violation of the employee</i>	Peneliti melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan komitmen karyawan terhadap kepuasan kerja di perusahaan Mutiara Ferindo

Berdasarkan tabel 2.1 terdapat beberapa perbedaan dalam peneliti yaitu :

1. Perusahaan yang diteliti adalah Perusahaan Mutiara Ferindo.
2. Tahun penelitian yaitu tahun 2022.

3. Variabel dependen adalah kepuasan kerja sedangkan variabel independen yaitu motivasi dan komitmen karyawan.
4. Program menggunakan *Software SPSS Versi 23*.

2.6. Hipotesis

Berdasarkan tinjauan teoritis dan hasil temuan empiris di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

2.6.1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Tarjo (2020) menunjukkan motivasi memiliki pengaruh positif kepuasan kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Febrianti and Triono, 2020) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

H1 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

2.6.2. Pengaruh komitmen karyawan terhadap kepuasan kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Citrawati and Khuzaini (2021) menyatakan bahwa komitmen karyawan baik secara parsial atau bersama-sama terbukti berpengaruh positif kepuasan kerja. Can and Yasri (2022) memberikan bukti bahwa komitmen karyawan yang tinggi berdampak secara positif pada kepuasan kerja.

H2 : Komitmen karyawan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

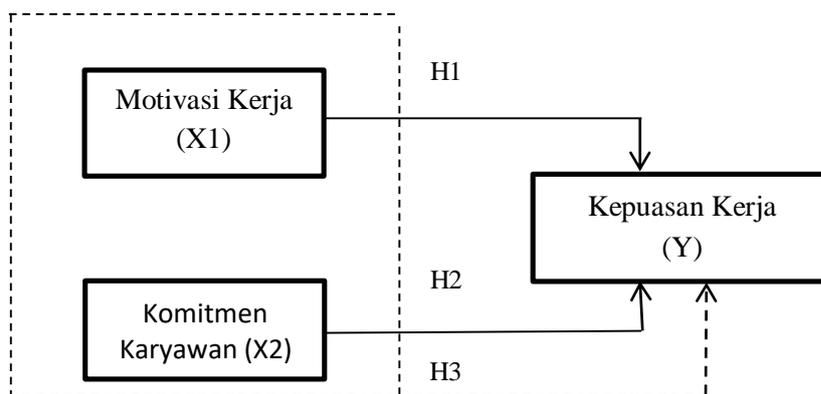
2.6.3. Pengaruh motivasi kerja dan komitmen karyawan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Can and Yasri, 2022) membuktikan bahwa motivasi kerja, komitmen karyawan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

H3 : Motivasi kerja dan komitmen karyawan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

2.7. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian hipotesis tersebut, dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran, sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X1). Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Y). Kepuasan pegawai menjadi penting karena merupakan salah satu kunci pendorong moral dan disiplin serta kinerja pegawai yang akan berpengaruh terhadap kualitas pelayanan dalam upaya mewujudkan sasaran perusahaan. Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah Komitmen Karyawan (X2) komitmen karyawan adalah sikap loyalitas karyawan dan proses berkelanjutan dari seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya.