

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1. Tinjauan Pustaka**

##### **2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Meningkatnya peranan manajemen dalam suatu perusahaan mengakibatkan bertambahnya perhatian terhadap pentingnya faktor sumber daya manusia dalam perusahaan. Perhatian yang pada mulanya lebih besar ditekankan pada bidang mekanis dan modal, kini telah mengalami perubahan. Perusahaan kini telah memberikan perhatian yang lebih besar terhadap masalah yang berhubungan dengan faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia selalu dibutuhkan oleh setiap perusahaan, baik itu perusahaan kecil maupun perusahaan besar. Meskipun sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang ada pada perusahaan akan tetapi peranannya dalam mencapai tujuan yang sangat besar.

##### **2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2014:5) berpandangan bahwa manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebuah ilmu tentang mengatur manusia, maka akan terlihat sebuah keteraturan dan ketertiban, di mana setiap orang saling terhubung, dan ini adalah sebuah keindahan dalam organisasi. Oleh karenanya, tidak berlebihan jika kita mengatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah seni, karena sesungguhnya terdapat harmonisasi antar manusia yang mampu menghasilkan

sebuah karya (kinerja, produktivitas, prestasi, kreativitas, dan inovasi) dengan karya tersebut semua orang mendapatkan kebahagiaan yang dicita-citakan.

Afandi (2021:3) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektivitas sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumberdaya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi.

#### **2.1.1.2.Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Kegiatan manajemen sumber daya manusia tersebut akan berjalan lancar, apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Fungsi manajemen sumber daya manusia dimaksud adalah sebagai berikut menurut Afandi (2021:2)

##### 1. *Planning* (perencanaan)

*Planning* atau perencanaan merupakan pemilihan atau penempatan tujuan tujuan organisasi dan penentuan strategi kebijakan proyek program prosedur metode sistem anggaran dan standar yang di butuhkan.

##### 2. *Organizing* (organisasi)

*Organizing* atau pengorganisasian ini meliputi:

- a. Penentuan sumber daya dan kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi.
- b. Perencanaan dan pengembangan suatu organisasi atau kelompok kerja yang akan membawa hal-hal tersebut kearah tujuan.
- c. Penugasaan tanggung jawab tertentu

d. Pendelegasian wewenang yang diperlukan kepada individu-individu untuk melaksanakan tugasnya

3. *Staffing* (kepegawaian)

*Staffing* atau penyusunan atau personalia adalah penarikan (*recruitmen*) latihan dan pengembangan serta penempatan dan pemberian orientasi pada karyawan dalam lingkungan kerja yang menguntungkan dan produktif.

4. *Leading* (pemimpin)

*Leading* atau fungsi pengarahan adalah bagaimana membuat atau mendapatkan para karyawan melakukan apa yang diinginkan dan harus mereka lakukan.

5. *Controlling* (mengendalikan)

*Controlling* atau pengawasan adalah penemuan dan penerapan cara dan alat untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

## **2.1.2. Kepuasan Kerja**

### **2.1.2.2. Pengertian kepuasan kerja**

Menurut Afandi (2021:73) kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau reapons emosional terhadap bebbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Suwanto dan Donni (2016:263) menilai kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap

berbagai aspek yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek terkandung dalam pekerjaan. Mangkunegara (2017:117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisinya.

#### **2.1.2.2.Faktor- faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja**

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Afandi (2021:75) yaitu sebagai berikut:

1) Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2) Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas apabila menerima manfaat di atas harapan.

3) Pencapaian nilai (*value attainment*)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4) Keadilan (*Equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja.

### 5) Budaya organisasi (*Organization Culture*)

Dalam sebuah organisasi yang terjalin budaya kerja yang baik dan harmonis maka pegawai akan merasa puas bekerja dan berupaya bekerja dengan baik.

