

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMODERASI OLEH KEPUASAN KERJA DI ORIENTAL GROUP MEDAN

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Oriental Group Medan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. Fenomena empiris, *research gap*, dan *novelty* mengenai peran moderasi kepuasan kerja pada industri otomotif di Indonesia menjadi latar belakang studi ini. Penelitian kuantitatif ini melibatkan populasi 89 karyawan. Jumlah sampel minimum ditentukan melalui *a priori power analysis* menggunakan paket pwr pada RStudio dengan dengan 3 prediktor (X, M dan X *M), $\alpha = 0,05$, power 0,80, dan *effect size* $F^2 = 0,285$ menghasilkan sampel 43 responden yang dipilih melalui teknik *Simple Random Sampling*. Data dianalisis menggunakan SmartPLS 4. Hasil pengujian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($\beta = 0,785$, $p\text{-value} = 0,000$) serta kinerja karyawan ($\beta = 0,438$; $p\text{-value} = 0,001$). Kepuasan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($\beta = 0,486$; $p\text{-value} = 0,001$). Namun, kepuasan kerja tidak terbukti memoderasi secara signifikan hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan ($\beta = 0,189$, $p\text{-value} = 0,059$). Secara teoretis, temuan ini memperkaya literatur MSDM dengan membuktikan bahwa motivasi dan kepuasan kerja beroperasi sebagai prediktor mandiri, bukan pemoderasi, terhadap kinerja. Secara praktis, manajemen disarankan merancang strategi peningkatan motivasi dan pemenuhan kepuasan kerja secara terpisah namun independen guna mengoptimalkan kinerja.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, SEM-PLS

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE MODERATED BY JOB SATISFACTION AT ORIENTAL GROUP MEDAN

*This study aims to analyze the effect of work motivation on employee performance at Oriental Group Medan, with job satisfaction as a moderating variable. Empirical phenomena, research gaps, and the novelty regarding the moderating role of job satisfaction in the Indonesian automotive industry form the primary background of this study. This quantitative research involved a population of 89 employees. The minimum sample size was determined through an a priori power analysis using the pwr package in RStudio for 3 predictors (X , M dan $X * M$), $\alpha = 0,05$, power 0,80, and effect size $F^2 = 0,285$, resulting in 43 respondents selected via Simple Random Sampling. Data were analyzed using SmartPLS 4. The results demonstrated that work motivation has a positive and significant effect on job satisfaction ($\beta = 0,785$, $p\text{-value} = 0,000$) and employee performance ($\beta = 0,438$; $p\text{value} = 0,001$). Job satisfaction was also shown to have a positive and significant effect on employee performance ($\beta = 0,486$; $p\text{-value} = 0,001$). However, job satisfaction was not proven to significantly moderate the relationship between work motivation and employee performance ($\beta = 0,189$, $p\text{-value} = 0,059$). Theoretically, these findings enrich the HRM literature by demonstrating that work motivation and job satisfaction operate as independent predictors rather than moderators of performance. Practically, management is advised to design separate yet independent strategies for enhancing motivation and fulfilling job satisfaction to maximize employee performance.*

Keywords: *Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance, PLS-SEM.*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kekayaan sumber daya manusia yang terpenting adalah orang-orang yang dipekerjakan oleh suatu organisasi, meliputi organisasi non-pemerintah maupun badan negara. Kemampuan suatu organisasi dan orang-orang di dalamnya untuk terwujudnya sasaran strategis yang direncanakan bertumpu kuat pada kualitas dan kinerja operasional tenaga kerja yang bertugas di dalamnya. Oleh karena itu, dengan terus meningkatnya persaingan global dan semakin kompleksnya lingkungan bisnis, organisasi harus terus meningkatkan efektivitas dan produktivitas karyawannya. Pada dasarnya ada dua komponen dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) yang terus menarik perhatian prioritas, yakni semangat kerja serta kepuasan terhadap pekerjaan. Kedua faktor ini umumnya diyakini berhubungan dengan kinerja.

Motivasi dan kepuasan kerja masih menjadi dua tantangan terbesar bagi sebagian besar bisnis saat ini. Contohnya adalah studi yang dilakukan di PT. Antika Anggrek Indonesia yang menunjukkan bahwa tingkat motivasi yang rendah menyebabkan karyawan tidak bahagia, yang pada akhirnya memengaruhi tingkat kinerja organisasi secara keseluruhan karena berdampak negatif pada produktivitas mereka. Contoh lain dari situasi yang sama dapat ditemukan di Muhammadiyah Business Center di mana mereka tidak mencapai target penjualan tahun 2023, yang pada dasarnya berarti karyawan tidak berkinerja maksimal, hal tersebut menunjukkan bahwa mereka juga mengalami masalah dalam menjaga motivasi. Semua temuan ini menunjukkan perbedaan yang cukup besar dalam hubungan dinamis antara apa yang diharapkan organisasi dari karyawannya dalam hal modalitas operasional dan kondisi kerja aktual di lapangan, hal ini membutuhkan perhatian yang mendesak.

Hubungan antara motivasi karyawan dan kinerja memiliki peran penting serta telah banyak diteliti dalam konteks Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) selama 20 tahun terakhir. Menurut model motivasi Vroom (1964), teori harapan,

motivasi dapat digambarkan sebagai tiga fungsi keyakinan individu; percaya bahwa usaha mengarah pada hasil kerja yang memuaskan (ekspektasi), bahwa produktivitas yang baik berimplikasi langsung pada penghargaan (instrumentalitas), dan bahwa hal itu akan berharga bagi individu (valensi). Selain itu, teori harapan Vroom juga didukung oleh teori penetapan tujuan Locke & Latham (1990) yang menjelaskan bahwa target yang terperinci dan penuh tantangan menghasilkan *output* kerja yang lebih unggul asalkan didukung umpan balik berkala. Keduanya pun memvalidasi bahwa tingkat motivasi berkorelasi linier dengan hasil kerja.

Sebaliknya, sebuah studi yang digarap oleh Muhammad Sabri (2024), dari Direktorat Universitas Syiah Kuala, menunjukkan bahwa ketiga variabel ini yaitu keterlibatan kerja, loyalitas karyawan, dan kultur perusahaan tak memengaruhi kinerja karyawan jika kepuasan kerja tidak dimasukkan sebagai faktor moderasi dalam penelitian. Hasil evaluasi yang berbeda arah dari tren sebelumnya ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tampaknya tidak selalu bertindak sebagai moderator dalam semua situasi, melainkan dipengaruhi oleh banyak faktor seperti karakteristik organisasi, jenis industri, dan kondisi lingkungan kerja.

Kesenjangan penelitian ini semakin terlihat jelas ketika meneliti hasil meta-analisis yang dilakukan oleh Frontiers in Psychology pada tahun 2022, di mana mereka menemukan hasil yang tidak sesuai dengan intuisi tentang dua variabel yang menjelaskan sebagian besar varians dalam keterlibatan kerja & kepuasan kerja ($r = 0,57$ dengan 36 studi dan 16.087 partisipan). Meskipun keterkaitan antara motivasi dan kepuasan kerja telah banyak dibahas, mayoritas literatur belum membuktikan secara langsung bagaimana kepuasan kerja bertindak sebagai pemoderasi (*moderating effect*) pada hubungan motivasi–kinerja. Tingginya motivasi karyawan tidak selalu berbanding lurus dengan kinerja optimal apabila tidak dimoderasi oleh kepuasan kerja yang memadai. Penelitian ini menguji interaksi variabel kepuasan kerja sebagai pemoderasi murni guna memahami pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja secara lebih presisi.

