

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Grand Theory**

Grand theory yang digunakan dalam penelitian ini adalah yaitu teori dua faktor Herzberg. Frederick Herzberg (1950) yang menyebutkan bahwa: mengemukakan teori motivasi dua faktor yaitu faktor hygiene and motivation factors. Menurut Herzberg kebutuhan terdiri dari *maintenance factors* dan *motivation factor* (faktor pemeliharaan/hygiene dan faktor motivasi). *Maintenance factors* merupakan kebutuhan tingkat rendah yang jika terpenuhi nilainya nol. *Maintenance factors* (faktor hygiene) akan memberikan kepuasan jika, terpenuhi. Sebaliknya, jika tidak terpenuhi akan menyebabkan ketidakpuasan yang akan menimbulkan tuntutan bagi karyawan. faktor motivator yang tinggi maka akan menjadi pada kepuasan pekerjaan yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik (Herzberg, 1950) dalam (Hasibuan, 2021). Oleh karena itu dua faktor tersebut sangat digunakan sebagai acuan bahwa adanya kepuasan atau ketidakpuasan pada karyawan akan mempengaruhi kinerjanya. Teori ini menekankan bahwa inti dari kinerja adalah perilaku karyawan yang secara langsung berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Teori ini menjadi landasan bagi penulis untuk memilih Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan sebagai variabel yang perlu diteliti, karena ketiga variabel tersebut saling berkaitan. Kepuasan kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja diharapkan mampu mendukung karyawan dalam mencapai hasil kerja yang lebih optimal.

#### **2.2 Kinerja Karyawan**

##### **2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Peran karyawan sebagai aset utama dalam organisasi sangat berpengaruh terhadap kesuksesan atau kegagalan suatu perusahaan. Menurut (Mutiaradkk., 2024) Kinerja mencerminkan hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh individu, yang menggambarkan baik kualitas maupun kuantitas

pekerjaan tersebut. Sebagai alat evaluasi, kinerja digunakan untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan berhasil mencapai target dan standar yang ditetapkan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Menurut (Kabdiyono dkk., 2024) mengatakan kinerja karyawan mencakup hasil kerja yang dihasilkan oleh individu, tim, atau organisasi, berdasarkan kemampuan mereka dalam mencapai tujuan yang ditetapkan dalam waktu yang telah ditentukan.

Selain itu Menurut (Yohanson dkk., 2021) Kinerja karyawan mencerminkan sejauh mana seorang karyawan, atau sekelompok karyawan, bersedia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka serta menyelesaikan kegiatan tersebut dengan hasil yang diharapkan. Sedangkan (Arpan & Suwandi, 2020) Kinerja sejatinya merujuk pada istilah *job performance*, yang juga dikenal dengan sebutan *actual performance* atau prestasi kerja yang mencerminkan pencapaian nyata yang berhasil diraih oleh seorang karyawan. Menurut Afandi (2018 : 83 ) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan perusahaan secara legal dan tidak melanggar hukum serta tidak bertentangan terhadap norma dan etika yang ada.

Sedangkan menurut (Perkasa, 2023) Kinerja karyawan merujuk pada kemampuan yang dimiliki setiap individu dalam melaksanakan tugas-tugasnya, yang mempengaruhi sejauh mana mereka dapat memahami dan melaksanakan peran mereka dalam struktur organisasi. Dengan demikian, dari konsep yang diajukan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan elemen penting dalam organisasi yang menggambarkan sejauh mana kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

## **2.2.2 Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator kinerja menurut Kasmir (2019) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas (Mutu)

Penilaian kinerja dapat dilakukan dengan mengevaluasi kualitas atau mutu hasil pekerjaan yang diperoleh melalui suatu proses yang telah ditentukan.

2. Kuantitas (Jumlah)

Kinerja juga dapat diukur dengan memperhatikan kuantitas hasil yang dicapai oleh individu, yang dapat berupa produksi yang diukur dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang berhasil diselesaikan.

3. Waktu (Jangka Waktu)

Untuk pekerjaan tertentu, biasanya ditetapkan tenggat waktu yang harus dipenuhi dalam penyelesaiannya di dalam pekerjaan..

4. Pengawasan

Sebagian besar jenis pekerjaan memerlukan pengawasan untuk memastikan kelancaran proses yang sedang berlangsung.

5. Hubungan antar Karyawan

Evaluasi kinerja sering kali berhubungan dengan sejauh mana kerjasama dan keharmonisan terjalin antara karyawan maupun antara karyawan dan pimpinan.

