

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan usaha seseorang untuk terus meningkatkan tingkat kualitas pekerjaannya (Widya, 2017). Motivasi dalam manajemen biasanya ditujukan pada sumber daya manusia pada umumnya bawahan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar dapat bekerja sama secara produktif berhasil mencapai serta mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan, untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangatlah penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Motivasi merupakan sebuah dorongan yang tidak lepas dari sebuah kebutuhan mendasar yang diperlukan dalam diri masing-masing individu, yang ketika kebutuhan tersebut terpenuhi maka akan ada rasa kepuasan tersendiri (Priyono et al., 2018). Daya dorong yang ada dalam diri seorang tersebut disebut dengan motif. (Salim, 2017) motivasi adalah dorongan yang menyebabkan seorang dalam organisasi memiliki kemauan untuk menyerahkan kemampuannya semaksimal mungkin baik dalam bentuk keahlian, ketrampilan, tenaga, dan waktu yang dimiliki dalam menjalankan aktivitas yang menjadi tanggung jawab demi mencapai tujuan organisasi.

Dari definisi diatas dijelaskan bahwa pimpinan harus dapat mengetahui apa yang menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku ke arah tercapainya suatu tujuan perusahaan.

Dalam pemberian motivasi seluruh perusahaan mempunyai kesamaan tujuan untuk mendorong individu agar bekerja lebih giat, efisien dan efektif dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Motivasi terbagi menjadi dua yaitu:

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah sebuah dorongan ketika seseorang memilih perilaku karena dia tertarik dan merasa puas terhadap kegiatan yang dilakukannya.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah sebuah dorongan ketika seseorang memilih perilaku karena mendapatkan berbagai bentuk dorongan seperti penghargaan, pujian, dukungan lainnya dari orang.

A. Tujuan Motivasi

Ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh dari pemberian motivasi yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan prestasi kerja karyawan.
3. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
4. Mempertahankan kestabilan perusahaan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

Dalam hal pemberian motivasi ini, pimpinan harus mampu melihat situasi serta suasana kerja para karyawan pada saat bekerja, hal ini berguna untuk memberikan motivasi pada saat kapan para karyawan diberikan motivasi baik itu motivasi positif maupun motivasi negatif.

B. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

a. Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

1. Keinginan untuk dapat hidup
2. Keinginan untuk dapat memiliki

3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
 4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
 5. Keinginan untuk berkuasa
- b. Faktor Ekstern Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:
1. Kondisi lingkungan kerja
 2. Kompensasi yang memadai
 3. Supervisi yang baik
 4. Adanya jaminan pekerjaan
 5. Status dan tanggung jawab
- C. Metode Motivasi

Metode motivasi terdiri atas motivasi langsung dan motivasi tidak langsung:

a) Motivasi Langsung

Motivasi langsung adalah motivasi materiil & non materiil yang diberikan secara langsung pada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.

b) Motivasi Tidak Langsung

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan berupa fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya, kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat .

D. Teori-Teori Motivasi Kerja

Teori-teori motivasi yang akan dikemukakan berikut ini merupakan hal penting, karena teori motivasi ini dapat memudahkan manajemen perusahaan untuk menggerakkan dan mendorong karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Secara khusus, pada awalnya ada tiga teori motivasi antara lain, teori kebutuhan:

1) Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk kedalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya.

2) Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan akan rasa aman adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

3) Kebutuhan Hubungan Sosial

Kebutuhan hubungan sosial adalah kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta dimana dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungan. Pada dasarnya manusia normal tidak akan mau hidup menyendiri di tempat-tempat terpencil, maka dari itu ia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok.

4) Kebutuhan Pengakuan

Kebutuhan pengakuan adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi, perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi, semakin tinggi pula prestisenya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status itu. Misalnya, dengan kursi meja yang istimewa, memakai dasi, untuk membedakan seorang kepala dengan anak buahnya, dan tempat parkir mobilnya tertentu.

5) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan/luar biasa. Untuk memenuhi kebutuhan puncak ini biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri.

Contoh kebutuhan ini antara lain memiliki sesuatu bukan hanya karena fungsi tetapi juga gengsi, ingin mencapai taraf hidup yang serba sempurna atau derajat setinggi-tingginya, ingin pekerjaan yang menantang.

E. Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Bismantara, 2017) menyatakan bahwa adapun beberapa indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Pujian adanya pujian yang didapat oleh karyawan dari atasan karena telah menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
2. Semangat dalam bekerja karena adanya motivasi yang didapat oleh karyawan dari atasan sehingga dapat meningkatkan semangat bekerja pada karyawan tersebut.
3. Produktivitas karyawan adanya pandangan pada karyawan bahwa setiap melakukan pekerjaan harus lebih baik dari hari ke hari.
4. Prestasi kerja usaha karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien dan untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik dari orang atau sekelompok lain.
5. Penyelesaian pekerjaan karyawan menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan oleh atasan dengan optimal.

2.1.2 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menjelaskan di mana seseorang menyukai pekerjaannya, di mana sikap tersebut dapat dilihat dari moral kerja, prestasi dan kedisiplinan (Jufrizen, 2021). Kepuasan kerja merupakan keadaan akan rasa emosional apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sikap umum yang selalu dimiliki oleh setiap individu terhadap setiap unsur yang ada dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan respon emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini diceritakan oleh moral kerja (Hasibuan & Afrizal, 2019).

Dalam hal ini, kepuasan merupakan rasa kesenangannya yang dimiliki seorang karyawan yang telah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, serta kepuasan karena mendapatkan kompensasi dari apa yang telah dikerjakan.

A. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Widodo, 2017) menyatakan bahwa adapun beberapa indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Gaji, jumlah bayaran yang diterima seseorang yang telah menyelesaikan pekerjaannya.
2. Pekerjaan itu sendiri, pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memuaskan.
3. Rekan kerja, merupakan teman-teman rekan kerja yang berinteraksi dalam pelaksanaan kerja.
4. Atasan, senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam melaksanakan pekerjaan.
5. Promosi, merupakan kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
6. Lingkungan kerja, merupakan lingkungan yang membangun karyawan akan merasa betah dan puas dengan pekerjaannya.

B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan terbentuk karena adanya faktor-faktor yang melatar belakangnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain:

1. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
2. Keamanan kerja. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
3. Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4. Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.
5. Kondisi kerja. Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.
6. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
7. Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

2.1.3 Kinerja

Mangkunegara, (2019) mendefinisikan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Sedangkan menurut (Muis et al., 2018) kinerja merupakan hasil dari sesuatu proses mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan.

Kinerja juga merupakan pencapaian dalam seseorang menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dilihat secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab dan waktu yang telah ditetapkan (Mangkunegara, 2019).

Ada beberapa faktor menentukan penilaian kerja menurut (Lusri & Siagian, 2017) yaitu:

1. Pencakupan kerusakan, mencegah keborosan, dan pemeliharaan peralatan.
2. Pencakupan mengenai ketelitian, penerimaan pengeluaran mengenai kualitas pekerjaan, penampilan, dan juga akurasi.

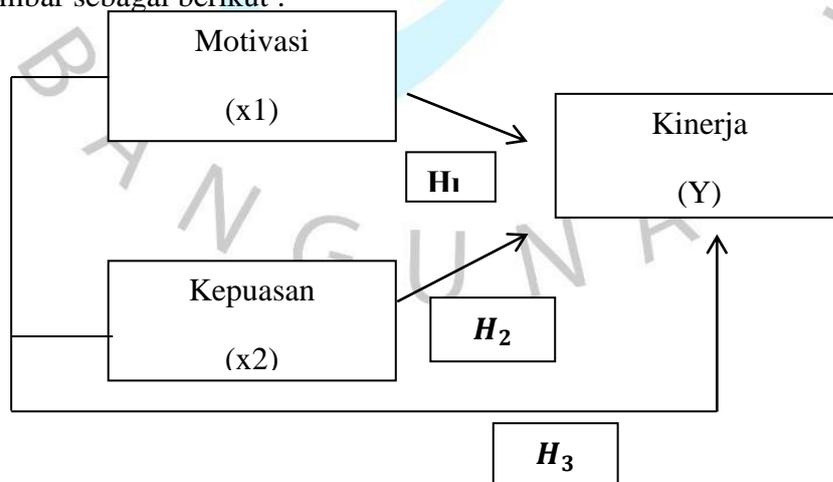
3. Pencakupan permasalahan arahan, penjelasan perbaikan, yang diperlukan, dan saran.
4. Pencakupan permasalahan ketetapan waktu, bisa diandalkan, disiplin menegani waktu kehadiran.
5. Pencakupan mengenai kontribusi kuantitas pekerjaan dan keluaran.

Ada beberapa indikator kinerja yang diaplikasikan dalam penelitian ini, teori tersebut dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2017) dikategorikan menjadi empat indikator yaitu:

1. Kuantitas karyawan dapat diukur dari seberapa baik seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
2. Kualitas merupakan sebuah jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan.
3. Pelaksanaan tugas merupakan seberapa mampu seorang karyawan melakukan pekerjaan yang diberikan tanpa ada kesalahan sedikitpun dalam menyelesaikan tugasnya.
4. Tanggung jawab, merupakan sebuah tingkat seorang karyawan yang sedang berada pada fungsi, komitmen dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.

2.2 Kerangka Pikiran

Terdapat kerangka pemikiran dalam penelitian ini yang diuraikan pada gambar sebagai berikut :



Gambar kerangka pikiran 2.1

Berdasarkan model kerangka berpikir di atas peneliti ini memiliki tiga variable X_1 , X_2 serta Y yang diuraikan sebagai berikut:

1. **Motivasi** menjadi variabel *independent* atau dinyatakan sebagai variable bebas yang tidak memiliki ikatan pada variable lain.
2. **Kepuasan** menjadi variabel *independent* atau dinyatakan sebagai variable bebas yang tidak memiliki ikatan pada variable lain.
3. **Kinerja** merupakan variabel *dependent* atau dinyatakan sebagai variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel lain.

2.3 Hipotesis Penelitian

Motivasi berpengaruh signifikan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja dan kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan salah penyebab seseorang karyawan akan terus terdorong menuju peningkatan kinerja yang lebih baik lagi. Jika seorang karyawan mengharapkan motivasi yang bertujuan untuk menggapai tujuan tertentu, maka karyawan tersebut harus meningkatkan kinerja (Nasrudin, 2020). Karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi akan bekerja secara optimal, sehingga hal tersebut akan berdampak positif untuk meningkatkan target perusahaan.

H₁: Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

2.3.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian (Fadhil, 2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil dari penelitian (Rosmaini & Tanjung, 2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa nilai sebesar 3,465 lebih besar dari tabel 1,668 dengan nilai sig $0,004 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Dari penelitian terdahulu di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₂ : Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

2.3.3 Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Fadhil, (2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi dan kepuasan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃: Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan