

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Definisi Variabel**

Variabel adalah objek penelitian atau media terfokus dari dalam suatu penelitian yang berbentuk abstrak maupun real.

##### **2.1.1 Motivasi Kerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut Marliani (2018, p.219) motivasi menjadi penting dalam bekerja karena tanpa motivasi kerja yang kuat dalam diri seseorang, akan mudah tergoyahkan sehingga memutuskan untuk berhenti. Menurut berperan sebagai hal yang penting akan membuat tenaga kerja terus berjalan dan menghadapi segala kesulitan dengan adanya motivasi kerja dapat meningkatkan suatu efektifitas kerja.

Menurut Ghozali (2017) Motivasi merupakan proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut untuk memuaskan kebutuhan sejumlah individu. Meskipun secara umum motivasi merujuk pada upaya yang dilakukan guna mencapai setiap sasaran, di sini kita merujuk pada sasaran organisasi karena fokus kita adalah perilaku yang berkaitan dengan kerja.

###### **2.1.1.2 Teori Motivasi**

###### **1. Teori motivasi rederick Herzberg**

Teori motivasi adalah teori dua faktor yaitu motivator dan hygiene membagi kebutuhan Maslow menjadi dua bagian yaitu kebutuhan tingkat rendah dan kebutuhan tingkat tinggi cara meningkatkan motivasi yang baik adalah memenuhi kebutuhan tingkat tingginya, Bila faktor-faktor ini memadai maka orang-orang akan terpuaskan.

### **2.1.1.3 Tujuan Motivasi**

Tujuan pemberian motivasi dalam perusahaan untuk meningkatkan sumber daya manusia agar dapat berhasil mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan dalam perusahaan. Adapun tujuan motivasi sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja karyawan.
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan pada tugasnya.

### **2.1.1.4 Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Ghozali (2017) Indikator yang dapat mengukur motivasi kerja adalah :

1. Gaji Yang Diterima
2. Penerimaan Oleh Kelompok
3. Kondisi Kerja,
4. Promosi Yang Diperoleh

## **2.1.2 Kepuasan Kerja**

### **2.1.2.4 Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Luthans (2007), Kepuasan kerja karyawan adalah perasaan positif yang terbentuk dari penilaian karyawan terhadap pekerjaannya berdasarkan persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting. Selain itu, sejauh mana perusahaan mampu

merealisasikan apa yang menjadi harapan dan tuntutan mereka, maka bekerja akan terasa memuaskan bagi karyawan. Setiap individu dalam perusahaan dipastikan memiliki kebutuhan dan harapan masing-masing, beberapa diantara mereka sadar akan hal tersebut, sedangkan yang lain tidak menyadarinya.

Menurut Sari (2018) Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang menyokong atau tidak dalam diri pegawai yang berhubungan dengan penilaian karyawan terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja, Karyawan yang merasa nyaman, dihargai, memiliki kesempatan mengembangkan diri, secara otomatis akan memusatkan perhatian dan menunjukkan performa kerja yang baik terhadap pekerjaan yang dilakukan.

#### **2.1.2.5 Teori Kepuasan Kerja**

##### **1. Teori Perbandingan Intrapersonal (Discrepancy Theory)**

Kepuasan atau ketidakpuasan yang dirasakan oleh individu merupakan hasil dari perbandingan atau kesenjangan yang dilakukan oleh diri sendiri terhadap berbagai macam hal yang sudah diperolehnya dari pekerjaan dan yang menjadi harapannya.

##### **2. Teori Keadilan (Equity Theory)**

Seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi. Perasaan equity atau inequity atas suatu situasi diperoleh seseorang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun ditempat lain.

##### **3. Teori Dua – Faktor (Two Factor Theory)**

Prinsip dari teori ini adalah bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Menurut teori ini, karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yang satu

dinamakan Dissatisfier atau hygiene factors dan yang lain dinamakan satisfier atau motivators.

#### **2.1.2.6 Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Sari (2018) Indikator yang dapat mengukur Kepuasan kerja adalah :

1. Kepuasan dengan gaji
2. Kepuasan dengan promosi
3. Kepuasan dengan rekan kerja
4. Kepuasan dengan atasan
5. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri

#### **2.1.3 Komitmen Organisasi**

##### **2.1.3.4 Pengertian Komitmen organisasi**

Menurut Wibisono (2018) Komitmen organisasi adalah tingkat kemauan pegawai untuk mengidentifikasikan dirinya dan berpartisipasi aktif pada organisasi yang ditandai keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, kepercayaan dan penerimaan akan nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta kesediaan untuk bekerja semaksimal mungkin demi kepentingan organisasi.

Menurut Adil (2018) Komitmen organisasi merupakan sikap para karyawan terhadap organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja. Keberhasilan dalam mengelola suatu organisasi ditentukan juga dengan keberhasilan dalam mengelolah sumber daya manusia yang ada. Tinggi rendahnya komitmen yang dimiliki karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, sangatlah menentukan dalam pencapaian kinerja organisasi.

### **2.1.3.2 Teori Komitmen Organisasi**

1. Menurut Wibisono (2018) bahwa : Komitmen organisasional sebagai derajat dimana pegawai percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya.

### **2.1.3.3 Indikator Komitmen Organisasi**

Menurut Wibisono (2018) Indikator yang dapat mengukur Komitmen Organisasi :

1. Komitmen afektif adalah perasaan cinta pada suatu organisasi yang memunculkan kemauan untuk tetap tinggal dan membina hubungan sosial serta menghargai nilai hubungan dengan organisasi dikarenakan telah menjadi anggota organisasi.
2. Komitmen berkelanjutan adalah Komponen berkelanjutan berarti komponen yang berdasarkan persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapinya jika meninggalkan organisasi. Karyawan dengan dasar organisasional tersebut disebabkan karena karyawan tersebut membutuhkan organisasi
3. Komitmen normatif merupakan perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus diberikan kepada organisasional. Komponen normatif berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki karyawan.

## **2.1.4 Kinerja Karyawan**

### **2.1.4.1 Pengertian Kinerja**

Menurut Wilson Bangun (2012, p.231) menyatakan bahwa Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Kinerja karyawan bukan hanya merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya

tetapi termasuk proses bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja.

Menurut Angraeni (2018) kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Fadhil (2018) mengemukakan bahwa kinerja karyawan para pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai di dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja karyawan ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

#### **2.1.4.2 Teori Kinerja**

1. Menurut Data (2018) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.
2. Menurut Fadhil (2018) mengemukakan bahwa kinerja karyawan para pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai di dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja karyawan ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan.

### **2.1.4.3 Manfaat Kinerja Karyawan**

Menurut Bacal dikutip oleh Sinambela (2016, p495), manfaat kinerja antara lain :

1. Menghemat waktu dengan membantu para pegawai mengambil keputusan sendiri, dengan memastikan bahwa mereka memiliki pengetahuan serta pemahaman yang diperlukan untuk mengambil keputusan dengan benar.
2. Mengurangi kesalah pahaman yang menghabiskan waktu diantara para staf tentang siapa yang bertanggung jawab.
3. Mengurangi frekuensi situasi dimana kita tidak memiliki informasi pada saat kita membutuhkannya.
4. Mengurangi berbagai kesalahan dengan membantu staf mengidentifikasi sebab-sebab terjadinya kesalahan atau efisiensi.

### **2.1.4.4 Indikator Kinerja**

Menurut Angraeni (2018) Indikator yang dapat mengukur prestasi kerja adalah :

1. Kecepatan  
Kinerja karyawan dapat dilihat dari pemahaman tentang lingkup pekerjaan, dan kecepatan dalam mengerjakan tugas yang diberikan.
2. Keakuratan  
Kekuratan ditunjukkan melalui hasil yang benar dan kecepatan dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Kreativitas  
Kreativitas dilihat dari usaha untuk selalu mengembangkan kemampuan dan aktualisasi diri, memahami dan mengikuti instruksi yang diberikan, mempunyai inisiatif, dan ide-ide baru.
4. Keramahan dalam memberikan pelayanan

Keramahan bekerjasama yang ditunjukkan untuk meningkatkan kualitas pelayan dengan sopan santun saat melayani konsumen.

## 2.2 Penelitian terdahulu

Berikut adalah penelitian terdahulu yang penulis jadikan referensi dalam melakukan penelitian ini :

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Judul	Hasil penelitian	Perbedaan	Kontribusi
1	Megido Andreas, Maswir dan Mawarta Onida (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Divisi Kesekretariatan PT.PLN(PERSERO) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang	Dari hasil tersebut peneliti dapat diambil kesimpulan bahwa variable Motivasi Kerja memiliki pengaruh kepada Kinerja Karyawan	Variabel bebas yang digunakan dan Tempat penelitian	Kontribusinya adalah untuk menjadi bahan referensi bagi perusahaan untuk mengkaji serta mengevaluasi yang terkait dengan dampak motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan
2	Thara Afifah & Mochammad Al Musadieq (2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motovasi Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta)	Dari hasil tersebut peneliti dapat diambil kesimpulan bahwa variable Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja dapat mempengaruhi Kinerja karyawan	Variabel bebas yang digunakan dan Tempat penelitian	Kontribusinya adalah untuk menjadi bahan referensi bagi perusahaan untuk mengkaji serta mengevaluasi yang terkait dengan dampak Kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan
3	Reinhard	Komitmen	Dari hasil tersebut peneliti	Variabel bebas yang	Kontribusinya

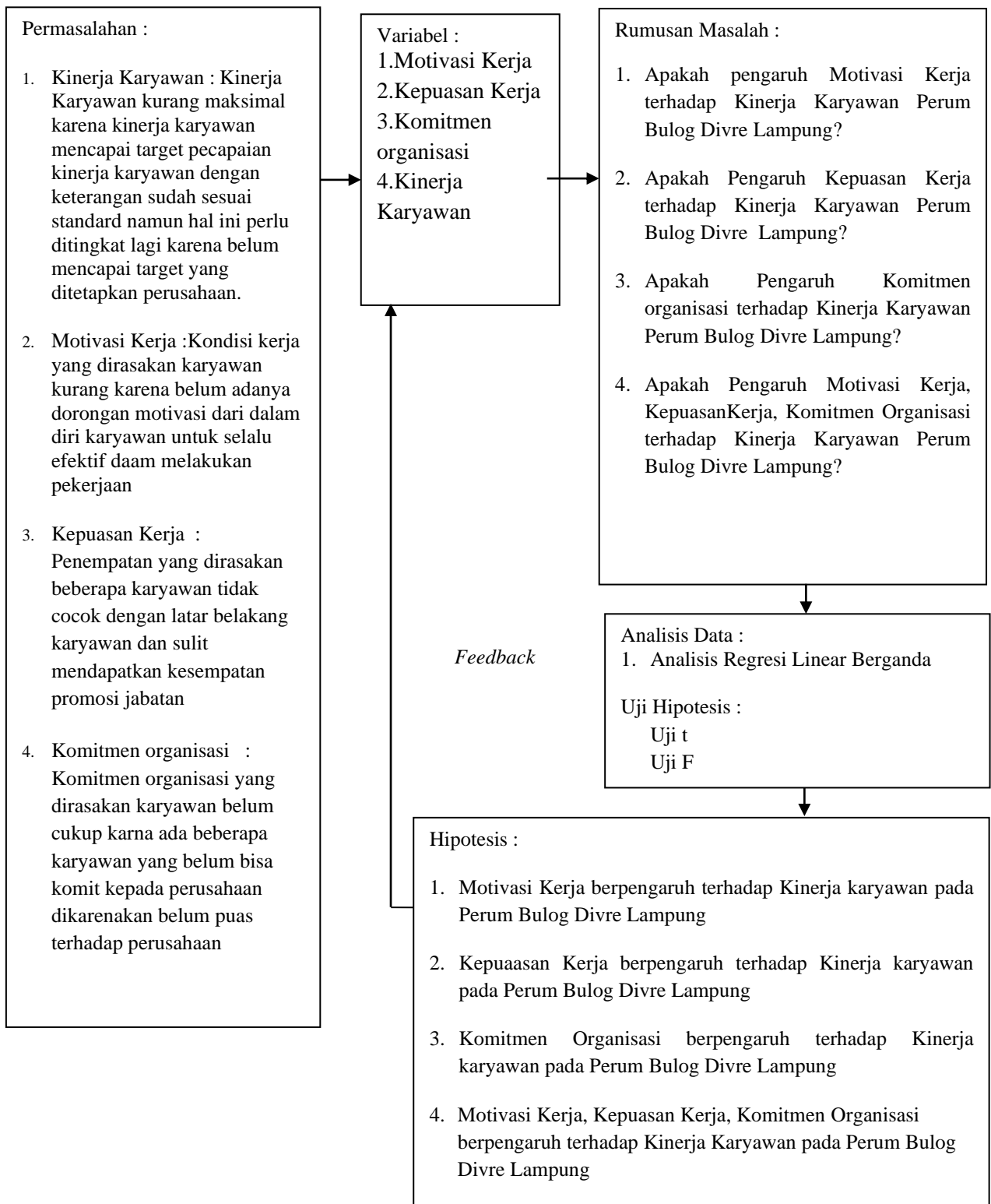


	Rais , Dr. Adolfina & Lucky Dotulong (2016)	Organisasi,Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT.PLN (PERSERO) di wilayah SulutTenggo	dapat diambil kesimpulan bahwa variable Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan	digunakan dan Tempat penelitian	adalah untuk menjadi bahan referensi bagi perusahaan untuk mengkaji serta mengevaluasi yang terkait dengan dampak Komitmen Organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan
4	I Gede Putu Kawiana, Luh Komang Candra Dewi, Luh Kadek Budi Martini& Ida Bagus Raka Suardan	Jurnal International: The Influence of Organizational Culture, Employee Satisfaction, Personality, and Organizational Commitment towards Employee Performance	Dari hasil tersebut peneliti dapat diambil kesimpulan bahwa variable Budaya Organisasi,Kepuasan Karyawan,Kepribadiandan Komitmen Organisasi mempengaruhi Kinerja Karyawan	Variabel bebas yang digunakan dan Tempat penelitian	Kontribusinya adalah untuk menjadi bahan referensi bagi perusahaan untuk mengkaji serta mengevaluasi yang terkait dengan dampak Komitmen Organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan
5	Tamriatin Hidayah, Diana Sulianti & K. Tobing (2018)	Jurnal International: The Influence Of Job Satisfaction, Motivation, And Organizational Commitment To Employee Performance	Dari hasil tersebut peneliti dapat diambil kesimpulan bahwa variable Kepuasan kerja ,Motivasi kerja dan Komitmen organisasi mempengaruhi Kinerja karyawan	Variabel bebas yang digunakan dan Tempat penelitian	Kontribusinya adalah untuk menjadi bahan referensi bagi perusahaan untuk mengkaji serta mengevaluasi yang terkait dengan dampak Kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan

Sumber : Data diolah peneliti, 2019

## 2.2 Kerangka Pikir

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pikir**



## 2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018, p.63) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

### 2.4.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Bulog Divre Lampung

Motivasi Kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, terutama lingkungan kerja yang bersifat *psychologis* karyawan dalam bekerja seperti suasana hubungan sosial antar personal perusahaan. Menurut Marliani (2018, p.219) motivasi menjadi penting dalam bekerja karena tanpa motivasi kerja yang kuat dalam diri seseorang, akan mudah tergoyahkan sehingga memutuskan untuk berhenti. Menurut berperan sebagai hal yang penting akan membuat tenaga kerja terus berjalan dan menghadapi segala kesulitan dengan adanya motivasi kerja dapat meningkatkan suatu efektifitas kerja.

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan Menurut Ghozali (2017) Motivasi merupakan proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut untuk memuaskan kebutuhan sejumlah individu. Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

**H1 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Bulog Divre Lampung.**

### 2.4.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Bulog Divre Lampung

Setiap karyawan pasti memiliki kepuasan tersendiri dalam berinteraksi di lingkup organisasi. Kepuasan kerja merupakan suatu sistem nilai, kepuasan dalam melakukan sesuatu pada organisasi .

Kepuasan Kerja sangat penting karena kesinambungan perusahaan sangat bergantung pada kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan. Menurut Luthans (2007), kepuasan kerja karyawan adalah perasaan positif yang terbentuk dari penilaian karyawan terhadap pekerjaannya berdasarkan persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sari (2018) bahwa Kepuasan Kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

**H2 : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Bulog Divre Lampung.**

#### **2.4.3 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Bulog Divre Lampung**

Komitmen organisasi merupakan sikap para karyawan terhadap organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja. Keberhasilan dalam mengelola suatu organisasi ditentukan juga dengan keberhasilan dalam mengelolah sumber daya manusia yang ada.

Menurut Wibisono (2018) Komitmen organisasi adalah tingkat kemauan pegawai untuk mengidentifikasikan dirinya dan berpartisipasi aktif pada organisasi yang ditandai keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, kepercayaan dan penerimaan akan nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta kesediaan untuk bekerja semaksimal mungkin demi kepentingan organisasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Latief (2019) bahwa Komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

**H3 : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Bulog Divre Lampung.**

#### **2.4.4 Pengaruh Motivasi Kerja , Kepuasan Kerja dan Komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Bulog Divre Lampung**

Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang yang mana dalam suatu perusahaan tersebut sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing karyawan dalam upaya mencapai suatu tujuan perusahaan. Kinerja karyawan bukan hanya merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya tetapi termasuk proses bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja.

Menurut Wilson Bangun (2012, p.231) menyatakan bahwa Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sari (2018) bahwa Motivasi Kerja, Kepuasan kerja, dan Komitmen Organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

**H3 : Motivasi Kerja , Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Divre Lampung**