Poin diskusi lainnya adalah hubungan teoritis kaitan antara kenyamanan bekerja dengan efektivitas performa kerja. Bowling (2013) memperkenalkan teori-teori tentang kaitan antara kenyamanan bekerja dan produktivitas tim dalam

bukunya, "*An Introduction to Contemporary Work Psychology*". Teori-teori yang ia kemukakan meliputi: kepuasan menyebabkan kinerja dengan meningkatkan kesiapan perilaku individu untuk melakukan tugas, kinerja menyebabkan kepuasan karena imbalan yang diterima dari kinerja pada tingkat tinggi, dan hubungan antara kepuasan dengan kinerja yang bersifat timbal balik dan ditentukan oleh variabel ketiga seperti sifat kepribadian atau karakteristik pekerjaan itu sendiri. Menurut Judge dkk. (2001), meta-analisis mereka menggambarkan keterkaitan yang terbatas antara kepuasan kerja dengan performa dengan nilai korelasinya sebesar 0,30. Para peneliti didorong untuk memeriksa kemungkinan bahwa tingkat kepuasan kerja mampu memoderasi keeratan relasi antara kepuasan kerja terhadap capaian performa selain sebagai penyebab atau akibat dari kinerja kerja.

Penelitian ini menggunakan Teori Konservasi Sumber Daya yang diperkenalkan Hobfoll pada tahun 1989 sebagai dasar pemikirannya. Teori ini menyatakan bahwa manusia berupaya untuk melestarikan sumber daya mereka dan melindungi diri dari kehilangan sumber daya. Kepuasan kerja dipandang sebagai sumber daya pribadi yang signifikan. Orang-orang yang merasa puas dengan pekerjaan mereka yang umumnya dibekali daya pikir yang lebih tangguh saat menghadapi stres yang lebih besar, yang memungkinkan motivasi diwujudkan menjadi kinerja nyata. Karyawan yang mengalami ketidakpuasan kerja sangat rentan menghadapi kehilangan sumber daya mereka, dan akibatnya, motivasi menjadi tidak efektif untuk meningkatkan kinerja mereka. Teori ini dipilih karena menjelaskan alasan (mengapa) dan keadaan/situasi (kapan) kepuasan kerja bertindak sebagai moderator. Dengan demikian, teori ini lebih sesuai atau merupakan model yang lebih baik daripada teori lain yang hanya menjelaskan hubungan langsung antara variabel.

Berdasarkan tinjauan di atas, ada beberapa poin esensial yang menjustifikasi pelaksanaan riset ini. Beberapa diantaranya yaitu berupa motivasi dan kepuasan kerja yang rendah di banyak organisasi merupakan fenomena empiris yang diamati dan memengaruhi produktivitas serta kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Terdapat kesenjangan penelitian mengenai peran kepuasan kerja sebagai moderator hubungan antara motivasi dan kinerja. Sejumlah riset membuktikan bahwa

kepuasan kerja memperkuat relasi motivasi dan kinerja secara signifikan, namun tidak sedikit pula riset yang menunjukkan nihilnya keterkaitan tersebut. Adanya temuan meta-analisis yang menyoroti keragaman dampak variabel afektif (seperti kepuasan kerja) terhadap produktivitas kerja mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan memegang peranan penting.

Di antara penelitian yang telah dilakukan, Baharuddin (2024) telah melakukan penelitian tentang hal ini di Kabupaten Asmat, Purnomo dkk. (2020) telah meneliti masalah ini di perusahaan swasta, dan Majid dkk. (2024) telah menelitinya di industri perhotelan. Meskipun model moderasi kepuasan kerja dalam hubungan motivasi dan kinerja telah diuji pada beberapa literatur sebelumnya (seperti Purnomo dkk., 2020), pengujian dalam konteks spesifik industri otomotif dengan tingkat turnover yang sangat dinamis masih terbatas. Atas dasar tersebut, riset ini hadir berkontribusi serta memperluas cakupan temuan terdahulu pengujian kontekstual untuk memverifikasi konsistensi model moderasi tersebut pada Oriental Group Medan. Beberapa studi telah membahas keterkaitan antara motivasi dan kepuasan kerja, pengujian model moderasi kepuasan kerja pada hubungan motivasi–kinerja (Baron & Kenny, 1986) masih perlu diteliti lebih lanjut di industri otomotif Indonesia.

Konsep tersebut menjadi sangat relevan ketika dihadapkan pada fenomena riil yang terjadi di Oriental Group Medan. Berdasarkan data internal perusahaan, kompleksitas interaksi antara motivasi, kepuasan, dan kinerja karyawan terlihat dari fluktuasi *turnover* serta belum optimalnya capaian operasional dealer.

