

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen

Barusman, M. Y. S., & Amelia, E. (2021) Manajemen adalah sebuah proses yang khas, yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen dipandang sebagai suatu bidang pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang bekerja sama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerja sama ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan. Fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, penempatan staf, kepemimpinan, komunikasi, motivasi, dan pengawasan.

Menurut Permatasari, E. Y. (2022) manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan menggunakan Manajemen sebagai kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka mencapai tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang. Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan memperoleh hasil tertentu melalui orang lain. Penelitian ini memfokuskan pada variabel insentif, pelatihan dan produktivitas kerja.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Megantara, I., Suliyanto, S., & Purnomo, R. (2019) mengatakan bahwa Sumber daya manusia adalah merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Oleh karena SDM harus dapat dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam organisasi yang dapat dikenal dengan manajemen sumber daya manusia

(MSDM). Pentingnya peran SDM dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan organisasi maka pengelolaan sumber daya manusia harus memperhatikan beberapa aspek seperti aspek staffing, pelatihan dan pengembangan, motivasi dan pemeliharannya.

Menurut Sutoro, S. (2020) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya berfungsi sebagai aset organisasi atau perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), dan SDM merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi.

Menurut Sinaga, S. (2020) Manajemen sumber daya manusia adalah proses berkelanjutan yang dirancang untuk menyediakan organisasi dan kelompok atau organisasi dengan personel yang sesuai sehingga mereka dapat ditempatkan pada porsi dan tempat yang sesuai ketika organisasi membutuhkannya. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu hal yang berkaitan dengan pemberdayaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan, seorang karyawan dan juga masyarakat.

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Permatasari (2022) motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. motivasi suatu perangsang keinginan, daya penggerak kemauan bekerja seseorang; secara motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Menurut Barusman (2021) motivasi adalah keinginan untuk berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan atau

ditentukan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi suatu kebutuhan individu.

Menurut Utarinasari (2021) merupakan kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energy yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan. Motivasi merupakan dorongan untuk dapat melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki oleh seseorang. Dengan motivasi kerja yang dapat menambah semangat kerja karyawannya, sehingga Motivasi Kerja karyawan akan meningkat.

Giantari (2017) mengatakan Motivasi kerja adalah kekuatan dalam diri yang dapat membangkitkan, mengarahkan dan mempengaruhi seseorang untuk memiliki intensitas dan ketekunan perilaku sukarela dalam melakukan suatu pekerjaan. Motivasi kerja merupakan sekumpulan kekuatan atau energi baik dari dalam maupun di luar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya

Menurut Arfiono (2022) Motivasi adalah motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori hygiene factor.

Menurut Putra (2022) Motivasi merupakan langkah langkah yang dilakukan untuk mencapai tujuannya, memenuhi sasarnya serta mendapatkan penghargaan atau menyelesaikan deadline yang dimilikinya.

Menurut Cholis (2020) Motivasi karyawan adalah aspek manajemen yang terpenting dan menantang karena pada dasarnya hubungan antara suatu organisasi dengan karyawan adalah hubungan yang saling menguntungkan. Di satu sisi suatu organisasi ingin mendapatkan keuntungan yang besar, disisi lain karyawan menginginkan harapan dan kebutuhan tertentu yang harus dipenuhi oleh organisasi.

2.3.2 Tipe Motivasi Kerja

Menurut Giantari (2017) motivasi kerja dikelompokkan menjadi dua tipe adalah sebagai berikut :

1. Motivasi Positif artinya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini, semangat kerja bawahan akan meningkat karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi negatif artinya manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasinya rendah). Dengan motivasi yang negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, namun untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

2.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Indikator-indikator yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan menurut Permatasari (2022) adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan Fisiologi (*physiological needs*)
Kebutuhan ini merupakan kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup, seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur, seks, dan sebagainya.
2. Kebutuhan Rasa Aman (*safety needs*)
Kebutuhan ini meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya, dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.
3. Kebutuhan Sosial (*social needs*)
Meliputi kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama.

4. Kebutuhan Penghargaan (*esteem needs*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.

2.4 Insentif

2.4.1 Pengertian Insentif

Effendy (2019) menyatakan bahwa insentif adalah peningkatan gaji yang dihadiahkan kepada seorang karyawan pada satu waktu yang ditentukan dalam bentuk gaji pokok yang lebih tinggi, biasanya didasarkan secara eksklusif pada pencapaian individual.

Barusman (2021) menyatakan bahwa insentif adalah tambahan upah (bonus) karena adanya kelebihan prestasi yang membedakan dengan yang lain, yang dimaksudkan untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam organisasi.

Maulidyar (2022) menyatakan bahwa insentif merupakan salah satu penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja, semakin tinggi prestasi kerja semakin tinggi pula insentif yang di terima.

Sinaga (2020) menyatakan bahwa insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang di pergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Utarindasari (2021) menyatakan bahwa insentif merupakan suatu bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang jumlahnya tergantung dari hasil yang dicapai baik berupa finansial maupun non finansial.

Cholis (2020) menyatakan bahwa insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan Motivasi Kerja dan gain sharing yang juga dikaitkan dengan Motivasi Kerja dan diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Insentif

Maulidyar (2022) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi insentif adalah, sebagai berikut:

1. Jabatan atau kedudukan. Seseorang yang menduduki jabatan atau kedudukan lebih tinggi di dalam suatu perusahaan otomatis tanggung jawab dan ruang lingkup kerjanya lebih besar atau sangat berpengaruh bagi roda kegiatan atau usaha suatu perusahaan itu, maka perusahaan dalam memberikan insentif harus melihat seberapa besar tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh seorang karyawan yaitu apabila jabatan atau kedudukan karyawan lebih besar atau lebih tinggi maka perusahaan tersebut dalam memberikaan insentif lebih besar dari karyawan yang lainnya
2. Prestasi kerja. Karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang baik atau menonjol akan diberikan insentif yang lebih baik dan lebih besar daripada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang kurang atau tidak menonjol.

2.4.3 Indikator Insentif

Effendy (2019) menyatakan bahwa bahwa indikator yang dapat mengukur insentif adalah sebagai berikut:

1. Insentif material merupakan suatu insentif yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya dalam bentuk uang dan barang. Insentif material ada beberapa macam yang meliputi bonus, komisi, profit sharing, dan kompensasi yang ditangguhkan

2. Insentif non material insentif yang tidak berbentuk materi meliputi pemberian gelar secara resmi, pemberian tanda jasa atau medali, pemberian piagam penghargaan, pemberian pujian lisan atau tulisan, pemberian promosi, pemberian hak untuk memakai atribut jabatan dan pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja

2.5 Budaya Organisasi

2.5.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Giantari (2017) Budaya organisasi merupakan nilai, anggapan, asumsi, sikap, dan norma perilaku yang telah melembaga, kemudian mewujud dalam penampilan, sikap, dan tindakan sehingga menjadi identitas dan organisasi tertentu.

Menurut Permatasari (2022) budaya organisasi merupakan kebiasaan kebiasaan atau norma norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan kebiasaan atau norma norma ini mengatur hal hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

Menurut Putra (2022) Budaya sebagai sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi yang lain.

Menurut Sutoro (2020) Budaya Organisasi yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan suatu iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi.

2.5.2 Faktor - Faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi

Faktor-Faktor yang Membentuk Budaya Organisasi menurut Giantari (2017) adalah :

1. Tujuan
2. Sistem Insentif atau Sistem penghargaan
3. Sistem Pertanggung Jawaban
4. Struktur Kekuasaan
5. Sistem Administrasi
6. Sistem Organisasional
7. Proses kerja
8. Tugas Organisasional
9. Lingkungan Eksternal
10. Riwayat dan Tradisi
11. Praktik dan Menejemen
12. Predisposisi Pimpinan dan Predisposisi Pegawai.

2.5.3 Indikator – Indikator Budaya Organisasi

Menurut Giantari (2017) Indikator Budaya Organisasi adalah sebagai berikut :

1. Inovasi dan pengambilan resiko, yaitu kadar seberapa jauh karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.
2. Perhatian ke hal yang rinci atau detail, yaitu kadar seberapa jauh karyawan diharapkan mampu menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian yang rinci/detail.
3. Orientasi hasil, yaitu kadar seberapa jauh pimpinan berfokus pada hasil atau output dan bukannya pada cara mencapai hasil itu.
4. Kemantapan/*Stabilitas*, yaitu kadar seberapa jauh keputusan dan tindakan organisasi menekankan usaha untuk mempertahankan *status quo*.