## **2.3 Kepuasan Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Seorang karyawan cenderung merasa lebih puas dan memiliki tingkat loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan jika ia mendapatkan kepuasan kerja yang sesuai dengan harapannya. Menurut (Magdalena, Rahayu, dkk., 2023) Kepuasan kerja adalah perasaan emosional yang bisa bersifat positif atau negatif bagi setiap karyawan terkait dengan pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung akan memberikan usaha terbaik untuk menyelesaikan tugas yang dihadapi. Menurut Afandi (2018:73) Kepuasan kerja merujuk pada sejauh mana

seseorang merasa puas secara emosional dan efektif terhadap berbagai aspek dalam pekerjaannya. Menurut (Andriany, 2019) Kepuasan kerja mencerminkan sikap karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan, termasuk kondisi lingkungan kerja, hubungan antar rekan kerja, penghargaan yang diterima, serta faktor-faktor fisik yang terkait dengan pekerjaan tersebut.

Sedangkan, menurut (Gayatri & Muttaqiyathun, 2020) Kepuasan kerja merujuk pada perasaan positif yang dirasakan individu dalam suatu organisasi, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor penyebabnya. Hal ini mencerminkan sikap positif seseorang terhadap pekerjaan mereka, di mana perasaan, pemikiran, dan perilaku yang muncul menunjukkan pandangan positif terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Selain itu menurut (Suwandi dkk., 2022) Kepuasan kerja adalah pandangan karyawan mengenai sejauh mana pekerjaan mereka memenuhi kebutuhan atau harapan yang dianggap penting berdasarkan hasil yang mereka capai.

Dari berbagai perspektif mengenai kepuasan kerja, dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya, kepuasan kerja merupakan sikap positif karyawan yang tercermin dalam perasaan dan perilaku mereka terhadap pekerjaan, serta penilaian mereka terhadap pekerjaan sebagai bentuk penghargaan terhadap nilai yang dicapai menurut (Mohamad dkk., 2023) dalam teori yang dikemukakan oleh Donnelly, Gibson, dan Ivancevich (1994), kepuasan kerja berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, baik secara positif maupun negatif. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang tidak puas. Sebaliknya, ketidakpuasan dalam pekerjaan dapat berdampak pada penurunan kinerja. Donnelly, Gibson, dan Ivancevich (1994) menjelaskan bahwa hal ini menunjukkan

adanya hubungan yang saling memengaruhi antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

### **2.3.2 Indikator Kepuasan Kerja**

Indikator Kepuasan Kerja menurut Menurut Wibowo (dalam Darhmayanti, et al., 2023)

1. Upah

Nominal upah yang diterima seseorang sebagai balas jasa dari pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan kebutuhan dan rasa keadilannya.

2. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.

3. Supervisi

Sebagai sebuah pengarahan serta penengendalian kepada tingkat karyawan yang berada di bawahannya dalam suatu organisasi atau kelompok.

4. Keuntungan

Sesuatu yang didapat karyawan oleh pihak perusahaan.

5. Apresiasi

Penilaian terhadap sesuatu dengan memberikan rasa hormat, diakui, dan diberikan penghargaan.

## **2.4 Motivasi Kerja**

### **2.4.1 Penegertian Motivasi Kerja**

Setiap organisasi atau perusahaan tentu memiliki tujuan yang ingin dicapai. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, peran sumber daya manusia sangatlah krusial. Agar manusia dapat bergerak sesuai dengan tujuan organisasi, penting untuk memahami motivasi yang mendasari mereka,

karena motivasi memiliki pengaruh langsung terhadap perilaku individu di dalam organisasi atau perusahaan. Dengan kata lain, perilaku adalah cerminan yang paling nyata dari motivasi yang ada.

Menurut (M. Shalahuddin dkk., 2023) Motivasi merupakan dorongan yang membangkitkan semangat dan energi seseorang dalam bekerja, sehingga mereka dapat berkolaborasi, bekerja dengan efisien, dan berkomitmen penuh untuk mencapai kepuasan yang diinginkan. (Firdaus, 2020) menyatakan bahwa Motivasi kerja dapat dipahami sebagai dorongan atau alasan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan guna memenuhi kebutuhan hidupnya.

Sedangkan menurut (Magdalena, Wibaselppa, dkk., 2023) Motivasi kerja merujuk pada dorongan atau energi yang dimiliki individu atau kelompok untuk bertindak dan bekerja sama secara maksimal dalam melaksanakan rencana guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu menurut (Putra & Fernos, 2023) motivasi memiliki peran penting karena ia menjadi faktor yang mendorong, mengarahkan, dan mendukung perilaku seseorang agar dapat bekerja dengan semangat dan penuh antusiasme untuk mencapai hasil yang maksimal. Berdasarkan pandangan para ahli, motivasi dalam konteks manajemen difokuskan pada sumber daya manusia secara umum, dan lebih spesifiknya pada karyawan atau bawahan. Motivasi berhubungan dengan bagaimana cara mengarahkan kemampuan dan potensi bawahan agar dapat bekerja sama secara produktif untuk mencapai serta mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Indikator motivasi kerja menurut Afandi (2018:29-30) sebagai berikut:

1. Dimensi ketentraman adalah senang, nyaman dan bersemangat karenan kebutuhan terpenuhi. Indikator :

1. Balas jasa
2. Kondisi kerja
3. Fasilitas kerja
2. Dimensi dorongan untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin.

Indikator:

1. Prestasi kerja
2. Pengakuan dari atasan dan Pekerjaan itu sendiri

## 2.5 Penelitian Terdahulu

**Table 2. 1**  
**Penelitian terdahulu**

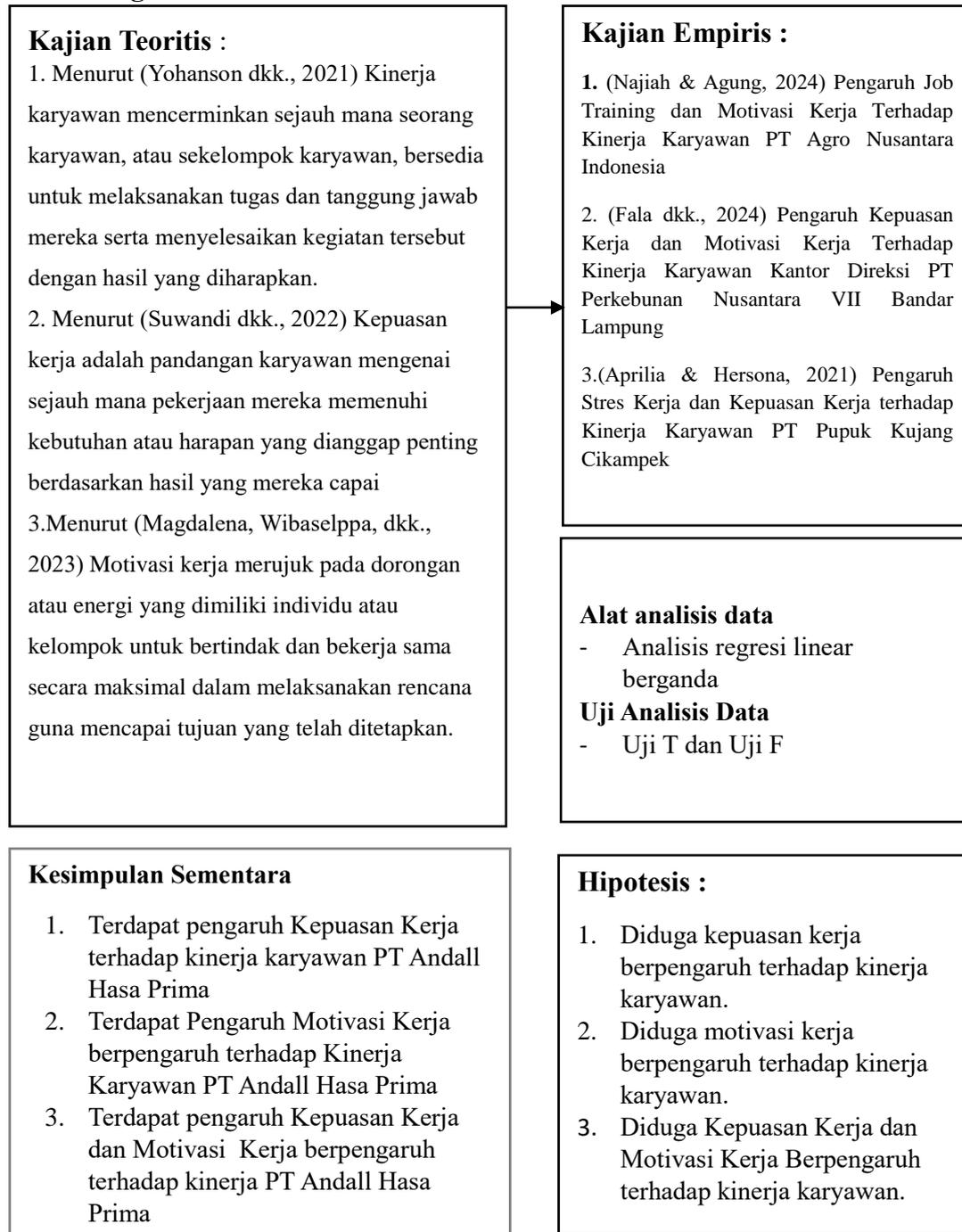
NO	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan penelitian	Kontribusi
1.	(Najiah & Agung, 2024)	Pengaruh Job Training dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Agro Nusantara Indonesia	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Job training tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Job training dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini perusahaan perlu meningkatkan program motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawannya.	1. Perbedaan penelitian ini terletak di variabel adalah: X1 Job Training. 2. Objek penelitian dilakukan PT Agro Nusantara Indonesia	Kontribusi penelitian ini bagi penulis adalah sebagai referensi dalam memahami cara melakukan analisis, karena memiliki kesamaan dalam variabel yang digunakan serta metode yang diterapkan. Hal ini dapat membantu penulis dalam melakukan analisis menggunakan pendekatan kuantitatif.

2.	(Aprilia & Hersona, 2021)	Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pupuk Kujang Cikampek	Hal ini menggambarkan bahwa kinerja karyawan PT. Pupuk Kujang Cikampek sudah berada pada kriteria yang cukup baik. Stres kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh dan signifikan	1. Perbedaan penelitian ini terletak di variabel X1: Stres Kerja 2. Objek Penelitian dilakukan di PT. Pupuk Kujang Cikampek 3. Tahun penelitian: 2021	Kontribusi penelitian ini bagi penulis adalah sebagai referensi dalam memahami cara melakukan analisis, karena memiliki kesamaan dalam variabel yang digunakan serta metode yang diterapkan. Hal ini dapat membantu penulis dalam melakukan analisis menggunakan pendekatan kuantitatif.
3.	(Fala dkk., 2024)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Direksi PT	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dikategorikan cukup baik, motivasi karyawan dikategorikan cukup baik, dan	1. Objek penelitian dilakukan pada : PT Perkebunan Nusantara VII Bandar LAMPUNG	Kontribusi penelitian ini bagi penulis adalah sebagai referensi dalam memahami cara melakukan analisis,

		Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung	kinerja karyawan dikategorikan baik. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi karyawan memiliki pengaruh yang signifikan dan parsial terhadap kinerja karyawan PTPN VII kelompok III.		karena memiliki kesamaan dalam variabel yang digunakan serta metode yang diterapkan. Hal ini dapat membantu penulis dalam melakukan analisis menggunakan pendekatan kuantitatif.
4.	(Handanal dkk., 2023)	The Effect of Career Development and Job Satisfaction on Employee Performance at PT. Pupuk Sriwidjaja Division Operational Unit P-1B Palembang	The research results show that career development has a positive and significant effect on employee performance at PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance at PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang.	1. The difference in this study lies in XI: The Effect of Career Development 2. The research object is conducted at: PT. Pupuk Sriwidjaja Division Operational Unit P-1B Palembang 3. Year Of Research 2023	Kontribusi penelitian ini bagi penulis adalah sebagai referensi untuk memahami cara melakukan analisis, karena penelitian ini memiliki kesamaan dalam variabel yang digunakan dan metode yang diterapkan. Hal ini dapat membantu

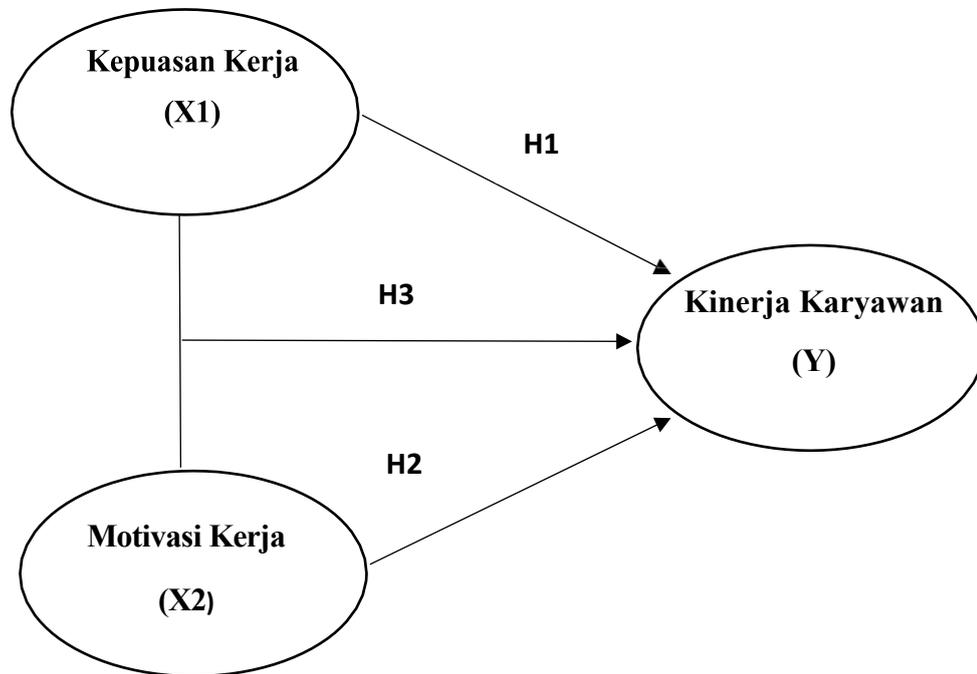
					penulis dalam melakukan analisis dengan pendekatan kuantitatif.
5.	(Handayani & Nugroho, 2022)	The Influence of Leadership Democracy, Work Discipline and Work Environment on Individual Employee Performance in PT. Indosino Agrochemica	The results of this study indicate that (1) democratic leadership has a significant effect on individual employee performance, (2) work discipline has an effect on individual employee performance, (3) work environment has no significant effect on individual employee performance.	1. The difference in this study lies in XI: The Influence of Leadership, X2: Work Discipline, X3: Individual Employee Performance. 2. The research object is conducted at: PT. Indosino Agrochemica 3. Year Of Research: 2022	Kontribusi penelitian ini bagi penulis adalah sebagai referensi untuk memahami cara melakukan analisis, karena memiliki kesamaan dalam variabel yang digunakan dan metode yang diterapkan. Hal ini dapat membantu penulis dalam melakukan analisis dengan pendekatan kuantitatif.

## 2.6 Kerangka Pikir



Gambar 2.1 Kerangka Pikiran

## 2.7 Kerangka Penelitian



Gambar 2.2 Kerangka Penelitian

## 2.8 Hipotesis Penelitian

Menurut (Arifin, 2024) Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu dugaan atau jawaban sementara yang belum dapat dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan rumusan masalah dan landasan teori, maka hipotesis dalam penelitian ini disusun sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Seorang karyawan akan merasa nyaman dan tinggi loyalitasnya pada perusahaan apabila memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Kepuasan kerja merujuk pada pengalaman kesenangan atau kesukaan yang dirasakan oleh seseorang ketika apa yang diinginkan tercapai.

Menurut (Magdalena, Rahayu, dkk., 2023) Kepuasan kerja adalah perasaan emosional yang bisa bersifat positif atau negatif bagi setiap karyawan terkait dengan pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung akan memberikan usaha terbaik untuk menyelesaikan tugas yang dihadapi. Menurut Afandi (2018:73) Kepuasan kerja merujuk pada sejauh mana seseorang merasa puas secara emosional dan efektif terhadap berbagai aspek dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja mengacu pada perasaan senang atau puas yang dirasakan oleh seseorang ketika tujuan atau harapannya tercapai.

Hasil penelitian (Aprilia & Hersona, 2021) Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pupuk Kujang Cikampek menyatakan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan cukup baik (positif).

**H1: Diduga Kepuasan kerja berpengaruh positif pada Kinerja Karyawan PT. Pupuk Kujang Cikampek**

## **2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut (M. Shalahuddin dkk., 2023) Motivasi merupakan dorongan yang membangkitkan semangat dan energi seseorang dalam bekerja, sehingga mereka dapat berkolaborasi, bekerja dengan efisien, dan berkomitmen penuh untuk mencapai kepuasan yang diinginkan.

Hasil penelitian (Najiah & Agung, 2024) Pengaruh Job Training dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Agro Nusantara Indonesia. Menyatakan bahwa Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**H2: Diduga Motivasi Kerja berpengaruh signifikan pada kinerja Karyawan PT Agro Nusantara Indonesia**

### **3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut (Yohanson dkk., 2021) Kinerja karyawan mencerminkan sejauh mana seorang karyawan, atau sekelompok karyawan, bersedia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka serta menyelesaikan kegiatan tersebut dengan hasil yang diharapkan.

Hasil penelitian (Fala dkk., 2024). Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung. Menyatakan bahwa dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh signifikan dan parsial terhadap kinerja karyawan.

**H3: Diduga Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Karyawan berpengaruh signifikan dan parsial PT Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung**