

BAB II

TINJAUAN DAN PERUMUSAN MASALAH

A. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya menjadi tolok ukur untuk penulis yang melaksanakan penelitian baru. untuk mencegah adanya kesamaan pada penulisan dalam penelitian yang dijalankan. Sehingga pada kajian pustaka, penulis menyisipkan perolehan penelitian berbentuk sejumlah jurnal yang relevan untuk penelitian yang dijalankan yakni pada tabel 2.1 berikut :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

| No | Peneliti dan Tahun | Judul | Variabel | Alat Analisis | Hasil Penelitian |
|----|--------------------|--|---|---|---|
| 1 | (Liu, 2020) | <i>The Impact of Extrinsic Motivation, Intrinsic Motivation, And Social Self-Efficacy On English Competition Participation Intentions Of Pre-College Learners: Differences Between High School And Vocational Students In Taiwan</i> | X1: Intrinsic motivation X2: Extrinsic Motivation, X3: Social self-efficacy Y: Online English learning contest | structural equation metodeing (SEM-PLS) | 1. High school students had higher intrinsic motivation compared to vocational students. 2. Whereas vocational students had stronger extrinsic motivation and participation intention. |
| 2 | (Xu et al., 2020) | <i>Intrinsic Motivation, Favorability, Time Management, And Achievement: A Cross-Lagged Panel</i> | X1: Intrinsic Motivation X2: Favorability X3: Time Management Y: A Cross-Lagged Panel Analysis | Mplus version 7.2 | 1. Indicated there were positive reciprocal influences of intrinsic motivation. 2. Favorability; higher prior |

| No | Peneliti dan Tahun | Judul | Variabel | Alat Analisis | Hasil Penelitian |
|----|-------------------------------|---|--|----------------------------|---|
| | | <i>Analysis</i> | | | <i>intrinsic motivation led to higher subsequent favorability. 3. Higher prior favorability led to higher subsequent intrinsic motivation.</i> |
| 3 | (Navajas Romero et al., 2020) | <i>Comparing working conditions and job satisfaction in hospitality workers across Europe</i> | <i>X1: Working conditions Y1: Job satisfaction</i> | <i>SEM-PLS</i> | <i>1. Demonstrate the existence of three different metodes of working conditions in Europe leading to differing levels of job satisfaction in tourism. 2. These metodes do not correspond to the clusters identified by the previous literature, which adopts an institutional perspective.</i> |
| 4 | (Torbergsen et al., 2023) | <i>Nursing Students' Perceived Autonomy-Support by Teachers Affects Their Intrinsic Motivation, Study Effort, And Perceived Learning Outcomes</i> | <i>X1: Intrinsic Motivation X2: Study Effort X3: Perceived Learning Outcomes Y: Perceived Autonomy</i> | <i>resuscitation (CPR)</i> | <i>1. Perceived autonomy-support by a teacher affects first-year nursing students' intrinsic motivation, study effort. 2. Perceived learning outcomes. Perceived</i> |

| No | Peneliti dan Tahun | Judul | Variabel | Alat Analisis | Hasil Penelitian |
|----|-----------------------------|---|---|---------------|--|
| 5 | (Dorta Afonso et al., 2023) | <i>High Performance Work Systems for Employee Job Satisfaction: The Mediation Role of Burnout</i> | <i>X1:High Performance Work X2:Job Satisfaction Y1: Mediation Role of Burnout</i> | SEM-PLS | <p><i>autonomy-support by a teacher is significantly directly and indirectly (mediated) associated with students perceived learning outcomes and indirectly associated with study effort.</i></p> <p>1. <i>Confirmed both the direct positive effect of HPWSs on job satisfaction and the indirect effect through a reduction in burnouts.</i></p> <p>2. <i>Study provides the first evidence of burnout as a mediating mechanism in the so-called black box that relates HPWSs to employee outcomes in the context of tourism and hospitality, and it contributes to the field with important theoretical contributions, as</i></p> |