Tabel 1.1
Data *Turnover* Karyawan Oriental Group

Tahun	Rata-Rata Jumlah Karyawan	Karyawan Keluar	<i>Turnover Rate</i> (%)
2025	49	41	83,6%
2026	55	20	36,6%

Tabel 1.2

Pencapaian KPI Q1 2026 Dealer Oriental SM Raja Amplas

No.	Evaluation Item	KPI / Indicator	Target	Realization	Score (%)	Weight	Total Score	Score per Category
1	Sales	Stocks	100%	66%	66.00%	10%	6.60	44.67
		Retail Sales	100%	23%	23.33%	15%	3.50	
2	Operation	SSI (Sales Satisfaction Index)	9.5	9.15	96.32%	10%	9.63	94.11
		SSI Response	50%	70%	100.00%	5%	5.00	
		Unannounced Inspection	100	86	86.00%	15%	12.90	
3	After Sales Capacity	Workshop Capability	180	113	62.78%	15%	9.42	43.06
		Customer Experience	300	70	23.33%	10%	2.33	
4	Dealer Financing	DF Fulfillment	100%	69%	0.00%	20%	0.00	0.00
Total					57.22%	100%	49.38	

Tabel 1.3

Pencapaian KPI Q2 2026 Dealer Oriental SM Raja Amplas

No.	Evaluation Item	KPI / Indicator	Target	Realization	Score (%)	Weight	Total Score	Score per Category
1	Sales	Stocks	100%	100%	100.00%	10%	10.00	72.73
		Retail Sales	100%	45%	45.45%	15%	6.82	
2	Operation	SSI (Sales Satisfaction Index)	9.5	9.58	100.00%	10%	10.00	97.00
		SSI Response	50%	190%	100.00%	5%	5.00	
		Unannounced Inspection	100	91	91.00%	15%	13.65	
3	After Sales Capacity	Workshop Capability	180	150	83.33%	15%	12.50	50.56
		Customer Experience	300	53	17.78%	10%	1.78	
4	Dealer Financing	DF Fulfillment	80%	69%	0.00%	20%	0.00	0.00
Total					67.20%	100%	59.75	

Data pada Tabel 1.1 menunjukkan angka *turnover* yang sangat tinggi pada tahun 2025 sebesar 83,6% (41 karyawan keluar dari rata-rata 49 karyawan) dan masih tergolong tinggi pada tahun 2026 yaitu sebesar 36,6% (20 karyawan keluar dari rata-rata 55 karyawan). Tingginya angka keluar-masuk karyawan ini memberikan gambaran awal mengenai masalah kepuasan kerja yang dialami oleh tenaga kerja di Oriental Group Medan. Pada saat yang bersamaan, Tabel 1.2 dan Tabel 1.3 memperlihatkan bahwa kinerja organisasi belum mencapai target yang ditetapkan, di mana skor akumulasi KPI perusahaan masih berada pada kategori merah (49,38) dan kuning (59,75). Anjloknya pencapaian pada indikator Retail Sales, *Customer Experience*, hingga *Dealer Financing Fulfillment* mencerminkan rendahnya kinerja individu yang diduga dipicu oleh penurunan motivasi kerja.

Kondisi faktual ini menegaskan pentingnya meneliti kepuasan kerja sebagai variabel pemoderasi. Meskipun seorang karyawan memiliki motivasi kerja, ketidakpuasan terhadap lingkungan atau sistem kerja yang tecermin dari tingginya

turnover dapat memperlemah dorongan motivasi tersebut dalam menghasilkan kinerja yang optimal. Oleh sebab itu, analisis efek moderasi murni kepuasan kerja di Oriental Group Medan diharapkan mampu menjawab kekosongan literatur sekaligus memberikan solusi praktis bagi manajemen perusahaan.