#### **2.1.2.3. Indikator kepuasan kerja**

Adapun indikator-indikator kepuasan kerja menurut Afandi (2021:82) meliputi antara lain:

##### 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.

##### 4. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

##### 5. Rekan kerja

Teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

### **2.1.3. Loyalitas Kerja**

#### **2.1.3.1. Pengertian Loyalitas Kerja**

Menurut Wibowo (2016:2) Loyalitas kerja merupakan salah satu kekuatan seorang karyawan dalam bekerja dan keseriusan karyawan dalam bekerja sehingga menghasilkan hasil yang optimal atas dorongan dari dirinya. Bagia, Yulianthini (2016:3) berpendapat bahwa loyalitas karyawan adalah rasa kesetiaan atau kesadaran seorang karyawan terhadap perusahaannya yang dapat dilihat dari aspek disiplin kerja, tanggung jawab dan sikapnya selama bekerja di perusahaan. Chaerudin, dkk (2020:84) Mengatakan loyalitas itu sendiri dapat diartikan sebagai tekad dan kesanggupan seseorang untuk taat, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu dengan disertai penuh kesadaran dan tanggung jawab.

#### **2.1.3.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Loyalitas Kerja**

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja dikutip dalam jurnal (Maineldi,2014) yaitu sebagai berikut:

1. Karakteristik pribadi, seperti: usai, masa kerja, jenis kelamin, pendidikan, prestasi, dan asal etnis karakter
2. Karakteristik pekerjaan termasuk: tentang pekerjaan, stres kerja, peluang sosial, pengayaan pekerjaan, identifikasi pekerjaan, umpan balik pekerjaan, dan kesukaan pekerjaan.
3. Karakteristik desain perusahaan dapat dilihat dari tingkat sentralisasi formalisasi dan partisipasi dalam pengambilan keputusan, yang terkait dengan tanggung

jawab perusahaan, ketergantungan fungsional dan fungsi kontrol perusahaan pada setidaknya beberapa tingkatan.

### **2.1.3.3.Indikator Loyalitas Kerja**

Ada beberapa indikator loyalitas kerja yang dikemukakan Chaenurdin, dkk (2020:96) antara lain:

1. Taat pada peraturan

Karyawan mempunyai keinginan untuk melakukan setiap perintah dari perusahaan dan dapat mematuhi semua peraturan yang berlaku di perusahaan, baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis.

2. Tanggung jawab pada perusahaan

Kesanggupan karyawan dalam melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran tanggung jawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.

3. Kemauan untuk bekerja sama

Karyawan dapat bekerja secara bersama dengan orang-orang yang ada didalam perusahaan, jika tanpa adanya kerja sama maka sulit perusahaan mencapai tujuan dan target yang telah di buat oleh perusahaan.

4. Rasa memiliki terhadap perusahaan

Adanya rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan yang membuat karyawan memiliki sikap untuk menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan, sehingga dapat menimbulkan loyalitas agar tercapainya tujuan perusahaan.

5. Hubungan antara pribadi

Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan mempunyai sikap fleksibel ke arah hubungan pribadi.

#### 6. Kesukaan terhadap pekerjaan

Karyawan melakukan pekerjaannya dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari keungulan karyawan dalam bekerja dan karyawan tidak banyak menuntut apa yang diterimanya diluar gaji pokok.

### **2.1.4. Kinerja Karyawan**

#### **2.1.4.1. Pengertian kinerja**

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Afandi (2021:84) Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja adalah seseorang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kasmir (2016:182) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam satu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat di ukur dari kemampuan menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus di penuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti kinerjanya sangat baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan kinerja kurang atau tidak baik.

#### **2.1.4.2.Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja**

Menurut Kasmir (2016:189) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.

5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawasanya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

### **2.1.4.3. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Kasmir (2016:208) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.

2. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas dihasilkan oleh seseorang.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

4. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.

5. Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang dijalankan

6. Hubungan antar karyawan.

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan.

### **2.1.5. Hubungan Antar Variabel**

#### **2.1.5.1. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan**

Kepuasan karyawan dapat terjadi ketika karyawan tersebut merasa terpenuhi kebutuhannya dan hal tersebut dapat memacu karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Kasmir (2016:192) merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

Menurut Wibowo (2014) semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas, dengan terciptanya kepuasan kerja maka apa yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka akan berdampak pada kinerja individual tersebut.