| No | Peneliti dan Tahun | Judul | Variabel | Alat Analisis | Hasil Penelitian |
|----|----------------------------------|---|---|---------------------|---|
| | | | | | <i>well as managerial recommendations</i> |
| 6 | (Dunggio <i>et al.</i> , 2019) | Pengaruh Sistem Kerja Kontrak Dan motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegawai | X1: Kerja Kontrak X2: motivasi Intrinsik Y: Kemampuan kerja pegawai | <i>SEM-PLS</i> | <p>1. pemberian dukungan moral kerja berdampak lebih besar pada kemampuan kerja karyawan dibanding sistem kerja kontrak.</p> <p>2. perusahaan seharusnya bisa menyediakan dampak positif pada pemberian dukungan moral kerja melalui penerapan kontrak kerja mengacu pada dengan ketentuan pemerintah</p> |
| 7 | (Mubaroqah <i>et al.</i> , 2020) | Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas pertanian kota Bima | X: motivasi Y: Kepuasan Kerja | <i>SPPS windows</i> | <p>1. Ada dampak tinggi antara Pemberian dukungan moral Kerja pada Kepuasan Kerja Pegawai.</p> <p>2. terdapat atas hasil kerja, dan penghargaan untuk karyawan yang berprestasi, bisa menambah pemberian dukungan moral</p> |

| No | Peneliti dan Tahun | Judul | Variabel | Alat Analisis | Hasil Penelitian |
|----|--------------------------------|--|---|--|--|
| | | | | | pekerja ketika bekerja. 3. aturan hukum yang ditegakkan secara adil bisa memberi kepuasan pada pegawai dalam bekerja |
| 8 | (Azhari <i>et al.</i> , 2021b) | Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Berau | X: Kepuasan Kerja Y: Kemampuan kerja Karyawan | Kuisisioner, SPSS | 1. Kepuasan kerja mempunyai manfaat yang baik pada kemampuan kerja namun tidak tinggi 2. kepuasan kerja karyawan dapat dinaikkan supaya bisa menyediakan dampak positif pada kinerja karyawan |
| 9 | (Sugiono <i>et al.</i> , 2021) | Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Disiplin, Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (Pkb) Dan Dampaknya | X1: Komitmen Organisasi, X2: Motivasi X3: Disiplin Y: Kepuasan Kerja | <i>Structural Equation Methoding (SEM-PLS)</i> | 1. 7 dari 10 hipotesis dari variabel yang memiliki relasi langsung komitmen organisasi, pemberian dukungan motivasi, disiplin, kepuasan kerja, memiliki dampak yang baik serta tinggi untuk |

| No | Peneliti dan Tahun | Judul | Variabel | Alat Analisis | Hasil Penelitian |
|----|---|---|---|-------------------|---|
| | | Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pakoakuina | | | <p>kinerja karyawan.</p> <p>2.3 Hipotesis yang melalui proses interpening kepuasan kerja menghasilkan dampak negatif hasil penelitian yang dijalankan berimplikasi pada komitmen organisasi, pemberian dukungan motivasi, disiplin, kepuasan kerja.</p> <p>3. peningkatan diperlukan supaya menyediakan dampak positif pada kemampuan kerja karyawan.</p> |
| 10 | (Sugiono, Efendi, <i>et al.</i> , 2021) | Pengaruh dukungan motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja | X1: dukungan motivasi Kerja X2: Kompetensi X3: Kompensasi Y1: Kinerja Karyawan | Kuisisioner, SPSS | 1. Pemberian dukungan motivasi kerja terbukti memiliki dampak yang baik dan nyata terhadap kepuasan karyawan PT. Wibee Indoedu Nusantar. |

| No | Peneliti dan Tahun | Judul | Variabel | Alat Analisis | Hasil Penelitian |
|----|--------------------|---|----------|---------------|------------------|
| | | Pt. Wibee Indoedu Nusantara (Pustaka Lebah) Di Jakarta | | | |

Sumber :Data diolah Peneliti, 2023

B. Teori dan Kajian Pustaka

1. kinerja Karyawan

Adamy, (2016) Menjelaskan bahwa produktivitas karyawan, yang terdiri atas jumlah output, mutu output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan perilaku kooperatif, adalah jumlah tinggi pekerja menghasilkan perusahaan.

Prasetyo, (2022) kemampuan kinerja merupakan perolehan kerja karyawan di dalam suatu perusahaan, meliputi bagaimana proses pekerjaan berlangsung, apa yang dilakukan serta bagaimana teknik mengerjakannya.

Sinambela, (2016) Mengatakan Seorang individu atau kelompok berkemampuan kerja ketika mereka melakukan suatu kegiatan serta menjadikannya sempurna mengacu pada tugasnya supaya menghasilkan perolehan yang diinginkan.

a. Faktor – faktor yang memiliki dampak pada kinerja

Mengacu pada Enny, (2019) bahwa untuk melakukan pengukuran kinerja karyawan ialah :

1) Kemampuan dan keahlian

Yakni keahlian yang dipunyai individu untuk melakukannya sebuah pekerjaan.

2) Pengetahuan

individu yang mempunyai wawasan soal pekerjaan secara bagus bisa memberi perolehan yang positif, dan negatif.

3) Rancangan kerja

Apabila sebuah proyek mempunyai direncanakan dengan baik, maka bisa mempermudah guna menjalankannya pekerjaan tersebut dengan tepat dan lancar. Perancangan pekerjaan dipakai guna mempermudah pekerja saat melakukannya pekerjaan.

4) Kepribadian

kepribadian atau karakter seseorang yang mereka miliki Kita semua adalah individu yang unik dengan kepribadian dan karakter yang unik.

5) Pemberian dukungan kerja

Mendorong seseorang untuk menyelesaikan tugasnya. Karyawan akan terpemberian dukungan moral untuk bekerja dengan baik jika mereka mendapat dukungan yang kuat baik dari organisasi maupun diri mereka sendiri.

6) Kepemimpinan

Cara seorang pemimpin mengelola, mengatur, dan memerintahkan pengikutnya untuk melaksanakan penugasan dan kewajiban yang diberikan.

7) Gaya kepemimpinan

Gaya ataupun sikap seorang pemimpin ketika menghadapi atau memberi perintah bawahannya. pada penerapannya, gaya kepemimpinan ini bisa diimplementasikan mengacu pada terhadap keadaan organisasi.

8) Budaya organisasi

Semua anggota korporasi atau organisasi diwajibkan untuk mematuhi standar yang ada serta dikendalikan oleh organisasi atau firma tersebut.

9) Kepuasan kerja

Sensasi kenikmatan, antusiasme, atau kesukaan baik sebelum maupun sesudah melakukan suatu tugas. Begitu pula, jika individu tidak bahagia atau puas tetapi tidak terlibat dalam pekerjaannya, hal itu akan berdampak pada kemampuan kerjanya di tempat kerja. Jadi kepuasan kerja bisa memiliki dampak pada output.

10) Lingkungan kerja

Lingkungan atau keadaan di area bekerja. Lingkungan kerja mungkin mencakup hal-hal seperti ruang, pengaturan furnitur, infrastruktur, dan relasi antar sesama pekerja.

11) Loyalitas

Loyalitas pada bagian pekerja supaya senantiasa bekerja serta mendukung majikan mereka. Loyalitas ini ditunjukkan dengan tetap bekerja serius meski bisnis sedang berjuang.

12) Komitmen

Kepatuhan karyawan terhadap penerapan aturan atau prosedur di tempat kerja. Komitmen juga mengacu pada kemampuan seseorang untuk menepati janji yang sudah dibuat.

13) Disiplin kerja

upaya pekerja dalam melaksanakan tugas profesional mereka dengan serius. Disiplin tempat kerja pada perihal ini bisa terkait dengan waktu, misalnya tiba bekerja tepat waktu.

b. Indikator kinerja

Mangkunegara, (2013) tanda-tanda kemampuan kerja ialah :

1) Kualitas

Mutu kerja yang bagus bisa meminimalisir skor kesalahan ketika menyelesaikan sebuah proyek yang bisa berguna untuk memajukan perusahaan.

2) Kuantitas

Kuantitas pekerjaan menampilkan jumlah dan pilihan proyek yang dilaksanakan pada satu masa sehingga efisiensi beserta efektivitas bisa terwujud mengacu pada tujuan perusahaan.

3) Tanggung jawab

Seberapa banyak pekerja mendapatkan serta menjalankan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan beserta pedoman dan infrastruktur yang dipakai serta perilaku kerjanya sehari-hari.

4) Kerja sama

Kesanggupan pekerja dalam ikut serta bersama karyawan lain dalam konteks vertikal serta horizontal baik dalam atau luar pekerjaan agar menyediakan dampak positif pada hasil kerja.