Temuan dari penelitian ini akan mampu mengembangkan kerangka teoritis untuk Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dengan mengacu pada batasan-batasan di mana motivasi memengaruhi kinerja. Selain itu, temuan dari penelitian ini akan mampu menawarkan aplikasi praktis bagi para manajer organisasi ketika mereka mengembangkan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan landasan tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Oriental Group Medan?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Oriental Group Medan?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja di Oriental Group Medan?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh kepuasan karyawan di Oriental Group Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Oriental Group Medan.
2. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Oriental Group Medan.
3. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja di Oriental Group Medan.
4. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh kepuasan karyawan di Oriental Group Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberi nilai guna, baik secara teoretis maupun implikasi praktis yang dapat memberikan sumbangsih terhadap perusahaan dimana penelitian ini dilakukan. Rincian kontribusi keilmuan secara teoretis dan kegunaan praktisnya dijelaskan di bawah ini:

1.4.1 Manfaat Teoretis

Secara teoretis, riset ini berpotensi mengakselerasi pemahaman konsep pada disiplin ilmu manajemen sumber daya insani sebagai suatu ilmu, dengan penekanan pada perilaku organisasi. Kontribusi teoritis yang diharapkan adalah sebagai berikut:

1. Membangun dan Meningkatkan Gagasan Seputar Konservasi Sumber Daya

Penelitian ini didasarkan pada Teori Konservasi Sumber Daya (Hobfoll 1989), dengan kepuasan kerja bertindak sebagai sumber daya pribadi yang memoderasi hubungan motivasi dan kinerja. Temuan riset ini diharapkan mampu menunjukkan lebih lanjut bahwa Teori Konservasi Sumber Daya dengan memberikan bukti empiris untuk mendukung bahwa kepuasan kerja berfungsi sebagai jalan bagi karyawan untuk memperoleh dan menggunakan sumber daya pribadi mereka (motivasi). Jika hasil penelitian mendukung hipotesis bahwa kepuasan kerja memperkuat hubungan motivasi-kinerja, maka Teori Konservasi Sumber Daya akan lebih tervalidasi. Jika tidak mendukung hipotesis tersebut, maka hasil ini dapat digunakan untuk memberikan kritik atau mengembangkan revisi terhadap keterbatasan yang terkait dengan penerapan Teori Konservasi Sumber Daya dalam konteks organisasi di Indonesia.

2. Menawarkan Pandangan Baru tentang Fungsi Kepuasan Kerja

Studi ini mengambil pendekatan baru dibandingkan dengan penelitian lain di bidang ini. Hingga saat ini, sebagian besar penelitian telah melihat kepuasan kerja mengacu pada dua fungsi metodologis (baik selaku prediktor langsung atau variabel mediasi dalam hubungannya dengan capaian kinerja). Dalam studi ini, variabel kepuasan kerja akan digunakan sebagai variabel moderasi dan diharapkan penelitian ini akan berkontribusi pada pemahaman kita tentang kepuasan kerja dengan menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah variabel

independen dan variabel intervening serta variabel moderasi yang akan memengaruhi seberapa besar motivasi kerja akan menentukan kinerja karyawan.

3. Pemeriksaan ulang konsistensi antara teori harapan dan teori penetapan tujuan.

Teori Harapan (Vroom, 1964) dan Teori Penetapan Tujuan (Locke dan Latham, 1990) secara teoritis sama-sama mengusulkan bahwa dorongan motivasi berkorelasi positif dengan mutu performa. Pada penelitian ini, akan dilakukan studi untuk meneliti kembali konsistensi kedua teori tersebut dalam konteks di mana kepuasan kerja berperan sebagai faktor moderasi. Temuan empiris dari riset ini menyajikan jawaban atas pertanyaan teoritis; apakah efek "positif" motivasi terhadap kinerja (secara konsisten) berlaku untuk semua tingkat kepuasan kerja, atau apakah efek tersebut melemah atau menguat tergantung pada seberapa puas karyawan dengan pekerjaan mereka.

4. Mengisi Kesenjangan Penelitian dan Mengatasi Perbedaan dalam Hasil Penelitian Sebelumnya.

Sesuai dengan penelitian sebelumnya, terdapat inkonsistensi dalam temuan yang berkaitan dengan efek mediasi kepuasan kerja. Dalam studi oleh Purnomo dkk. (2020), Majid dkk. (2024) dan Baharuddin (2024), kepuasan kerja ditemukan berfungsi sebagai variabel pemoderasi yang memperkuat atau memperlemah relasi antara motivasi dan kinerja, sedangkan dalam studi oleh Muhammad Sabri (2024), kepuasan kerja tidak memiliki efek moderasi. Penelitian ini akan membantu mengisi kesenjangan yang ditemukan dalam studi sebelumnya dengan memberikan bukti empiris tambahan yang akan meningkatkan temuan penelitian saat ini atau memberikan alasan perbedaan temuan tersebut.

