

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kehidupan dunia usaha yang sekarang ini telah dilanda proses globalisasi mengharuskan perusahaan untuk selalu mengikutinya dengan penuh kesadaran untuk lebih memantapkan pelaksanaan manajemen profesional pada masing-masing perusahaan yang berkecimpung dalam pasar terbuka agar perusahaan tersebut tetap dapat mempertahankan eksistensi dan pengembangan usahanya dimasa-masa mendatang. Oleh karena itu, dalam era globalisasi ini, persaingan dikalangan pelaku ekonomi tentunya akan semakin tajam. Padahal disadari bahwa berhasil tidaknya suatu perusahaan salah satunya sangat ditentukan oleh berhasil tidaknya diimplementasikan manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan, sehingga operasional perusahaan dapat berkembang ditengah persaingan usaha yang semakin kompetitif sekarang ini.

Kosmetik merupakan salah satu kebutuhan manusia yang semakin berkembang dari waktu ke waktu. Berawal dari kosmetik hanya dapat digunakan oleh perempuan, yang saat ini kaum laki-laki pun banyak yang menggunakan untuk menunjang penampilan. Bahkan bagi masyarakat dengan gaya hidup yang semakin modern kosmetik seperti sudah menjadi kebutuhan pokok seperti halnya sandang dan pangan. Salah satu perusahaan yang bergerak dibidang kosmetika adalah CV. Murni Cosmetic Bali.

CV. Murni Cosmetics Bali yang terletak di Jl.Bypass Dr.Ir.Soekarno, Gerokgak, Tabanan merupakan perusahaan ritel yang

bergerak di bidang industri kecantikan. Perusahaan ini berkembang cukup pesat dikarenakan berbagai promosi menarik yang ditawarkan dan adanya misi dari perusahaan untuk menyediakan produk kecantikan yang sesuai standar BPOM agar tidak membahayakan konsumen. Sebagai perusahaan yang berkembang pesat, CV. Murni Cosmetics Bali tentunya harus memiliki produktivitas tinggi dari kinerja para karyawannya. Kinerja yang baik merupakan faktor penunjang utama perusahaan dalam memenangkan persaingan pasar di era globalisasi.

Kinerja individu karyawan memiliki dampak signifikan terhadap keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan adalah ukuran sejauh mana seorang karyawan berhasil mencapai tujuan-tujuan dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Untuk mencapai tujuan, perusahaan akan melakukan segala macam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka. Kinerja karyawan mencakup apa yang mereka lakukan atau tidak, dan ini memengaruhi seberapa banyak partisipasi yang mereka berikan kepada perusahaan.

Untuk mencapai kinerja yang baik, diperlukan karyawan yang mempunyai daya kerja yang tinggi untuk mengantisipasi peluang dan tantangan lingkungan bisnis yang semakin kompetitif dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka pengelolaan sumber daya manusianya harus diarahkan untuk menjadi pemikir dan penentu jalannya perusahaan serta

menjadi pelaksana bagi kelangsungan usaha secara berkesinambungan.

(Anwar Alfandi, 2021).

Tabel 1.1
Daftar Keluhan Pelanggan Terhadap Karyawan CV. Murni
Cosmetic Bali Periode Januari-Desember 2023

NO	KELUHAN	FREKUENSI
1.	Karyawan tidak melayani dengan ramah, judes dan terkesan terburu-buru	7
2.	Karyawan tidak memberikan informasi yang jujur terkait produk	3
3.	Karyawan lebih banyak mengobrol sehingga informasi yang disampaikan tidak dapat diterima dengan baik oleh pelanggan	6
4.	Barang yang diminta tidak sesuai dengan yang diberikan	5
5.	Barang yang diterima dalam keadaan rusak atau kadaluarsa	3
6.	Salah perhitungan oleh kasir	5
	TOTAL	29

Sumber : CV. Murni Cosmetic Bali (2023)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, keluhan yang masuk pada periode Januari-Desember 2023 sebanyak 29 keluhan. Pihak *Human Resource Development* dari CV.Murni Cosmetic Bali beranggapan bahwa seringkali karyawan tidak mengerjakan pekerjaan mereka dengan baik. Hal ini mengindikasikan penurunan terhadap kinerja karyawan dari perusahaan CV. Murni Cosmetic Bali. Apabila masalah ini tidak segera diatasi, maka ini akan berdampak buruk bagi perusahaan yang mengakibatkan berkurangnya minat konsumen untuk datang.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah konflik kerja. Yasiri (2022) menyatakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah konflik kerja, di dalam interaksi seorang karyawan pasti mengalami ketidakcocokan atau keselarasan antar individu.

Ketidakcocokan tersebut akan menimbulkan ketegangan yang memicu terjadinya konflik. Konflik di dalam perusahaan harus bisa ditangani dengan baik, karena perbedaan status dan karena nilai-nilai atau persepsi yang berbeda dapat mengakibatkan mangkirnya karyawan yang merasa pada kondisi tertekan. Situmeang (2023) perselisihan di tempat kerja biasanya muncul ketika dua atau lebih individu atau kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan harus berbagi sumber daya atau aktivitas kerja yang terbatas dan tidak sejalan karena perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi.

Penelitian yang dilakukan oleh Yasiri & Almanshur, (2022) dan Lestari *et al.*, (2020) menemukan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Henny Kurniati *et al.*, (2022) menjelaskan bahwa pengaruh konflik kerja terhadap kinerja yang bernilai negatif berarti setiap peningkatan konflik kerja berdampak pada penurunan kinerja pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian oleh Wahyu (2020) menyatakan bahwa konflik kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Riefky *et al.*, (2021) dan Aprilia *et al.*, (2021) menunjukkan konflik kerja juga berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Selain konflik kerja, motivasi kerja karyawan juga dapat mempengaruhi kinerjanya. Sutia, *et al.*, (2020) menyatakan motivasi adalah dorongan untuk berbuat sesuatu dengan usaha yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, yang dipengaruhi oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi kebutuhan pribadi. Fahmi (2021) menyatakan motivasi

merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang harus memiliki faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Sejumlah penelitian telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Fitrianto (2020) motivasi memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi memegang peranan penting dalam menentukan tingkat kemampuan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga suasana yang harmonis dapat mendorong prestasi kerja yang baik dan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil Penelitian Suryono, (2021) menyatakan bahwa motivasi tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan namun berpengaruh positif terhadap kinerja. Pemberian motivasi yang kurang dan tidak merata dari perusahaan juga berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Motivasi juga memiliki hubungan dengan kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian sebelumnya dari Bakat *et al.*, (2023) dan Rosalia (2020) menunjukkan hasil yang positif dan signifikan antara motivasi dengan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja bisa kita lihat dari kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap sistem penghargaan dan kepuasan terhadap kondisi kerja. Kepuasan terhadap pekerjaan seperti beban dan lain-lain, sementara kepuasan terhadap kondisi kerja seperti lingkungan perusahaan, rekan kerja dan sebagainya. Rinny (2020) menyatakan kepuasan dalam bekerja adalah

sikap yang positif yang didasarkan pada hasil evaluasi dari apa yang diharapkan akan diperoleh melalui usaha yang dilakukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan hasil atau imbalan yang diterimanya. Kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan, jika mereka merasa tidak puas dan tidak nyaman dengan apa yang diperoleh dari perusahaan.

Nicolas *et al.*, (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan yang positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari evaluasi dan karakteristiknya. Banyak perusahaan beranggapan bahwa besarnya gaji atau salary yang diterima karyawan mampu menciptakan kepuasan bagi karyawan. Padahal banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan karyawan tidak semata-mata hanya pada besarnya pendapatan yang diterima. Selanjutnya, orang yang sangat puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, dan orang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah tindakan dan emosional positif terhadap pekerjaan yang dilakukan yang akan mencerminkan hasil kinerja karyawan.

Penelitian mengenai hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Fitriya *et al.*, (2023). Hasil penelitian menunjukkan riset yang sudah dijalankan, didapati hasil sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa variabel kepuasan kerja memperlihatkan timbulnya suatu pengaruh yang positif kepada kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian Wastika *et al.*, (2023), kepuasan kerja (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Syardiansah (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja

berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Artinya, kepuasan kerja memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah dan *research gap* yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dalam penelitian ini penulis tertarik untuk mengkaji dan meneliti mengenai “Pengaruh Konflik Kerja, Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada CV. Murni Cosmetic Bali”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang pada uraian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apakah konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Murni Cosmetic Bali?
- 2) Apakah konflik kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada CV Murni Cosmetic Bali?
- 3) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Murni Cosmetic Bali?
- 4) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada CV Murni Cosmetic Bali?
- 5) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Murni Cosmetic Bali?
- 6) Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Murni Cosmetic Bali?
- 7) Apakah kepuasan kerja memediasipengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Murni Cosmetic Bali?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilaksanakan penelitian ini berdasarkan rumusan masalah yang telah ditentukan adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap kepuasan kerja pada CV Murni Cosmetic Bali.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Murni Cosmetic Bali.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada CV Murni Cosmetic Bali.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Murni Cosmetic Bali.
- 5) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Murni Cosmetic Bali.
- 6) Untuk mengetahui kepuasan kerja memediasi pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Murni Cosmetic Bali.
- 7) Untuk mengetahui kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Murni Cosmetic Bali.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditentukan, maka penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

- 1) Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan

Pengaruh Konflik Kerja, Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja.

2) Manfaat Praktis

a) Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan literatur yang berkaitan dengan Pengaruh Konflik Kerja, Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja bagi pembaca.

b) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan yang berguna sebagai bahan pertimbangan bagi CV Murni Cosmetic Bali dalam memahami sejauh mana Pengaruh Konflik Kerja, Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja sehingga dapat membantu perusahaan dalam mengambil kebijakan yang tepat.

c) Bagi Fakultas

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan ilmu ekonomi khususnya manajemen sumber daya manusia, serta sebagai referensi untuk peneliti lain yang tertarik dengan permasalahan serupa.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. *Self-congruence theory*

Teori *Self-Congruence* menurut M.J. Sirgy (1986) adalah sebuah konsep dalam psikologi konsumen yang berkaitan dengan bagaimana kesesuaian antara citra diri seseorang dan citra ideal mereka mempengaruhi sikap, perilaku, dan kepuasan mereka. Sirgy mengembangkan teori ini dalam konteks pemasaran dan perilaku konsumen, dengan fokus pada bagaimana konsumen memilih produk atau merek yang mencerminkan citra diri mereka atau ideal self-image mereka. Mengadaptasi teori *Self-Congruence* menurut M.J. Sirgy dalam konteks Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat memberikan wawasan tentang bagaimana kesesuaian antara identitas pribadi karyawan dan nilai-nilai atau budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja, motivasi, dan kinerja.

1) *Self-Image* (Citra Diri)

Bagaimana karyawan melihat diri mereka sendiri dalam konteks pekerjaan mereka. Ini termasuk persepsi mereka terhadap peran mereka, keterampilan, dan kontribusi mereka di tempat kerja.

2) *Ideal Self-Image* (Citra Diri Ideal)

Bagaimana karyawan ingin melihat diri mereka dalam konteks pekerjaan mereka. Ini meliputi aspirasi karier, pencapaian yang diinginkan, dan peran ideal yang mereka inginkan di organisasi.

3) *Self-Congruence* (Kesesuaian Diri)

Kesesuaian diri terjadi ketika nilai-nilai, tujuan, dan aspirasi pribadi karyawan sejalan dengan nilai-nilai dan budaya organisasi. Tingkat kesesuaian ini mempengaruhi kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan.

Konflik yang tinggi mungkin menyebabkan ketidakcocokan antara *self-image* dan *ideal self-image*, yang pada gilirannya mempengaruhi kepuasan dan kinerja. Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh tingkat kesesuaian diri. Karyawan dengan *self-congruence* tinggi mungkin lebih termotivasi untuk bekerja keras. Kesesuaian diri mempengaruhi kepuasan kerja. Penelitian dapat mengukur bagaimana kesesuaian antara nilai pribadi dan nilai organisasi mempengaruhi kepuasan kerja. Kinerja karyawan dapat menjadi hasil dari kepuasan kerja dan motivasi yang dipengaruhi oleh kesesuaian diri. Penelitian dapat mengkaji bagaimana kepuasan kerja, yang dipengaruhi oleh kesesuaian diri, memengaruhi kinerja.

2.2. Konflik Kerja

Konflik kerja merupakan ketidakcocokan pendapat atau tujuan yang dilakukan dua orang atau lebih, konflik yang berkepanjangan dan tidak segera teratasi akan menimbulkan rasa tidak nyaman saat bekerja dan menimbulkan keinginan karyawan untuk berhenti dari tempat kerja. Dian Nur Septiani (2022) menyatakan adanya perbedaan dalam suatu organisasi sesekali menyebabkan adanya suatu ketidakcocokan yang berakhir dengan timbulnya suatu konflik. Terjadinya hal tersebut dikarenakan sesuatu yang telah terjadi di dalam organisasi yang menyebabkan munculnya suatu konflik. Karena hal tersebut dibutuhkannya

manajemen konflik di dalam suatu perusahaan. Puspitasari (2020) menyatakan bahwa konflik dapat dibagi menjadi dua, yaitu:

- 1) *Functional conflict* adalah konflik yang memperkuat dalam mencapai tujuan kelompok dengan memberikan manfaat dan keuntungan.
- 2) *Disfuncional conflict* merupakan konflik yang membatasi dalam mencapai tujuan kelompok serta dampaknya merugikan orang lain atau organisasi.

2.2.1 Ciri-ciri Konflik

Ciri-ciri konflik menurut Sudarmanto (2021) adalah sebagai berikut:

- 1) Adanya dua pihak atau lebih, perseorangan atau kelompok yang terlibat dalam interaksi yang bertentangan
- 2) Dalam mencapai tujuan, ambisius dan memainkan peran perusahaan terjadi pertentangan antara dua pihak atau lebih, perseorangan atau kelompok karena norma yang bertolak belakang
- 3) Terjadinya interaksi yang ditandai dengan gejala pada perilaku seseorang atau kelompok dengan unsur kesengajaan untuk menekan, meniadakan dan mengurangi pihak lain untuk mendapatkan keuntungan
- 4) Pertentangan yang berlarut – larut mengakibatkan tindakan yang saling berhadap – hadapan
- 5) Usaha dari seseorang atau kelompok dalam mendapatkan yang diinginkan menyebabkan ketidakseimbangan.

2.2.2 Indikator Konflik Kerja

Rivai (2016) dalam At'taib *et al.*, (2024) , konflik kerja terdiri atas beberapa indikator, yaitu:

1) Konflik dalam diri karyawan

Konflik dalam diri karyawan umumnya terjadi karena karyawan berhadapan dengan tujuan yang bertentangan.

2) Konflik antar karyawan dengan karyawan lain

Konflik antar karyawan dengan karyawan lain pada umumnya dipicu oleh adanya perbedaan mengenai suatu permasalahan dan sebuah tujuan, dimana hasil dan keputusan bersama dinilai sangat menentukan.

3) Konflik antar anggota kelompok karyawan

Konflik dalam kelompok dapat bersifat afektif atau substantif. Konflik afektif adalah konflik yang timbul karena adanya tanggapan emosional terhadap suatu situasi tertentu. Sedangkan konflik substantif adalah konflik yang terjadi karena perbedaan latar belakang keahlian.

4) Konflik antar kelompok karyawan

Konflik antar kelompok umumnya terjadi karena masing-masing kelompok terlalu mengutamakan kepentingan atau tujuan kelompoknya sendiri.

Fitriana (2013:192) memaparkan indikator konflik kerja adalah sebagai berikut :

1) Kesalahan komunikasi

Apabila seseorang atau lebih menerima informasi yang berbeda atau tidak sama dengan sumber informasi sehingga terjadi perbedaan mendasar dalam mempersepsikan isi dari persepsi tersebut.

2) Perbedaan tujuan

Apabila seseorang atau lebih memiliki ketidaksamaan dalam memandang tujuan-tujuan yang hendak dicapai sehingga terjadi pertentangan dalam menyikapi tujuan-tujuan tersebut.

3) Perbedaan dalam penilaian atau persepsi

Perbedaan dalam penilaian antara anggota dalam suatu organisasi, sering kali disertai oleh perbedaan-perbedaan dalam sikap, ketidaksesuaian nilai, persepsi, yang juga dapat menimbulkan konflik kerja.

4) Interdependensi aktivitas kerja

Terdapat adanya interdependensi kerja, apabila seseorang atau lebih saling tergantung satu sama lain dalam menyelesaikan tugas mereka masing-masing. Konflik akan terjadi apabila seseorang dari mereka diberi tugas secara berlebihan dan apabila salah seorang karyawan atau lebih harus menunggu atau menggantungkan pekerjaannya kepada karyawan lain.

5) Kesalahan dalam afeksi

Apabila seseorang memperlakukan rekan kerjanya menjadi tidak nyaman dalam bekerja, terutama dalam hal perasaan atau suasana hatinya.

2.2.3. Cara mengelola konflik kerja

Berikut adalah cara untuk mengelola konflik kerja menurut Sinambela (2021), adalah :

- 1) *Integrating (problem solving)*. Pada strategi ini, pihak yang berkepentingan bersama-sama mengidentifikasi masalah yang dihadapi, lalu mencari, mempertimbangkan, dan memilih solusi untuk masalah tersebut.
- 2) *Obliging (smoothing)*. Seseorang yang memiliki gaya seperti ini biasanya lebih memusatkan perhatiannya pada upaya untuk memuaskan pihak lain daripada dirinya sendiri. Obliging biasa disebut juga smoothing (melicinkan). Smoothing bertujuan untuk mengurangi adanya perbedaan dan menekan persamaan atau kebersamaan antar pihak yang terlibat dalam

sebuah konflik. Kekuatan pada strategi ini dikarenakan adanya sebuah dorongan untuk bekerja sama. Namun strategi ini memiliki kelemahan karena penyelesaiannya hanya bersifat sementara dan tidak sampai ke masalah pokok yang ingin dipecahkan.

- 3) *Dominating (forcing)*. Pada strategi ini berupaya mendorong seseorang untuk menggunakan taktik "Saya menang, kamu kalah". Strategi ini disebut juga dengan forcing (memaksa) karena menggunakan legalitas yang formal dalam menyelesaikan masalah yang terjadi. Kekuatan pada strategi ini adalah minimalnya waktu yang digunakan. Kelemahannya adalah sering menimbulkan perasaan jengkel atau perasaan berat hati untuk menerima keputusan oleh pihak yang terlibat.
- 4) *Avoiding*. Strategi ini disebut juga strategi menghindar. Strategi ini sangat cocok digunakan untuk mengatasi masalah yang sepele. Kekuatan dari strategi ini adalah dapat menghadapi situasi yang membingungkan. Kelemahan strategi ini adalah tidak dapat menyelesaikan pokok masalah dan bersifat sementara.
- 5) *Compromising*. Strategi ini merupakan pendekatan untuk saling memberi dan menerima dari pihak yang terlibat. Kompromi sangat cocok untuk digunakan menangani masalah yang melibatkan pihak yang memiliki tujuan yang berbeda, namun memiliki kekuatan yang sama. Kekuatan dari strategi ini adalah prosesnya yang demokratis dan tidak membuat pihak manapun merasa dikalahkan. Kelemahan dari strategi ini adalah penyelesaian yang bersifat sementara dan mencegah munculnya kreativitas dalam menyelesaikan sebuah masalah.

2.3. Motivasi Kerja

2.3.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan hal terpenting dalam dunia kerja karena dengan memiliki motivasi lebih maka tujuan suatu perusahaan akan tercapai, begitu juga sebaliknya jika motivasi kerjanya tidak ada maka tujuan tersebut tidak akan tercapai. Jadi, untuk kelancaran pencapaian tujuan perusahaan perlu adanya semangat kerja dari unsur-unsur yang ada dalam organisasi. Semangat kerja atau motivasi kerja yang timbul dalam diri seseorang akan mendorong manusia sebagai unsur organisasi akan berpengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi kerjanya.

Suardhita (2020) menyatakan motivasi dalam manajemen ditunjukkan pada karyawan. Motivasi adalah dukungan yang diberikan kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi penting karena mendukung perilaku ingin bekerja keras dan antusias untuk hasil optimal. Pemberian motivasi bertujuan untuk memberikan dorongan agar karyawan bekerja dengan seluruh upayanya. Sitopu, (2021) meyakini jika seorang karyawan sangat termotivasi, mereka akan bekerja secara optimal. Jika tidak ada motivasi, maka tidak ada hal baru yang dapat dilakukan untuk mencapai target. Dengan motivasi, karyawan diharapkan bekerja lebih giat untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi.

2.3.2. Indikator Motivasi Kerja

Tajurhalang, *et al.*, (2024) berdasarkan Abraham Maslow menyatakan kebutuhan manusia ada lima, yaitu:

- 1) Kebutuhan fisiologi (*physiological needs*)

Keperluan makhluk sosial yang mendasar adalah keperluan untuk tetap hidup.

2) Kebutuhan rasa aman (*safety needs*)

Kepentingan untuk diri sendiri dari ancaman fisik maupun kehilangan pekerjaan.

3) Kebutuhan sosialisasi (*social needs or affiliation*)

Manusia sebagai makhluk sosial pasti memerlukan interaksi dengan orang lain agar merasa dirinya tidak sendiri dan mempunyai teman maupun komunitas dalam kelompok sosial.

4) Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*)

Keinginan ini bertujuan untuk diakui orang lain atas prestasinya, misalnya disegani, dihormati, dipuji prestasinya maupun produktif dalam pekerjaannya.

5) Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*).

Keinginan mengembangkan diri sendiri untuk bisa menggapai cita-citanya

Harras (2020:107) menyatakan ketika seorang pekerja bersemangat, maka ada beberapa sikap yang terlihat sebagai wujud motivasi, di antaranya:

1) Antusias

Yakni semangat keterlibatan di dalam bekerja. Dengan kata lain, pegawai atau karyawan merasa senang bahwa dirinya diberikan kepercayaan untuk memberikan kontribusi, sehingga ia merasa harus mengerahkan segenap kemampuannya, termasuk emosinya.

2) Optimis

Optimis adalah sikap pantang menyerah, terutama dalam keadaan sulit. Sikap ini lahir dari tekad yang kuat sebagai motif untuk mengatasi berbagai

masalah. Pekerja dengan semangat ini sangat membantu dalam hal kemajuan organisasi.

3) Aktualisasi diri

Ekspresi diri adalah wujud motivasi kerja yang tinggi. Seorang pegawai dengan jenis motivasi ini menunjukkan tingginya kepercayaan diri. Salah satu sikap motivasi ini adalah berani, tidak malu, dan bertanggung jawab

2.3.3. Tujuan Motivasi Kerja

Hasibuan (2009) menyatakan ada beberapa tujuan motivasi yang digunakan yaitu antara lain sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Menciptakan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.3.4. Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Nurjaya (2021) menyatakan bahwa ada dua jenis motivasi kerjabagi karyawan, yaitu:

- 1) Motivasi positif (*insentif positif*), yaitu manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di

atas prestasi standar. dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena pada umumnya manusia senang menerima yang baikbaik.

- 2) Motivasi negatif (*insentif negatif*) yaitu, manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja pegawai dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi dalam jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

2.4. Kepuasan Kerja

2.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Ketika karyawan merasa puas terhadap perusahaannya, maka mereka cenderung lebih efisien dalam memberikan pelayanan kepada perusahaan, dan sebaliknya, karyawan yang tidak puas terhadap perusahaannya cenderung kurang efisien dalam memberikan pekerjaannya. Oleh karena itu, perusahaan dapat memperhatikan kepuasan kerja karyawannya, karena rendahnya kepuasan karyawan dapat berdampak pada buruknya kinerja. Adanya perasaan tidak puas pada pegawai yang malas berangkat kerja dan mengerjakan pekerjaannya. Sebaliknya, karyawan yang puas dengan pekerjaannya umumnya akan lebih puas terhadap pekerjaannya dan akan lebih berkomitmen terhadap perusahaan. Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang positif dan optimis atas penilaian hasil kerja dan pengalaman kerja (Padmanabhan, 2021). Penelitian Sidabutar & Anindita (2020) menyatakan kepuasan berhubungan dengan perasaan terhadap pekerjaannya. Jika karyawan puas, lebih bertahan bekerja. Jika karyawan tidak puas, cenderung bersikap resisten.

2.4.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Edy Sutrisno (2019) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1) Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2) Keamanan kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang Kepuasan Kerja, baik bagi karyawan. keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan saat kerja.

3) Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan Kepuasan Kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4) Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

5) Pengawasan

Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *Turn over*.

6) Faktor instrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu.

Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7) Kondisi kerja

Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.

8) Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas atau tidak puas dalam bekerja.

9) Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10) Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

2.4.3. Indikator Kepuasan Kerja

Afandi (2018:82) menyatakan ada beberapa indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1) Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan

2) Upah

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

3) Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja

4) Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5) Rekan kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Harras (2020:107) Melihat dan menilai kepuasan adalah sesuatu yang sulit, namun perubahan fisik, sikap dan perilaku sering kali tidak dapat disembunyikan, di antaranya:

1) Senang atau bahagia

Seorang karyawan yang tengah bahagia akan memperlihatkan rawutan wajah yang berseri, penuh keceriaan, senyum dan tawa serta sikap hangat yang memancar membuat ritme indah di dalam bekerja.

2) Semangat atau antusias

Salah satu wujud hati yang senang adalah terpancarnya sikap semangat. Artinya, setiap karyawan melaksanakan tugasnya

diselimuti oleh sikap antusias, optimis, dan gigih. Segala sesuatunya dilihat dengan pikiran yang jernih dan hati yang lapang. Tujuan utamanya adalah memberikan semangat kebahagiaan kepada pihak-pihak, dan hasilnya adalah kebahagiaan.

3) Kegigihan atau kerja keras

Kebahagiaan menjadi energi atau kekuatan dalam menjalankan berbagai tugas. Semangat yang meluap mendorong jiwa untuk menggerakkan seluruh anggota tubuh untuk bekerja secara optimal.

4) Loyalitas Kepuasan

Seorang karyawan yang senang karena telah mendapatkan banyak kebaikan dari organisasi, maka sesungguhnya ia telah menggantungkan kehidupannya, dan wujud ketergantungan itu adalah sikap setia.

2.5 Kinerja Karyawan

2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kasmir (2019) menyatakan kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Keberhasilan upaya peningkatan kinerja karyawan mempunyai keterkaitan langsung dengan manajemen sumber daya manusia yang efektif di tingkat individual, tingkat organisasi dan kelompok kerja. Sumber daya manusia sangat menentukan manajemen yang ada dalam organisasi, artinya kinerja yang sesuai harapan akan terwujud bila manusia mempunyai daya dan kemampuan yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan dalam melaksanakan kegiatan organisasi.

Lindawati *et al.*, (2021) menyatakan kinerja adalah usaha yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja mencerminkan seberapa baik seseorang dalam memenuhi standar pekerjaannya. Kinerja karyawan dianggap efektif, apabila memenuhi bahkan melebihi standar yang ditetapkan. Kinerja individu mempengaruhi hasil perusahaan. Semakin banyak kinerja karyawan yang baik, maka semakin baik kinerja perusahaan. Riyanto, S.,dkk (2021) menyatakan kinerja merupakan penilaian penting dalam perusahaan. Kinerja karyawan mencakup perilaku seseorang. kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan.

2.5.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Pangestu *et al.*, (2022) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1) Faktor intrinsik

Faktor bawaan sejak lahir dan faktor yang diperoleh saat berkembang. Faktor bawaan seperti bakat, karakteristik pribadi, kondisi fisik dan psikis. Faktor yang diperoleh antara lain pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.

2) Faktor lingkungan internal

Suatu organisasi adalah dukungan dari organisasi tempatnya bekerja. Dukungan ini memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan. Faktor lingkungan internal organisasi meliputi visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi,

sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan orang.

3) Faktor lingkungan eksternal organisasi

Merupakan situasi, peristiwa atau keadaan yang terjadi di dalam dan mempengaruhi lingkungan eksternal organisasi.

2.5.3. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Terdapat lima indikator kinerja menurut (Mathis & Jackson, 2006:378), yaitu:

1) Kuantitas

Didefinisikan sebagai suatu jumlah yang dihasilkan dalam bekerja, seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, serta jumlah aktivitas yang dihasilkan.

2) Kualitas

Didefinisikan sebagai kualitas hasil kerja serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.

3) Ketepatan

Didefinisikan sebagai suatu aktivitas yang diselesaikan mulai dari awal dilaksanakan sampai memperoleh hasil atau output.

4) Kehadiran

Didefinisikan sebagai kehadiran karyawan di perusahaan serta kehadiran tersebut sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

5) Kemampuan bekerja sama

Didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam bekerja sama dengan karyawan lain untuk menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar besarnya.

Harras (2020:21) menyatakan indikator kinerja karyawan di antaranya dapat dilihat dari:

1) Hasil kerja

Ciri pertama dari kinerja adalah hasil kerja. Jika ada seseorang yang mencapai target maka orang tersebut telah berkinerja. Dengan kata lain, hasil kerja yang dimaksud adalah target atau tujuan yang tercapai baik secara jumlah (kuantitas) maupun mutu (kualitas).

2) Sikap kerja

Hal kedua seseorang dikatakan berkinerja adalah memiliki sikap kerja yang dibutuhkan dalam mencapai target atau tujuan. Dengan kata lain, sikap kerja yang dimaksud adalah sikap taat di dalam mengikuti berbagai kebijakan, aturan, prosedur dan perintah organisasi. Contohnya kedisiplinan, tanggung jawab, komitmen, motivasi dan lain sebagainya.

3) Perilaku kerja

Hal ketiga seorang karyawan atau pegawai dikatakan berkinerja adalah memiliki perilaku kerja profesional. Artinya dalam menjalankan kerja dibutuhkan perilaku kerja yang terampil/terlatih, teratur, dan cermat. Dengan perilaku tersebut, sangat dimungkinkan seorang pegawai mampu mencapai tujuan.

4) Manfaat

Ukuran yang terakhir seseorang dapat dikatakan berkinerja adalah manfaat atau dampak. Hasil kerja yang telah dicapai memberikan pengaruh terhadap berbagai kebaikan organisasi seperti pencapaian prestasi, kemajuan, dan kesejahteraan bagi stakeholder.

2.5.4. Tujuan Kinerja Karyawan

Nurjaya (2021) menyatakan bahwa tujuan dari penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Manajer melakukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang.
- 2) Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawannya.

2.6. Hasil Penelitian Sebelumnya.

- 1) Penelitian Haryanto *et al.*, (2022) *Moderating role of transformational leadership in the relationship between work conflict and employee performance*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran kepemimpinan transformasional dalam memoderasi hubungan konflik kerja dengan kinerja karyawan pada Perusahaan Kereta Api. Sampel dalam survei ini adalah 150 karyawan pusat manajemen operasi perusahaan kereta api yang dipilih dengan menggunakan non-random sampling metode. Data dikumpulkan

melalui survei online melalui WhatsApp dan e-mail. Model Persamaan Struktural Kuadrat Terkecil Parsial (PLS-SEM) tersirat di dalamnya menjelaskan hubungan antar variabel yang dikonsep dalam penelitian ini. Hasilnya menunjukkan ada hubungan negatif antara konflik kerja dan kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat dari lokasi penelitian, tahun penelitian dan jumlah sampel. Penelitian ini dilakukan di CV. Murni Cosmetic Bali tahun 2024 dengan jumlah sampel 37 orang dan teknik pengolahan data menggunakan metode SEM, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan di Perusahaan Kereta Api tahun 2022 dengan jumlah sampel 150 orang.

- 2) Penelitian Yasiri & Almanshur, (2022) Pengaruh Konflik Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pg. Krebet Baru Malang. Penelitian ini mengambil objek di PG. Krebet Baru yang merupakan perusahaan industri penghasil gula. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Populasi penelitian adalah pegawai PG. Krebet Baru Malang dengan sampel sebanyak 75 karyawan. Metode pengumpulan data menggunakan data angket, observasi, dan wawancara. Analisis data digunakan menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan program SPSS 26. Itu hasil penelitian konflik terhadap kinerja pegawai mempunyai pengaruh negatif dan efek yang signifikan. Sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh pada kinerja karyawan. hal. Krebet Baru Malang.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat dari lokasi penelitian, jumlah sampel dan teknik analisis data. Penelitian ini dilakukan di CV. Murni Cosmetic Bali dengan jumlah sampel 37 orang dan pengolahan data menggunakan metode SmartPLS, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan di Pg. Krebet Baru Malang dengan menggunakan sampel sebanyak 75 orang dengan metode SPSS.

- 3) Penelitian Syuhada & Amelia, (2021) *The Effect Of Work Conflict And Morale On Employee Performance In The Avsec Division Of Angkasa Pura*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Divisi Avsec Angkasa Pura II Kuala Namu dengan menggunakan sampel sebanyak 92 orang. Dalam memperoleh data untuk penyusunan skripsi ini, penulis menggunakan alat pengumpulan data berupa observasi (pengamatan), wawancara, dan penyebaran angket. Dalam menganalisis data menggunakan regresi liner berganda, uji t, uji f, dan uji determinasi. Hasil penelitian menunjukkan konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat dari lokasi penelitian, jumlah sampel dan teknik analisis data. Penelitian ini dilakukan di CV. Murni Cosmetic Bali dengan jumlah sampel 37 orang dan pengolahan data menggunakan metode SmartPLS, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan di Divisi Avsec Angkasa Pura II Kuala Namu dengan menggunakan sampel sebanyak 92 orang dengan metode SPSS.

- 4) Penelitian Santosa *et al*, (2021) Pengaruh Konflik Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Terang

Dunia Internusa. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dokumentasi, wawancara dan kuisisioner. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian lapangan yaitu dengan menyebarkan kuesioner yang berjumlah 110 orang atau responden yang tidak lain ialah pegawai PT. Terang Dunia Internusa. Pengujian menggunakan alat bantu SPSS 25.00, pengujian hipotesis menggunakan analisis model statistik yang terdiri dari uji reliabilitas, regresi linear berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi(R^2). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh positif Terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Terang Dunia Internusa.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat dari lokasi penelitian, jumlah sampel dan teknik analisis data. Penelitian ini dilakukan di CV. Murni Cosmetic Bali dengan jumlah sampel 37 orang dan pengolahan data menggunakan metode SmartPLS, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan di PT. Terang Dunia Internusa dengan jumlah sampel 110 orang dan pengolahan data menggunakan metode SPSS 25.

- 5) Penelitian Seno *et al.*, (2023) *The Influence Of Career Development, Competence And Work Conflict On Job Satisfaction*. Desain penelitian menggunakan kausal metode kuantitatif yaitu mengetahui pengaruh antar variabel yang diteliti. Datanya Alat pengumpulannya menggunakan kuesioner yang sudah teruji validitas dan reliabilitasnya didistribusikan melalui googleform. Populasi yang diteliti dalam penelitian ini sebanyak 50 orang, dengan menggunakan metode jenuh teknik pengambilan sampel. Analisis data dilakukan dengan menggunakan Smart-PLS (Partial Least

Square) melalui pengujian model luar, model dalam dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja, variabel kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan konflik kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Wisma Unit Pelayanan Lampung Jakarta.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada lokasi penelitian, dimana penelitian ini dilakukan di CV. Murni Cosmetic Bali dengan jumlah populasi 36 orang pada tahun 2024 sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan di Wisma Unit Pelayanan Lampung Jakarta dengan jumlah sampel 50 orang pada tahun 2023.

- 6) Penelitian Bakat *et al.*, (2023) *Talent Management and Motivation Affect Employee Performance Mediated by Job Satisfaction in Hospitality Industry in Batam City*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 412 responden. Metode analisis deskriptif menggunakan SPSS. Metode analisis kuantitatif ini biasanya menggunakan Smart PLS 3. Uji pengaruh langsung menyimpulkan motivasi terhadap kepuasan kerja memiliki hubungan signifikan positif, yang dimana nilai sample mean 0,278 dan nilai p values 0,000. Motivasi yang didapatkan karyawan, akan meningkatkan kepuasan kerjanya. Adanya motivasi membuat karyawan lebih bersemangat.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada sampel penelitian, dimana penelitian ini menggunakan sampel 36 orang pada tahun 2024 sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan sampel sebanyak 412 pada tahun 2023.

Kemudian pada penelitian ini menggunakan Teknik analisis SEM sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan SPSS dan Smart PLS.

- 7) Penelitian Riyanto *et al.*, (2021) *Effect Of Work Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance: Mediating Role Of Employee Engagement*. Sampel penelitiannya adalah perusahaan Teknologi Informasi (TI) yang berlokasi di kota-kota Jakarta dan Bandung, Indonesia. Responden riset adalah pengembang sistem yang menangani kegiatan pengembangan sistem untuk proyek atau bagian dari proyek yang sedang berlangsung. Penelitian ini menggunakan metode Dengan menggunakan teknik *convenience sampling* diperoleh 103 respon dari pengembang IT. Metode analisis model penelitian menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan software SMART PLS Ver 3.0. Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada sampel penelitian, dimana penelitian ini menggunakan sampel 36 orang sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan sampel sebanyak 103 orang. Kemudian pada penelitian ini menggunakan Teknik analisis SEM sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan Smart PLS. kemudia Lokasi pada penelitian ini adalah di CV.Murni Cosmetic Bali pada tahun 2024 sedangkan pada penelitian sebelumnya dilakukan di perusahaan Teknologi Informasi (TI) yang berlokasi di kota-kota Jakarta dan Bandung pada tahun 2021

- 8) Penelitian Fahriana *et al.*,(2022) *The Influence of Work Motivation on Employee Performance CV. Elead Indonesia*. Penyusunan penelitian ini

menggunakan metode Preferred Reporting Item for Systematic Review dan Meta Analysis dari beberapa penelitian yang memiliki hubungan dengan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Analisis data yang digunakan adalah analisis statistik dalam bentuk uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan merupakan variabel dominan mempengaruhi kinerja.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu teknik analisis pada penelitian ini menggunakan SEM sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan Teknik analisis linear berganda. Kemudian Lokasi pada penelitian ini adalah di CV.Murni Cosmetic Bali pada tahun 2024 sedangkan pada penelitian sebelumnya dilakukan di CV. Elead Indonesia pada tahun 2022.

- 9) Penelitian Simj *et al.*, (2024) *The Influence of Compensation, Job Satisfaction, and Job Performance on Employee Performance at the Polonia Medan Pratama Tax Office*. Teknik analisis data melibatkan pengujian kualitas data melalui pengujian validitas, pengujian reliabilitas, pengujian asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis, F-test, dan pengujian koefisien determinasi. Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, memenuhi kepuasan karyawan di Kantor Pelayanan Pajak Polonia Medan Pratama akan berdampak pada kinerja karyawan. Ini menyoroti pentingnya kepuasan kerja dilaksanakan di Kantor Pelayanan Pajak Polonia Medan Pratama.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu teknik analisis pada penelitian ini menggunakan SEM sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan teknik analisis linear berganda. Kemudian Lokasi pada penelitian ini adalah di CV.Murni Cosmetic Bali pada tahun 2024 sedangkan pada penelitian sebelumnya dilakukan di Polonia Medan Pratama Tax Office pada tahun 2024.

- 10) Penelitian Badrianto *et al.*, (2020) *Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance in Pt. Nesinak Industries*. Penelitian ini untuk mengkaji pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Industri Nesinak. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 88 responden yang bekerja pada bagian produksi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda. Berdasarkan pada hasil uji t (parsial) dan uji f (simultan) penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kerja lingkungan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan secara bersamaan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu teknik analisis pada penelitian ini menggunakan SEM sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan teknik analisis linear berganda. Kemudian Lokasi pada penelitian ini adalah di CV.Murni Cosmetic Bali pada tahun 2024 sedangkan pada penelitian sebelumnya dilakukan di PT. Industri Nesinak pada tahun 2022. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 36 orang sedangkan pada penelitian sebelumnya berjumlah 88 orang.

11) Penelitian Maskur *et al.*, (2024) *Influence Of Job Satisfaction And Management Information Systems On Employee Performance In PT. Pawnshop In Palopo City*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian di Kota Palopo. Pada penelitian ini perhitungan koefisien korelasi dilakukan dengan menggunakan software SPSS versi 23 menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja PT. Pegadaian di Kota Palopo mempunyai arti kepuasan kerja membaik maka kinerja juga akan meningkat.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu teknik analisis pada penelitian ini menggunakan SmartPLS sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan teknik analisis linear berganda menggunakan SPSS 23. Kemudian Lokasi pada penelitian ini adalah di CV.Murni Cosmetic Bali pada tahun 2024 sedangkan pada penelitian sebelumnya dilakukan di PT. Pegadaian di Kota Palopo pada tahun 2024.

12) Penelitian Fauziek & Yanuar (2021) *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan dengan stress kerja sebagai variabel mediasi*. Penelitian ini dilakukan pada PT XYZ. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 75 responden. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja sedangkan variabel dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan, serta variabel mediasi pada penelitian ini adalah stres kerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah SEM-PLS. Penelitian ini dapat membuktikan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya pada penelitian ini menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan stress kerja sebagai variabel mediasi. Kemudian lokasi pada penelitian ini adalah di CV.Murni Cosmetic Bali pada tahun 2024 dengan jumlah sampel 36 orang sedangkan pada penelitian sebelumnya dilakukan di PT. XYZ pada tahun 2021 dengan jumlah sampel 75 orang.

- 13) Penelitian Marlina (2023) Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Anjungan Lampung TMII. Metode penelitian yang digunakan adalah metode asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 50 karyawan Anjungan Lampung TMII. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh yang artinya semua populasi digunakan sebagai sample. Hasil penelitian menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat dari lokasi pada penelitian ini adalah di CV.Murni Cosmetic Bali pada tahun 2024 dengan jumlah sampel 36 orang sedangkan pada penelitian sebelumnya dilakukan di Anjungan Lampung TMII pada tahun 2023 dengan jumlah sampel 50 orang.

- 14) Penelitian Irfad *et al.*, (2021) Manajemen Beban Kerja, Konflik Kerja Dan Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Di PT Harapan Teknik Shipyard. Penelitian

dilakukan di PT Harapan Teknik Shipyard dengan total sampel 58 orang. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang kemudian dianalisis menggunakan model SEM-PLS yang diolah dengan aplikasi SmartPLS. Berdasarkan hasil uji statistik, diketahui bahwa terdapat pengaruh manajemen konflik kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, terdapat pengaruh manajemen stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh mediasi kepuasan kerja terhadap hubungan manajemen konflik kerja terhadap kinerja karyawan. Ada efek mediasi kepuasan kerja pada hubungan antara manajemen stres kerja dan kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat dari lokasi pada penelitian ini adalah di CV.Murni Cosmetic Bali pada tahun 2024 dengan jumlah sampel 36 orang sedangkan pada penelitian sebelumnya dilakukan di PT Harapan Teknik Shipyard pada tahun 2021 dengan jumlah sampel 58 orang.

- 15) Penelitian Pasaribu *et al.*, (2023) Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Universitas Haji Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan asosiatif dengan metode kuantitatif, yaitu penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel eksogen dengan variabel endogen. Dalam Pengujian hpotesis dilakukan dengan uji Partial Least Square. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (M) memediasi pengaruh antara

Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Karyawan Universitas Haji Sumatera Utara.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat dari lokasi pada penelitian ini adalah di CV.Murni Cosmetic Bali pada tahun 2024 sedangkan pada penelitian sebelumnya dilakukan di Universitas Haji Sumatera Utara pada tahun 2023.