5) Inisiatif

Kesadaran diri seseorang pada anggota perusahaan guna melakukannya tugas dan membenai permasalahan pada pekerjaan tanpa mengharapkan instruksi dari atasan atau menampilkan sikap bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah jadi bagian dari kewajiban karyawan.

c. Tujuan Kemampuan kinerja

Mengacu pada Bangun, (2012) ada tiga klasifikasi kriteria dalam melakukan evaluasi terhadap kinerja, antara lain:

- 1) Kriteria mengacu pada sifat, kriteria ini merujuk ciri khas individual yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Loyalitas, pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan bisa dilihat dari hasil pekerjaannya. Sebaiknya, evaluasi kemampuan kerja harus dihubungkan terhadap pekerjaan, antara ciri khas karyawan dengan kemampuan kerja cenderung rendah.
- 2) Kriteria ini, yang didasarkan dari perilaku, berkaitan dengan seberapa efektif karyawan melaksanakan pekerjaannya. Karyawan umumnya harus mengikuti norma perilaku buatan perusahaan, dan dalam bisnis di sektor industri, pelanggan dapat melakukan pengukuran perilaku tersebut.
- 3) Kriteria berbasis hasil adalah kriteria yang memiliki dampak pada pencapaian hasil kerja. Hasil kerja karyawan diterapkan untuk melakukan pengukuran kemampuan kerja karyawan. pengukuran yang berfokus pada hasil praktis.

2. Pemberian dukungan motivasi Intrinsik

Adamy, (2016) Menungkapkan bahwa Pemahaman seorang pekerja tentang arti penting atau manfaat dari proyek yang dilakukannya menjadi sumber pemberian dukungan motivasi intrinsik, yang bersumber dari dalam diri orang tersebut secara kesesuaian. Dengan kata lain, pemberian dukungan moral ini berasal dari pekerjaan yang telah dilakukan, baik karena dapat memenuhinya kebutuhan,

karena memungkinkan tercapainya suatu tujuan, atau karena menciptakan harapan akan keuntungan untuk masa depan.

Puspitasari, (2019) Berpendapat tentang definisi dorongan internal seseorang untuk melakukan tindakan yang akan membantu mereka mencapai tujuan yang diinginkan dikenal sebagai pemberian dukungan moral intrinsik.

a. Faktor – faktor yang memiliki dampak pada pemberian dukungan motivasi intrinsik

Ada sejumlah faktor yang diterapkan dalam penelitian pada variabel pemberian dukungan moral intrinsik, Mengacu pada Achmad, (2017) yaitu :

- 1) Tanggung jawab mencakup mengambil semua tanggung jawab dengan serius dan bersedia menerima tanggung jawab penuh atas perilaku sendiri.
- 2) Pekerjaan itu sendiri, suatu proses yang dilakukan secara profesional dan tepat oleh manusia, memiliki tujuan yang jelas, dan melibatkan relasi antara pemberi kerja dan pekerja.
- 3) Pengembangan dan kemajuan, upaya guna menjadi individu yang lebih baik dengan melakukan usaha peningkatan bakat teknis, teoretis, konseptual, serta moral dengan pendidikan dan pelatihan.

b. Indikator motivasi intrinsik

Beberapa indikator yang diterapkan dalam penelitian pada variabel pemberian dukungan moral intrinsik, mengacu pada pernyataan Achmad, (2017) Indikator-indikator Pemberian dukungan moral intrinsik sebagai berikut:

- 1) Keberhasilan, adalah pencapaian tujuan yang ingin kita kejar atau kemampuan untuk bertahan melalui kegagalan dan melanjutkan kesuksesan tanpa putus asa. keadaan ketika kemampuan kerja perusahaan telah meningkat dari hasil sebelumnya dan meningkat secara kesesuaian agar semua usahanya berhasil.
- 2) Pengembangan Diri, berbagai kemampuan seseorang supaya meningkatkan kemampuan intelektualnya serta berkembang. sebuah ilmu yang berrelasi dengan penggalan kemampuan diri serta usaha supaya mengemukakan kemampuan tersebut dengan optimal agar memenuhi berbagai kebutuhan pada aktualisasi diri.
- 3) Pekerjaan, sebuah keterkaitan yang mengikutsertakan dua pihak antara perusahaan serta karyawan, pekerjaan harus dilaksanakan supaya bisa menjaga serta memenuhi kebutuhan hidup manusia, merinci tentang tanggung jawab dan kondisi yang menyertai pekerjaan itu, pekerjaan merupakan sektor utama pada beragam jenis perekonomian. pekerjaan

mempunyai aneka ragam jenis serta sektor seperti pertanian, kelautan, dan sebagainya.

- 4) Penghargaan, menawarkan promosi, kesempatan untuk pengembangan diri, tanda komitmen dan pengabdian, atau jenis penghargaan lainnya untuk mengakui prestasi atau masa kerja karyawan. Untuk menginspirasi karyawan lain untuk sukses juga, perusahaan menampilkan penghargaannya kepada karyawannya. Persaingan yang sehat akan membuat tempat kerja terasa lebih kompetitif dan produktif. Korporasi mengantisipasi bahwa menciptakan ketidakseimbangan akan menyediakan dampak positif pada antusiasme dan kemampuan kerja karyawan serta menciptakan kondisi pekerjaan yang positif antara atasan dan bawahan, yang akan mendorong karyawan tersebut untuk tetap setia pada bisnis.
- 5) Tanggung jawab, tindakan karyawan untuk melaksanakannya pekerjaan, mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan sesuai pedoman dan infrastruktur yang dipakai serta perilaku kerjanya sehari-hari.

c. Tujuan menyediakan pemberian dukungan motivasi intrinsik

Sardiman, (2018) menjelaskan bahwa karena ada kebutuhan bawaan untuk bertindak pada diri seseorang, sehingga pemberian dukungan motivasi intrinsik merupakan motif aktif maupun bekerja dan tidak membutuhkan stimulus dari eksternal.

Pemberian dukungan motivasi Intrinsik diberikan dengan tujuan sebagai berikut:

- 1) Mempertahankan karyawan, setiap karyawan ingin menerima kesejahteraan, dan korporasi memenuhi tuntutan tersebut. Banyak perusahaan mempekerjakan pekerja dari organisasi lain dengan alasan dan pertimbangan bahwa pekerja tersebut telah menyediakan pekerjaan yang bermutu.
- 2) Menyediakan dampak positif pada Produktivitas, dengan menyediakan dorongan pemberian dukungan moral intrinsik akan mampu memberi pemberian dukungan moral para pekerja supaya produktivitasnya meningkat. Produktivitas kemampuan kerja karyawan termasuk variabel yang sering dicari faktor dampaknya. beragam perolehan penelitian memperlihatkan bahwasanya memberi dorongan pemberian dukungan motivasi intrinsik memiliki dampak pada produktivitas kemampuan kerja karyawan pada perusahaan.
- 3) Mengeksplorasi kemampuan karyawan, memiliki karyawan dengan potensi yang baik tentu menjadi investasi bagi perusahaan dengan demikian karyawan harus memiliki pemberian dukungan motivasi yang muncul dari diri sendiri untuk mengetahui potensi pada karyawan.

3. Kepuasan Kerja

Mengacu pada Burso, (2018) Mengatakan rasa senang atau kecewa yang dirasakan seseorang serelasi dengan hasil dari ekspektasi mereka disebut sebagai kepuasan. Kepuasan kerja bermanfaat dan berdampak positif untuk menyediakan dampak positif pada semangat. Tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi akan menyediakan dampak positif pada output. Ketidakbahagiaan kerja juga akan menyebabkan moral dan produksi turun.

Sinambela, (2016) Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap yang dimiliki individu pada pekerjaannya, yang merupakan hasil upayanya sendiri dan didukung faktor-faktor eksternal, baik keadaan kerja, hasil kerja, maupun hasil kerja. Rasa kebahagiaan atau ketidakbahagiaan relatif yang seimbang di tempat kerja disebut sebagai kepuasan kerja.

a. Faktor – faktor yang memiliki pengaruh pada kepuasan kerja

Mengacu pada penjabaran dari Burso, (2018) ada 4 hal yang Mengacu pada argumen tersebut memiliki dampak terhadap kepuasan kerja karyawan. Aspek-aspek tersebut ialah:

- 1) Aspek Psikologis, hal tersebut berkaitan terhadap kesehatan psikis pekerja, yakni:
 - a) Keinginan untuk melakukannya pekerjaan
 - b) Kenyamanan ketika bekerja

- c) Sikap bekerja
 - d) Bakat atau potensi yang mereka miliki
- 2) Aspek Sosial. Aspek sosial berkaitan terhadap interaksi sosial pekerja, diantaranya:
- a) Komunikasi sesama pekerja dalam satu bidang pekerjaan.
 - b) Komunikasi terhadap karyawan terhadap atasan.
 - c) Komunikasi antar pekerja meskipun pada bidang berbeda.
- 3) Aspek Fisik. Berkaitan terhadap keadaan fisik dari tempat kerja serta kondisi fisik pekerja, diantaranya :
- a) Proyek yang diberikan terhadap karyawannya.
 - b) Keseimbangan pembagian waktu kerja dan istirahat.
 - c) Sarana kerjanya.
 - d) Kondisi tempat kerja, suhu, pencahayaan dan sirkulasi udara
 - e) Keadaan fisik karyawan, umur dan lain sebagainya.
- 4) Aspek Finansial. Aspek ini berkaitan terhadap jaminan beserta kemakmuran karyawan, diantaranya :
- a) Sistem gaji.
 - b) Jaminan sosial untuk tenaga kerja.
 - c) Sejumlah tunjangan yang disediakan.
 - d) Kenaikan jabatan.

b. Indikator kepuasan kerja

Mengacu pada Afandi, (2018) Kepuasan kerja mempunyai sejumlah tanda diantaranya:

- 1) Pekerjaan itu sendiri, komponen ini meskor faktor-faktor yang secara langsung relevan dengan pekerjaan itu sendiri, misalnya kesempatan untuk berinovasi dengan penugasan, kesempatan untuk belajar lebih banyak, tanggung jawab, otonomi, dan pengayaan pekerjaan, dan kesempatan untuk memperumit pekerjaan, seperti pekerjaan yang sulit. atau cocok untuk bakat.
- 2) Gaji/Upah, faktor ini meskor kepuasan karyawan terhadap gaji dan kenaikan gaji yang diperoleh mengacu pada tingkat yang dianggap setara. Kebahagiaan kerja didampaki oleh pendapatan atau upah ini. Gaji dipandang oleh karyawan sebagai hak yang harus diperoleh sebagai imbalan atas pemenuhan tugas.
- 3) Promosi, kepuasan karyawan juga didampaki oleh peluang pertumbuhan profesional. Karyawan akan memilih apakah perusahaan menawarkan setiap orang kesempatan yang sama untuk maju atau hanya untuk beberapa orang terpilih.
- 4) Supervisi (Relasi dengan atasan), Faktor ini menggambarkan tingkat kepuasan atasan individu di tempat kerja. Karyawan senang melakukan pekerjaan dengan atasan yang menyemangati, baik hati, hangat serta ramah, yang mengakui kemampuan kerja yang baik dari bawahan, yang memperhatikan komentar bawahan, komunikasi yang baik terhadap atasan kepada karyawan anak membawa dampak positif sehingga terdapat kepuasan kerja bagi karyawannya.

5) Rekan kerja, mewujudkan tempat kerja yang menyenangkan dan menawarkan dukungan kepada karyawan lain bisa menambah kesenangan kerja karyawan. Rekan kerja yang ramah atau relasi kerja yang baik dengan sekelompok rekan kerja adalah dua contohnya.

C. Hubungan Antar Variabel

1. Pengaruh motivasi Intrinsik terhadap kinerja Karyawan

Nawawi, (2011) berpendapat bahwa pemberian dukungan motivasi intrinsik terhubung dengan kemampuan kerja karyawan. Koneksi ini dapat dijelaskan dengan seberapa tangguh seorang pekerja yang terdapat dukungan motivasi secara intrinsik dalam menghadapi kesulitan. Sangat penting untuk memiliki pemberian dukungan motivasi yang dapat memiliki dampak pada kemampuan kerja organisasi dan memasukkan pengakuan, tanggung jawab, prestasi, pekerjaan, dan pengembangan. Mengacu pada hasil penelitian (Arinda *et al.*, 2016) menampilkan bahwasannya pemberian dukungan motivasi intrinsik memiliki dampak yang baik beserta tinggisi terhadap Kemampuan kerja Karyawan.

2. pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Afandi, (2018) Mengingat adanya relasi antara kepuasan kerja dan produktivitas, kepuasan kerja dapat menyediakan dampak positif pada produktivitas dan membuat pekerja yang puas menjadi lebih produktif. Relasi kepuasan yang terhubung ada antara relasi kerja dan kemampuan

kerja karyawan. Jika seorang karyawan senang dengan semua fasilitas yang ditawarkan, mereka akan bekerja dengan baik. Kebahagiaan kerja karyawan berdampak pada hasil kemampuan kerja. Jumlah usaha akan berdampak langsung pada seberapa puas Anda dengan tugas yang Anda selesaikan. Mengacu pada penelitian (Wahyudi, 2019) menampilkan bahwa kebahagiaan kerja mempunyai manfaat yang menguntungkan serta cukup besar bagi kemampuan kerja karyawan.

3. Pengaruh motivasi Intrinsik dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja Karyawan

Organisasi harus mempertimbangkan beberapa hal, seperti menampilkan penghargaan staf dan melakukan pengukuran kepuasan karyawan, guna menyediakan dampak positif pada kemampuan kerja karyawan. Karyawan dapat terdorong dukungan motivasi untuk tampil lebih baik dan menjadi lebih terlibat dalam pekerjaan jika mereka menerima pengakuan atas usaha mereka. Sejumlah faktor, termasuk kategori pekerjaan, gaji, serta rekan kerja yang suportif, dapat memengaruhi seberapa bahagia, percaya diri, dan kepuasan individu di tempat kerja, yang dapat membantu mereka bekerja lebih baik.

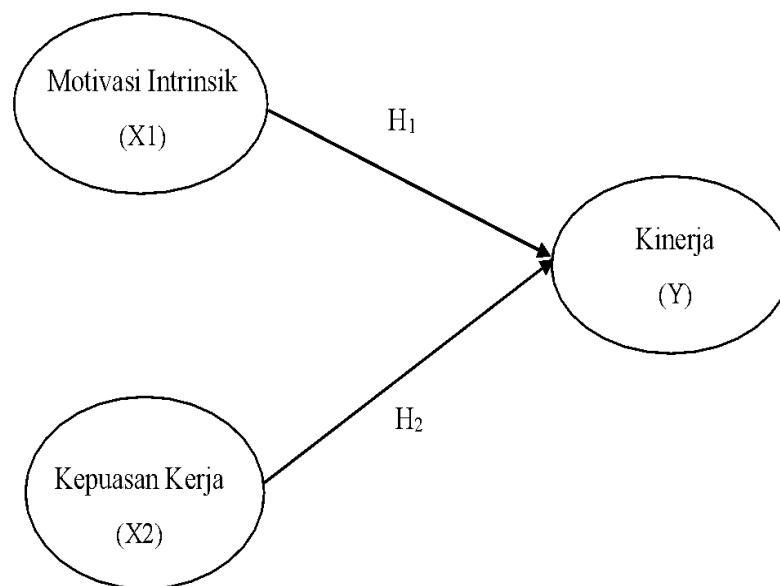
Pada penelitian Widyaputra *et al.*, (2017) ditemukan dampak antara Pemberian dukungan motivasi Intrinsik pada Kemampuan kerja yaitu 0,346 (34,6%). Sementara dampak Kepuasan pada Kemampuan kerja ialah 0,474 (47,4%). perihal tersebut bisa diperlihatkan dari perolehan pengujian hipotesis bahwasanya Pemberian dukungan

motivasi Intrinsik dan Kepuasan Kerja mempunyai manfaat yang baik tinggi pada Kemampuan kerja. mengacu pada perolehan pengujian tersebut dampak kepuasan kerja sebesar 47,4 % sehingga lebih besar dari hasil pengujian pada dampak Pemberian dukungan moral Intrinsik, maka bisa disimpulkan bahwasanya kepuasan kerja lebih memiliki dampak pada kemampuan kerja karyawan.

D. Kerangka Konseptual

mengacu pada penjelasan diatas, jadi kerangka pikir pada penelitian yang dijalankan bisa diketahui pada gambar berikut:

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual



E. Perumusan Hipotesis

Mengacu pada kerangka berpikir diatas bisa disimpulkan bahwasanya dugaan sementara atau hipotesis ialah :

H₁ : motivasi Intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. *Jasamarga TollRoad* Operator Ruas Balikpapan – Samarinda.

H₂ :Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. *Jasamarga TollRoad* Operator Ruas Balikpapan – Samarinda.