

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Semakin ketatnya persaingan usaha saat ini, kinerja seorang karyawan dituntut untuk terus meningkat. Menurut Simanjuntak (2005), mengatakan standar kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya oleh suatu organisasi merupakan proses dan metode penilaian pelaksanaan tugas (*performance*) dari seseorang, kelompok atau unit-unit kerja di dalam organisasi tersebut. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat mengenai cara bagaimana melakukan peningkatan atau mempertahankan kinerja seorang karyawan salah satunya dapat dilakukan dengan melakukan serangkaian perbaikan untuk meningkatkan kualitas karyawan dan mengevaluasi kinerja karyawan tersebut sehingga suatu organisasi tumbuh, unggul dan mampu bersaing, atau minimal dapat bertahan.

Pada saat ini, salah satu sumber daya yang penting bagi suatu organisasi yakni Sumber Daya Manusia (SDM) itu sendiri. Menurut beberapa peneliti (Dobre, 2013; McGehee, Lee, O'Bonnon, & Perdue, 2010) dalam jurnal Elbaz, dkk (2017), modal manusia adalah salah satu aset utama dalam organisasi, yang mampu bertahan dan sukses jika dikelola secara efektif. Oleh karena itu, manajer harus memperhatikan investasi manusia. Agar penggunaan sumber daya manusia bisa difungsikan secara maksimal dalam suatu organisasi, maka pihak manajemen harus mengelola sedemikian rupa untuk bisa mengoptimalkan efektivitas didalam organisasi. Efektif atau tidak didalam suatu perusahaan atau organisasi dapat

menggambarkan berhasil atau tidaknya proses manajemen sumber daya manusia serta dapat mengukur tingkat efektif dari manajemen sebuah organisasi untuk mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya. Banyak parameter ukuran dari efektivitas suatu organisasi, salah satunya yang banyak mendapatkan perhatian diantara isu pokok tersebut adalah masalah kinerja.

Adapun kualitas SDM dalam suatu perusahaan dapat diidentifikasi melalui penilaian kinerja yang diberlangsungkan oleh perusahaan. Menurut Robbins (2003), kinerja diartikan sebagai hasil yang diraih oleh karyawan berdasarkan standar pengukuran yang berlaku untuk suatu pekerjaan yang berkaitan. Pengukuran kinerja dapat dilakukan ketika sekelompok atau individu karyawan telah memiliki sebuah standar atau kriteria keberhasilan (tolak ukur) yang ditetapkan perusahaan. Fattah (2017) lebih lanjut mengemukakan bahwa kinerja karyawan akan tinggi apabila perusahaan menetapkan tujuan yang menantang, adanya moderator berupa kemampuan, dan adanya mediator berupa usaha dan ketekunan serta strategi yang dimiliki karyawan. Melalui hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja sebagai hasil akhir dari seseorang yang mengindikasikan sejauh mana kualitas dirinya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan berdasarkan tolok ukur yang disesuaikan dengan standar yang ditentukan perusahaan sebagaimana telah disepakati bersama di awal. Bagi suatu perusahaan, untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan maka dibutuhkan kinerja karyawan yang tinggi. Kinerja individu karyawan dapat mempengaruhi suatu organisasi tersebut bisa dikatakan “berhasil”. Setiap perusahaan ataupun organisasi akan

terus berupaya agar kinerja karyawannya meningkat, dengan harapan apa yang menjadi cita-cita atau tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

Pihak manajemen dalam suatu organisasi saat ini menghadapi beberapa aspek yang sulit dihadapi, salah satunya yaitu bagaimana caranya agar karyawan menerapkan efisiensi dalam melakukan pekerjaannya. Albanese & Mitchell (1983) berpendapat bahwa bila ingin suatu organisasi tersebut dikatakan “sukses”, apabila seluruh anggota memiliki keinginan “mau” dan “mampu” untuk menggunakan kemampuan yang dimilikinya dalam melakukan suatu pekerjaan. Pandangan tersebut mengisyaratkan bahwa motivasi (*Motivation*) dan kemampuan (*Ability*) secara bersama-sama akan menentukan kinerja anggota organisasi. Hal ini juga di dukung oleh Feldman dan Daniel (1983) yang menyatakan bahwa kemampuan (*Ability*) dan motivasi (*Motivation*) memang bersama-sama akan menentukan kinerja. Dalam organisasi, kemampuan (*Ability*) dan motivasi (*Motivation*) merupakan bagian penting yang dapat menentukan dan mempengaruhi efektif tidaknya suatu kinerja (Gana, 2011). Menurut penelitian dari Frans Farlen (2011) menyatakan kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi dan kemampuan yang mempunyai pengaruh secara signifikan, artinya apabila kemampuan kerja atau motivasi kerja dari seorang karyawan semakin baik maka akan berdampak terhadap kinerja karyawan yang akan mengalami kenaikan juga. Hal tersebut juga didukung penelitian dari Andree Wijaya (2011) yang membuktikan bahwa kinerja karyawan memang dipengaruhi secara positif oleh motivasi dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Namun, masih kurang bila hanya kemampuan (*Ability*) dan motivasi (*Motivation*) saja yang menentukan

kinerja karyawan. Robbins (2001), berpendapat prestasi kerja (kinerja) karyawan disimbolkan sebagai fungsi (f) dari hubungan antara *ability* (A) dan *motivation* (M), sehingga dalam sebuah formula, prestasi kerja = (AxM). Bila ada yang memiliki nilai dibawah standar maka akan berpengaruh secara negatif pada prestasi kerja itu sendiri. Kemudian Robbins (2001) memberikan saran untuk ditambahkan faktor *opportunity* (O) sehingga persamaannya menjadi; prestasi kerja = f (AxMxO).

Senada dengan pendapat Robbins (2001) yang menyarankan untuk ditambahkan faktor *opportunity* (O) dalam prestasi kerja, dalam buku *Performance Management* (Sue Hutchinson, 2003) mengatakan bahwa *ability*, *motivation*, dan *opportunity* (*AMO Theory*), yang awalnya diusulkan oleh Bailey (1993) dan dikembangkan oleh Appelbaum et al (2000), telah menjadi kerangka kerja yang diterima secara umum untuk menjelaskan bagaimana kebijakan Sumber Daya Manusia (SDM) dapat berjalan dan berdampak pada kinerja, dan sangat membantu dalam memutuskan kebijakan SDM mana yang harus dikembangkan dan diimplementasikan. Menurut beberapa peneliti (Huselid, 1995; Appelbaum et al, 2000; MacDuffie, 1995; Purcell et al, 2003) dalam Macky dan Boxall (2007), sebagian besar studi tentang praktik kerja berkinerja tinggi menggunakan kerangka AMO (*Ability, Motivation, Opportunities*), baik secara eksplisit maupun implisit. Model tersebut mengusulkan agar praktik Sumber Daya Manusia (SDM) berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan dengan mengembangkan kemampuan (*Ability*) dan ketrampilan karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka, meningkatkan motivasi (*Motivation*) kerja

karyawan, serta memberikan peluang (*Opportunities*) kepada karyawan untuk memanfaatkan sepenuhnya keterampilan mereka dan termotivasi. Argote, McEvily & Reagans (2003) dalam jurnal Elbaz, dkk (2017) berpendapat bahwa kinerja orang yang sukses didasarkan pada *Ability, Motivation, Opportunity* orang untuk melakukannya, *knowledge management* yang sukses juga didasarkan pada *Ability, Motivation, Opportunity*. Selain itu, Wang & Noe (2010) dalam jurnal Elbaz, dkk (2017) juga menunjukkan bahwa jika kemampuan, motivasi, dan peluang untuk mendapatkan pengetahuan, penerima (karyawan) akan mendapatkan pengetahuan yang lebih maju, yang mengarah pada hasil bahwa karyawan dapat mengubah pengetahuan menjadi kekuatan produktif dan meningkatkan kinerja organisasi. Namun masih terbatas penelitian yang memiliki tujuan eksplisit untuk membuktikan kerangka AMO ini. Hal tersebut didukung penelitian oleh Garcia dan Tomas (2016) dalam jurnalnya yang mengungkapkan bahwa mereka menyadari hanya sedikit investigasi yang memiliki tujuan eksplisit untuk memverifikasi kerangka AMO. Artinya, meskipun studi-studi tersebut tidak memiliki tujuan eksplisit untuk mengkonfirmasi kerangka AMO, mereka secara tidak langsung mengujinya melalui analisis empiris, di mana mereka menggunakan contoh-contoh kemampuan, motivasi, dan praktik peningkatan peluang untuk mengeksplorasi pengaruh mereka atas beberapa hasil. Kesimpulan dari penelitian Garcia dan Tomas (2016) ini bahwa meskipun kerangka kerja AMO adalah alat yang sangat berguna untuk menjelajahi hubungan HRM-performance, faktor-faktor lain juga harus diperhitungkan dalam mendefinisikan pendekatan yang lebih komprehensif.

Dalam jurnal Elbaz, dkk (2017), terdapat beberapa peneliti seperti Siemsen, Roth & Balasubramanian (2008) yang berpendapat bahwa *Ability, Motivation, Opportunity* telah didokumentasikan sebagai “blok bangunan” dari setiap tindakan yang sukses. Lawson & Potter (2012) berpendapat bahwa penerapan kerangka AMO dapat membantu mengatasi kelengketan internal organisasi dalam transfer pengetahuan. *Ability* mengacu pada bakat, pengetahuan, keterampilan, kemahiran dan pengalaman yang dibutuhkan untuk mencapai tugas. *Motivation* mengacu pada kemauan (atau sejauh mana seseorang termotivasi) untuk melaksanakannya. Kemudian Ubah *et al.* (2012) mendefinisikan *Opportunity* sebagai pencarian dan pemanfaatan sumber daya dan peluang melalui hubungan sosial untuk memecahkan kesulitan dalam mentransfer pengetahuan.

Sumber daya manusia memang memiliki peranan penting dalam aktivitas suatu perusahaan, karena bagaimanapun juga keberhasilan dan kemajuan suatu perusahaan tidak bisa lepas dari kinerja sumber daya manusia itu sendiri. Hal ini sesuai dengan Ivancevich M. John (2007) yang mengatakan bahwa kinerja individu merupakan pondasi kinerja organisasi. Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah dengan adanya karyawan yang memiliki kemampuan dan keterampilan serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga diharapkan mendapatkan kinerja yang memuaskan. Tetapi fakta dilapangan tidak seluruh karyawan yang memiliki ketrampilan, kemampuan serta semangat kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi. Seorang karyawan meskipun sudah memiliki kemampuan yang baik, terkadang tidak mempunyai semangat kerja yang

tinggi sehingga akan berpengaruh terhadap kinerjanya yang tidak sesuai dengan harapan dari organisasi. (Sumarsono, 2004).

PT. XYZ merupakan perusahaan bisnis milik keluarga yang bergerak di sektor industri manufaktur rokok, dengan berbagai merek produk rokok. PT. XYZ merupakan anak perusahaan hasil dari *holding company*. PT. XYZ sudah ada sejak tahun sekitar 1960-an, merupakan salah satu industri rokok terbesar di Indonesia dan sebagai perusahaan modern dengan terus berupaya dalam pengembangan sumber daya manusia, teknologi, serta pemasarannya, untuk memajukan atau tetap mempertahankan kedudukannya sebagai salah satu industri rokok terbesar di Indonesia.

Soetjipto (2008) mengemukakan bahwa perusahaan yang besar, seharusnya juga didukung oleh kemampuan SDM-nya dalam berkarya membangun visi dan misi bersama di dalamnya. Dengan kata lain, semakin maju suatu perusahaan, maka semakin baik pula kualitas SDM di dalamnya, dan semakin mundur suatu perusahaan, maka semakin buruk pula kualitas SDM di dalamnya.

Kemampuan sumber daya manusia di PT. XYZ dapat dilihat melalui kinerja mereka yang diperoleh dari pengukuran *Performance Appraisal* (PA). Pengukuran kinerja karyawan tersebut dilakukan dalam periode tertentu, yakni setiap 1 (satu) tahun sekali. PT. XYZ memiliki kategori terkait skala penilaian kinerja karyawannya, seperti tabel 1.1:

Tabel 1.1 Skala Penilaian Karyawan PT. XYZ

Nilai	Kategori	Target Perusahaan
0 - 6,99	Kurang	Dibawah Standart
7,00 - 7,79	Cukup	
7,80 - 8,29	Baik	Standart Perusahaan
8,30 - 8,69	Baik Sekali	Diatas Standart
> 8,70	Istimewa	

Sumber: data kinerja PT. XYZ 2017

Berdasarkan hasil wawancara dengan *Supervisor Organization Development* (OD) dan didukung data kinerja karyawan PT. XYZ, hasil penilaian kinerja yang dilakukan oleh perusahaan bahwa kinerja karyawan PT. XYZ, khususnya karyawan yang memiliki *job grade* 21-23 (Staff) dan 24-25 (*supervisor*), masih terdapat perbedaan (*gap*) kinerja antara yang diharapkan oleh perusahaan dengan kenyataan yang terjadi. Pada tabel 1.2 dijelaskan rincian kondisi kinerja karyawan PT. XYZ khususnya karyawan yang memiliki *job grade* 21-23 (Staff) dan 24-25 (Supervisor) pada setiap departemennya.

Tabel 1.2 Rangkuman Kinerja Karyawan PT. XYZ tahun 2017-2018

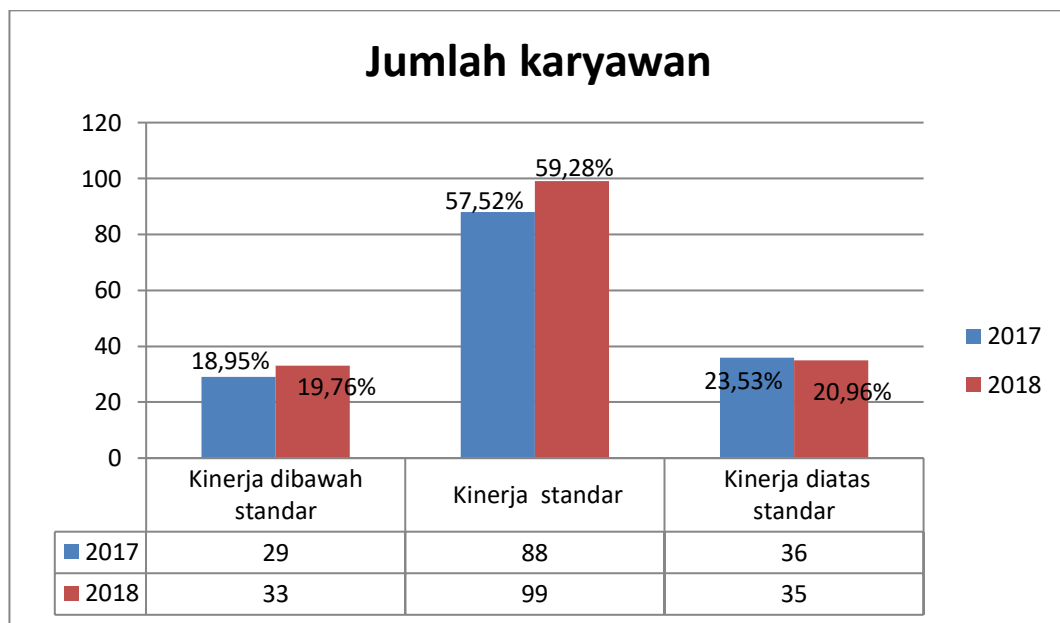
Departemen	Kinerja Karyawan						Jumlah Karyawan	
	Dibawah Standart		Standart		Diatas Standart		2017	2018
	2017	2018	2017	2018	2017	2018		
Marketing								
<i>General Marketing</i>	1	1	6	6	2	1	9	8
<i>Marketing Controller</i>	0	0	0	2	2	0	2	2
<i>Marketing Research</i>	1	2	7	3	2	2	10	7
<i>Marketing Service</i>	0	0	2	4	1	0	3	4
Factory								
<i>Factory Laboratory</i>	3	1	3	7	1	1	7	9
<i>Civil Engineering</i>	1	1	2	1	1	2	4	4
<i>General Factory</i>	1	1	4	5	2	1	7	7