5. Penyediaan Bukti Empiris dalam Konteks Organisasi Indonesia.

Di organisasi-organisasi Indonesia, belum banyak penelitian yang menggunakan model moderasi kepuasan kerja sehubungan dengan motivasi dan kinerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk membantu membangun basis

pengetahuan manajemen sumber daya manusia di Indonesia dengan menambahkan bukti empiris yang spesifik untuk konteks ini. Hal ini penting karena cara kerja dilakukan, prinsip-prinsip yang dipegang oleh organisasi, serta cara setiap individu di dalam struktur organisasi tersebut berinteraksi mungkin berbeda di Indonesia dibandingkan dengan konteks Barat tempat teori-teori ini dikembangkan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Melengkapi manfaat teoretis yang ada, penelitian ini diharapkan turut menyumbangkan kontribusi nyata yang dapat diaplikasikan dalam praktik manajemen sumber daya manusia di organisasi. Manfaat praktis yang diharapkan meliputi:

1. Landasan untuk Membuat Kebijakan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

Kesimpulan studi ini adalah sebagai titik acuan bagi manajemen atau kepemimpinan organisasi, dalam menentukan kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja staf atau karyawan. Jawaban atas pertanyaan "praktis" yang penting ini, "apakah peningkatan tingkat motivasi saja sudah cukup untuk meningkatkan tingkat kinerja karyawan atau perlu terlebih dahulu meningkatkan kepuasan karyawan" dapat disebut sebagai temuan penelitian untuk manajemen.

2. Kontribusi yang dapat Diberikan Manajer dan Supervisor

Manajer lini dan supervisor dapat memanfaatkan temuan studi ini untuk membantu mengelola aktivitas sehari-hari staf mereka. Manajer sebaiknya memantau tingkat kepuasan karyawan sebagai indikasi kesediaan pekerja untuk dimotivasi. Menyesuaikan cara memotivasi setiap karyawan sesuai dengan tingkat kepuasan karyawan (menggunakan pendekatan individual). Para manajer disarankan untuk menciptakan kondisi kerja yang memuaskan bagi pekerja sebagai dasar untuk program stimulasi yang efektif.

3. Keuntungan Praktis bagi Para Pemangku Kepentingan

Pemilik perusahaan dapat menerima instruksi praktis tentang memaksimalkan ROI mereka dari inisiatif pengembangan SDM. Manajemen eksekutif menerima dukungan untuk membuat keputusan strategis terkait

pengelolaan sumber daya manusia. Manajer dan supervisor dapat menggunakan alat praktis untuk memotivasi tim mereka berdasarkan tingkat kepuasan anggota tim terhadap pekerjaan mereka. Karyawan akan mengalami peningkatan fokus pada kepuasan kerja mereka sebagai elemen dari strategi peningkatan kinerja secara keseluruhan. Serikat pekerja akan memiliki akses ke argumen yang didukung penelitian untuk mendukung kampanye mereka demi kondisi kerja yang lebih baik dan peningkatan kepuasan karyawan.

1.5 Lingkup Penelitian

Penelitian ini mengambil objek pada Oriental Group Medan dengan ruang lingkup yang dibatasi pada variabel-variabel pada ranah tata kelola sumber daya manusia. Fokus utamanya berkaitan erat dengan motivasi kerja dan kinerja karyawan, di mana kepuasan kerja ditempatkan sebagai variabel yang memoderasi hubungan tersebut. Pengaruh antavariabel ini dikaji karena kontribusinya baik dengan dampak langsung maupun melalui mediasi terhadap optimalisasi hasil kerja, demi membentuk perusahaan yang berkualitas didukung oleh karyawan yang mempunyai kinerja tinggi.