#### **2.1.5.2. Hubungan Loyalitas kerja dengan Kinerja karyawan**

Setiap perusahaan mengharapkan sikap loyalitas dari karyawan, karena tingginya tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan dapat mencerminkan bahwa karyawan bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya dan memacu dirinya untuk terus meningkatkan kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian Astuti (2019) diperoleh bahwa terdapat keterkaitan antara loyalitas karyawan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Loyalitas karyawan dapat dilihat dari seberapa besar rasa memiliki yang dimiliki karyawan terhadap suatu perusahaan, sehingga dengan tingkat memiliki perusahaan yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya pada suatu perusahaan.

Menurut kasmir (2016:192) loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya berbeda. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik. Loyalitas akan terus membangun agar terus berkarya menjadi lebih baik dengan merasa bahwa perusahaannya seperti miliknya sendiri.

## 2.2. Peneletian Sebelumnya

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Sebelumnya**

No	Nama Peneliti	Judul peneliti, jurnal, volume, Nomor, Tahun, hasil penelitian	Variabel yang diteliti dan alat analisis	Persamaan	Pebedaan
1	Anjelika Wulan tamba R.j. Pio S. A P. Sambul	Pengaruh Kepuasan kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Colimbindo Perdana Cabang Manado, jurnal Adminitrasi Bisnis, Vol. 7 No. 1 Tahun 2018 Hasil pemelitan 1. Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Columbindo Perdana Cabang Manado 2. Loyalitas karyawan tdak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.	Variabel Bebas -kepuasan kerja - Loyalitas kerja Variabel Terikat -Kinerja Karyawan Alat analisis: Regresi Linear Berganda	Peneliti sama-sama meneliti pengaruh kepuasan kerja dan Loyalitas kerja Terhadap kinerja Kinerja Karyawan Alat analisis: Regresi Linear Berganda	-objek Penelitian -Waktu -Tahun

		Colimbindo Perdana Cabang Manado 3. Disiplin kerja dan Loyalitas karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Colimbindo Perdana Cabang Mnado			
--	--	---	--	--	--

2	Elista Lisnawati G. I Putu Deddy Setiawan	<p>Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cendana Indopearls Buleleng-Bali, jurnal Majalah Ilmiah Widyacakra, Vol. 5 No. 2 September 2022</p> <p>Hasil penelitian:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Cendana Indopearls Buleleng-Bali</li> <li>2. Loyalitas Karyawan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Cendana Indopearls Buleleng-Bali</li> <li>3. Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Cendana Indopearls Buleleng- Bali</li> </ol>	<p>Variabel Bebas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Kepuasan kerja</li> <li>-Loyalitas kerja</li> </ul> <p>Variabel Terikat</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Kinerja Karyawan</li> </ul> <p>Alat analisis: Regresi Lenear Berganda</p>	<p>Peneliti sama-sama meneliti pengaruh</p> <p>Kepuasan kerja dan Loyalitas kerja Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>Alat analisis: Regresi Lenear Berganda</p>	<p>-Objek Penelitian</p> <p>-Waktu</p> <p>-Tahun</p>
---	--	---	---	---	--

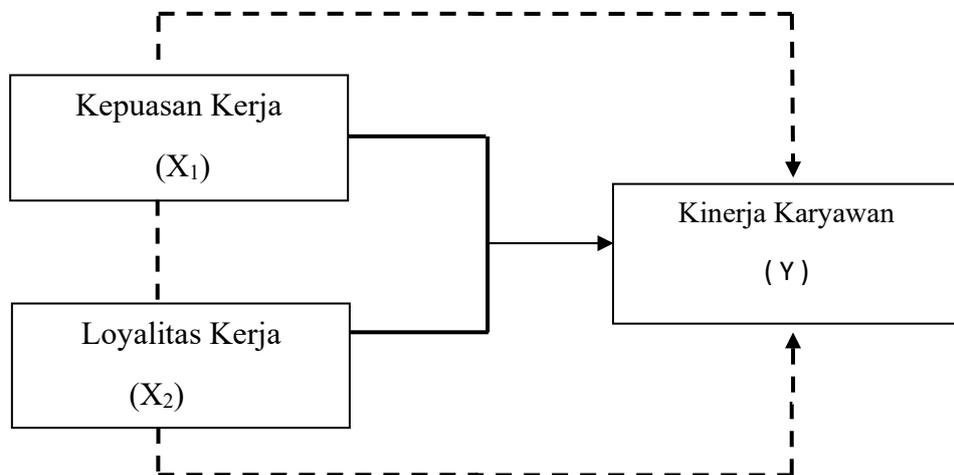
3.	Reiza Adelia Maulida	Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mahakam Berlian Samjaya, Jurnal Borneo Student Research, Vol 2, No 1, 2020 Hasil penelitian Loyalitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Mahakam Berlian Samjaya	Variabel Bebas -Loyalitas Kerja Variabel Terikat -Kinerja Karyawan Alata analisis: Regresi Lenear Sederhana	Peneliti sama-sama meneliti Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	-Objek penelitian -Waktu -tahun -Alat analisi
4.	Nabila Salsabil Sausan Amrin Mulia Utama Nasution Hesti Sabrina	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan Jurnal Business and Management Science Vol 1, No 1, 2021 Hasil penelitian	Variabel Bebas -Kepuasan Kerja - Loyalitas Karyawan Variabel Terikat -Kinerja Karyawan	Peneliti sama-sama meneliti Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Alat Analisis: Regresi Lenear Berganda	-Objek Penelitian -Waktu -Tempat -Tahun

		<p>1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Meda</p> <p>2. Terdapat Pengaruh Positif Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asian Sakti Wahid Foods Manufacture Medan</p>	<p>Alat analisis Regresi Lenear Berganda</p>		
5.	Cahaya Sari	<p>Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Delta Garda Persada Pekan Baru Skripsi 2022</p> <p>Hasil Penelitian:</p> <p>1. Secara Parsial Kepuasan Kerja Berpengaruh signifikan terhadap</p>	<p>Variabel Bebas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Kepuasan Kerja</li> <li>-Loyalitas Kerja</li> <li>-Kemampuan Kerja</li> </ul> <p>Variabel Terikat</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Kinerja Karyawan</li> </ul>	<p>Peneliti sama-sama meneliti Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Alata analisi Regresi Lenear Berganda</p>	<p>Variabel Bebas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Komunikasi</li> <li>-Kepribadian</li> </ul> <p>Variabel Bebas</p> <p>Kemampuan Kerja</p>

	<p>kinerja karyawan PT Delta Garda Persada Pekan baru</p> <p>2. Secara parsial Loyalitas Karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Delta Garda Persada Pekan Baru</p> <p>3. Secara parsial Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Delta Garda Persada Pekanbaru</p> <p>4. Secara simultan Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan dan Kemampuan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Delta Garda Persada Pekanbaru</p>	<p>Alat analisis Regresi Lenear Berganda</p>		<p>-Objek Penelitian</p> <p>-Waktu</p> <p>-Tahun</p>
--	---	--	--	--

### 2.3. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan dari uraian teori diatas, maka dalam penelitian ini, penulis menyampaikan kerangka pemikiran bertitik tolak dari permasalahan yang telah dirumuskan, kemudian disajikan dalam bentuk judul yang memiliki dua variabel yang mempengaruhi yaitu: Kepuasan Kerja ( $X_1$ ), Loyalitas Kerja ( $X_2$ ), serta satu variabel yang dipengaruhi yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ) maka penelitian ini dapat menggambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**

Ket: = ———▶ = Simultan

-----▶ = Parsial

#### **2.4. Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2020:99) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum termasuk jawaban yang empirik.

Berdasarkan landasan teori dan penelitian sebelumnya maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian adalah diduga ada pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Patra Drilling Contractor Air Serdang Peninjauan, Kab. Ogan Komering Ulu baik secara parsial maupun simultan.