Departemen	Kinerja Karyawan						Jumlah Karyawan	
	Dibawah Standart		Standart		Diatas Standart		2017	2018
	2017	2018	2017	2018	2017	2018		
<i>PPIC</i>	1	1	2	4	1	1	4	6
<i>Primary</i>	0	1	2	4	0	1	2	6
<i>Production Engineering</i>	4	0	10	0	2	0	16	0
<i>QA</i>	0	1	6	5	2	1	8	7
<i>R & D</i>	2	2	7	9	1	1	10	12
<i>Secondary</i>	2	3	4	13	2	3	8	19
<i>Site Engineering</i>	2	1	2	1	1	3	5	5
Support								
<i>Accounting</i>	3	3	5	4	3	4	11	11
<i>Finance</i>	1	2	6	5	1	2	8	9
<i>Tax</i>	1	1	5	7	2	1	8	9
HRD								
<i>Personnel & Welfare</i>	3	1	1	1	2	4	6	6
<i>HR</i>	0	2	2	4	1	1	3	7
<i>MOD</i>	1	4	2	1	0	1	3	6
IT								
<i>IT</i>	2	5	9	12	7	5	18	22
Procurement								
<i>Procurement</i>	0	0	1	1	0	0	1	1
Total Karyawan	29	33	88	99	36	35	153	167
Prosentase	18,95%	19,76%	57,52%	59,28%	23,53%	20,96%	100%	

Sumber: data olahan dari Data Kinerja PT. XYZ 2017–2018

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat mengenai total keseluruhan karyawan yang mempunyai *job grade (staff-supervisor)* pada tahun 2017 yaitu sebanyak 153 karyawan dan pada tahun 2018 meningkat menjadi 167 karyawan. Dari jumlah

karyawan tersebut masing-masing karyawan memiliki kualitas kinerja yang berbeda-beda. Perbandingan jumlah karyawan untuk masing-masing tingkatan kualiatas kinerja dapat dilihat pada grafik berikut ini:



Gambar 1.1. Perbandingan jumlah karyawan PT. XYZ berdasarkan Tingkatan Kinerja Pada Tahun 2017-2018

Berdasarkan Grafik 1.1. tersebut, diketahui bahwa terjadi kenaikan jumlah karyawan yang memiliki kinerja dibawah standar. Pada tahun 2017 dari total karyawan (153 karyawan) sebesar 18,95% (29 karyawan) memiliki kinerja dibawah standar, sedangkan jumlah karyawan yang memiliki kinerja dibawah standar pada tahun 2018 menjadi naik 19,76% (33 karyawan) dari total karyawan (167 karyawan). Selain itu, berdasarkan grafik juga diketahui bahwa terjadi kenaikan jumlah karyawan yang memiliki kinerja sesuai standar dari tahun 2017 ke tahun 2018. Pada tahun 2017, dari jumlah 153 karyawan diketahui sebesar 57,52% (88 karyawan) memiliki kinerja sesuai standar, sedangkan pada tahun

2018 terdapat 59,28% (99 karyawan) memiliki kinerja sesuai standar dari jumlah karyawan 167 karyawan. Tidak hanya itu, berdasarkan grafik diketahui bahwa telah terjadi penurunan jumlah karyawan yang memiliki kinerja diatas standar dari tahun 2017 ke 2018. Pada tahun 2017 diketahui dari 153 karyawan terdapat 23,53% (36 karyawan) memiliki kinerja diatas standar. Sedangkan pada tahun 2018 dari 167 karyawan terdapat 20,96% (35 karyawan) memiliki kinerja diatas standar. Hal ini menunjukkan ada peningkatan jumlah karyawan yang memiliki kinerja dibawah standart serta penambahan jumlah karyawan yang memiliki kinerja standart dari tahun 2017 ke 2018. Sedangkan, jumlah karyawan yang memiliki kinerja diatas standar mengalami penurunan dari tahun 2017 ke tahun 2018.

Seiring berjalannya waktu, PT. XYZ juga berupaya untuk meningkatkan kinerja organisasi agar lebih banyak lagi karyawan yang memiliki kinerja diatas standart perusahaan, salah satu upaya yang dilakukan yakni dengan meningkatkan kapasitas kinerja dari karyawannya. PT. XYZ secara tidak langsung telah menggunakan komponen *AMO Theory (ability, motivation, opportunity)* untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Program peningkatan kinerja karyawan PT. XYZ antara lain: *Pertama*, peningkatan kemampuan (*ability*) karyawan dilakukan dengan cara memberikan *training* atau sejenisnya kepada karyawan sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan oleh divisi maupun individu karyawannya. Hal tersebut dibuktikan dalam dokumen perusahaan yakni proposal training salesman 2017 (khusus salesman) dengan nomor proposal 01/STM-P/V/2017 serta tertuang dalam kalender training tahun 2017 (all karyawan). *Kedua*, PT. XYZ melakukan

sebuah langkah untuk memotivasi (*motivation*) karyawannya, yakni dengan memberikan THR sebesar 2 kali gaji, dibuktikan dengan memo perusahaan nomor 15/P/GJ/V/2017 perihal Perhitungan THR Lebaran Tahun 2017. *Ketiga*, untuk pemberian peluang/kesempatan (*opportunity*) kepada karyawannya, PT. XYZ memberikan peluang yang sama kepada semua karyawannya untuk mengikuti proses promosi *job class*, mutasi-promosi, dan mutasi-demosi. Hal tersebut tertuang dalam memo MOD Dept perihal Perubahan Form FPMJ Manual ke E-FPMJ yang telah disahkan per tanggal 1 Februari 2018.

Adanya upaya peningkatan kemampuan, motivasi dan peluang karyawan tersebut diketahui juga akan meningkatkan tingkat kepuasan kerja dari karyawan yang bersangkutan, dan kepuasan kerja sendiri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sama dengan penelitian dari Lusri dan Siagian (2017) yang membuktikan bahwasanya kepuasan karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian juga dilakukan Varca (1993) menambahkan bahwa hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja tidak lengkap kecuali dengan adanya kemampuan yang relevan dengan pekerjaan juga dipertimbangkan. Pekerja yang menunjukkan tingkat kepuasan dan kemampuan yang tinggi menerima peringkat kinerja yang jauh lebih tinggi daripada semua pekerja lainnya (Varca, 1993). Dengan demikian, maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan juga dinilai dapat memediasi pengaruh motivasi dan peluang terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh itu Lusri dan Siagian (2017) menemukan bahwa

pengaruh motivasi terhadap kinerja dimediasi oleh kepuasan kerja. Vermeeren (2015) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh peluang terhadap kinerja karyawan. Ketika motivasi dan peluang dimiliki karyawan mampu meningkatkan kepuasan kerjanya, maka semakin puas karyawan tersebut akan semakin meningkatkan kerjanya.

Dengan demikian, PT. XYZ dengan usaha yang telah dilakukannya untuk meningkatkan kinerja karyawannya diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawannya sehingga lebih banyak lagi karyawan yang memiliki kinerja diatas standart. Oleh sebab itu peneliti akan melakukan penelitian di PT. XYZ untuk membuktikan apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh *ability*, *motivation*, dan *opportunity* terhadap kinerja karyawan atau tidak.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah yang dapat diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah kemampuan (*ability*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. XYZ ?
- 2) Apakah motivasi (*motivation*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. XYZ ?
- 3) Apakah peluang (*opportunity*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. XYZ ?
- 4) Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh kemampuan (*ability*) terhadap kinerja karyawan PT. XYZ ?

- 5) Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi (*motivation*) terhadap kinerja karyawan PT. XYZ ?
- 6) Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh peluang (*opportunity*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. XYZ ?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan dari penelitian mengenai “pengaruh komponen AMO *Theory* terhadap kinerja karyawan PT. XYZ” yakni melihat apakah secara keseluruhan komponen AMO *Theory* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. XYZ melalui kepuasan kerja sesuai dengan pendapat para ahli.

1.3.2 Tujuan Khusus

Adapun tujuan dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah yang disusun adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk menganalisis pengaruh kemampuan (*ability*) terhadap kinerja karyawan PT. XYZ.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh motivasi (*motivation*) terhadap kinerja karyawan PT. XYZ.
- 3) Untuk menganalisis pengaruh peluang (*opportunity*) terhadap kinerja karyawan PT. XYZ.
- 4) Untuk menganalisis pengaruh kemampuan (*ability*) terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PT. XYZ

- 5) Untuk menganalisis pengaruh motivasi (*motivation*) terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PT. XYZ.
- 6) Untuk menganalisis pengaruh peluang (*opportunity*) terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PT. XYZ.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Komponen AMO *Theory* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. XYZ)” ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi atau sumbangan pengetahuan ilmiah bagi pengembangan teori di bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan kinerja sumber daya manusia. Dengan demikian, dapat dibandingkan antara teori-teori yang ada tentang kinerja dan pengembangan sumber daya manusia dengan kenyataan di lapangan, sehingga apabila terdapat ketidaksesuaian di antara keduanya, maka dapat dilakukan perubahan dalam mendukung teori ataupun menyanggah teori.

1.4.2 Manfaat Praktis

1.4.2.1 Bagi Perusahaan

Mendapatkan pembuktian tentang pengaruh komponen AMO *Theory* terhadap kinerja karyawan PT. XYZ melalui mediasi kepuasan kerja, khususnya karyawan pada *job grade* antara 21-25 dalam upaya meningkatkan kinerja

karyawan. Selain itu juga dapat dijadikan acuan dalam rangka pengembangan kinerja karyawan yang tepat sasaran, serta dapat dijadikan dasar pertimbangan dalam mempromosikan, mendemosi, maupun memutasi seorang karyawan demi kebaikan perusahaan dan karyawan.

1.4.2.2 Bagi Peneliti

Melalui penelitian ini, peneliti akan memperoleh pembuktian yang akurat tentang pengaruh komponen *AMO Theory* terhadap kinerja karyawan PT. XYZ melalui mediasi kepuasan kerja, khususnya karyawan pada *job grade* antara 21-25, serta keberlanjutan penelitian di masa yang akan datang.

1.4.2.3 Bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi penelitian berikutnya di masa yang akan datang, hasil dari penelitian ini semoga dapat memberikan gambaran informasi, terutama bagi peneliti yang berminat dalam penelitian mengenai kinerja karyawan dengan menggunakan teori *AMO (Ability, Motivation, Opportunities)* dan kepuasan kerja, hingga pada akhirnya dapat memberikan perbaikan serta penyempurnaan atas penelitian ini, sehingga hasil yang tersaji akan teruji sepenuhnya.