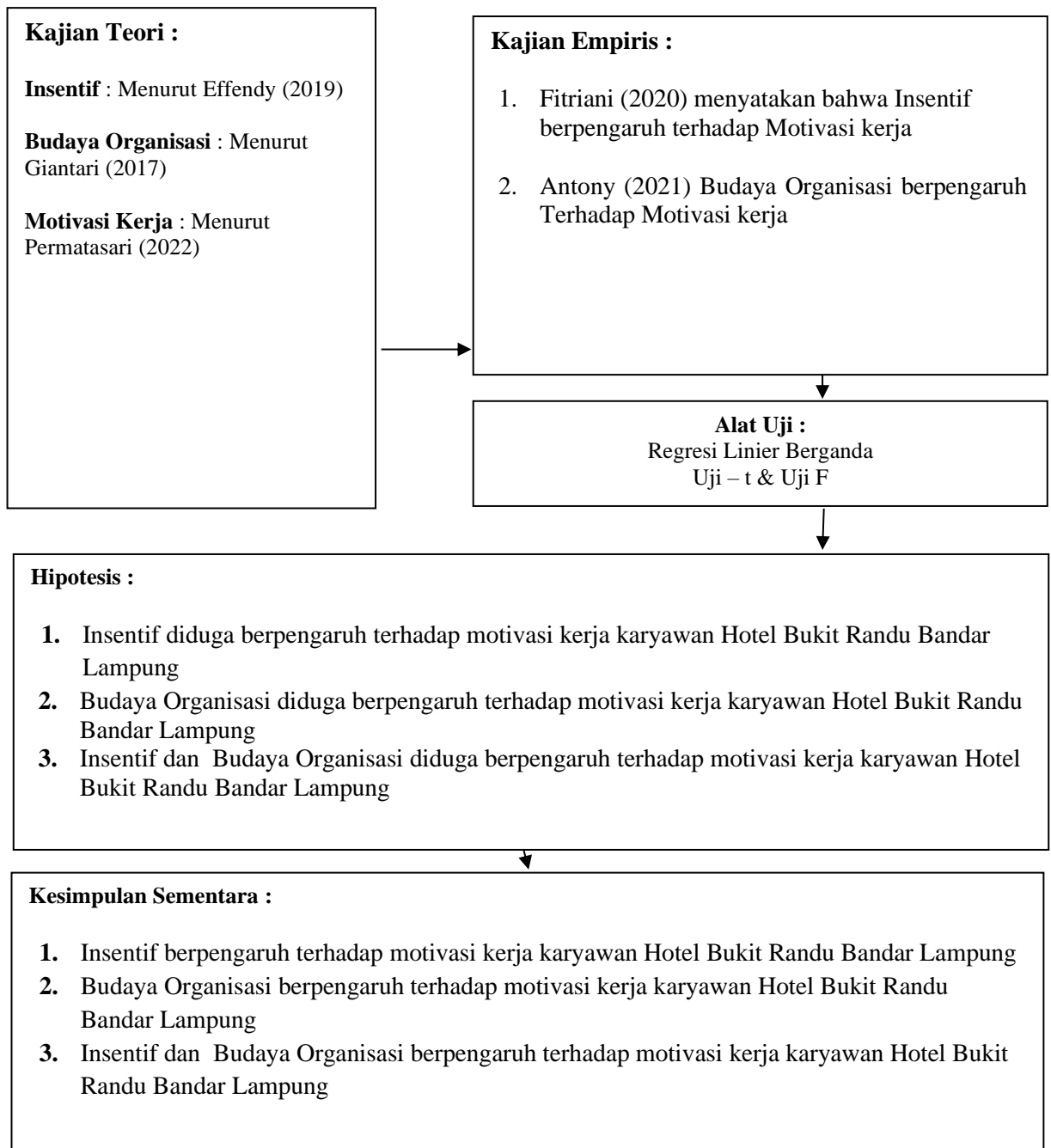
2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Perbedaan	Persamaan	Hasil	Kontribusi
1	Fitriani (2020)	Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Rodhita Banjarbaru	Terletak pada variabel independent dan objek penelitian	Terletak pada variabel independent dan analisis data	Hasil kesimpulan penelitian bahwa Variabel insentif dapat mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Hotel Rodhita Banjarbaru	Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai dasar pertimbangan, pendukung dan sumbangan pemikiran
2	Almaududi (2021)	Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Mexsicana Kota Jambi	Terletak pada variabel independent dan objek penelitian	Terletak pada variabel independent dan analisis data	Hasil penelitian menghasilkan secara parsial bahwa Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Mexsicana Kota Jambi	Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai dasar pertimbangan, pendukung dan sumbangan pemikiran
3	Antony (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi kerja pada Hotel Bintang Empat di Kota Batam.	Terletak pada variabel independent dan objek penelitian	Terletak pada variabel independent dan analisis data	Hasil kesimpulan penelitian bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Hotel Bintang Empat di Kota Batam.	Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai dasar pertimbangan, pendukung dan sumbangan pemikiran
4	Wahyudi, W. (2022)	<i>Five components of work motivation in the achievement of lecturer performance.</i>	Terletak pada variabel independent dan objek penelitian	Terletak pada variabel independent dan analisis data	<i>The conclusion of this research is that affects work motivation</i>	Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai dasar pertimbangan, pendukung dan sumbangan pemikiran
5	Bangun (2019)	<i>The Impact of Working Environment on Employees hotel grand madura</i>	Terletak pada variabel independent dan objek penelitian	Terletak pada variabel independent dan analisis data	<i>The conclusion of this research is that the variables work environment affect the performance in the hotel grand madura</i>	Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai dasar pertimbangan, pendukung dan sumbangan pemikiran

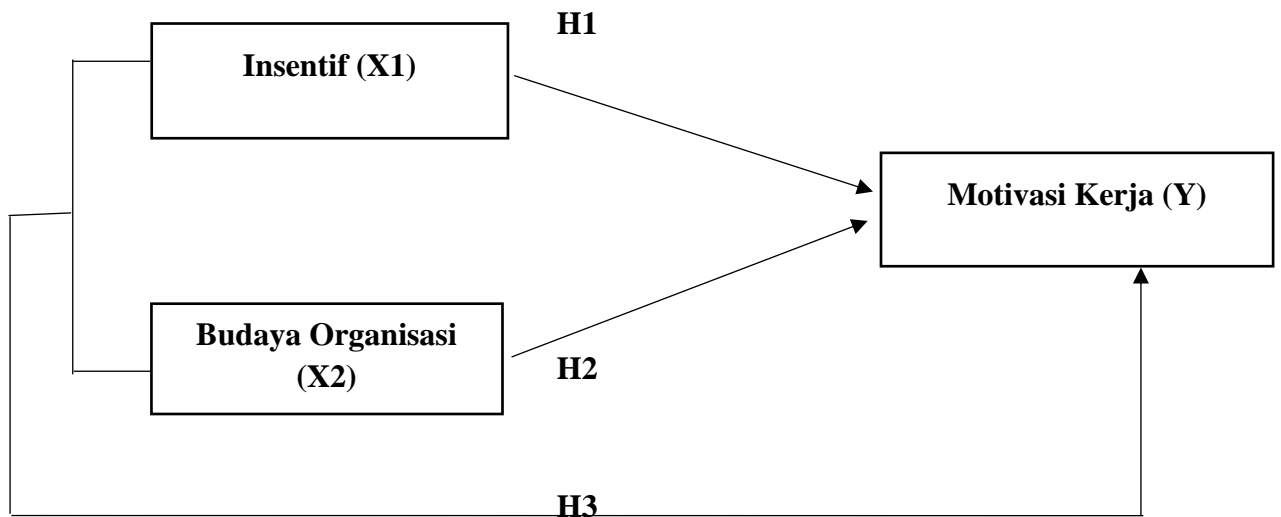
Sumber : Data diolah peneliti, 2023

2.7 Kerangka Pikir



Gambar 2.1
Kerangka Pikir

Tabel 2.2
Kerangka Penelitian



2.8 Hipotesis

Hipotesis sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkap dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian.

2.8.1 Pengaruh *Insentif* terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Bukit Randu Bandar Lampung

Insentif adalah tambahan upah (bonus) karena adanya kelebihan prestasi yang membedakan dengan yang lain, yang dimaksudkan untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam organisasi. Menurut Effendy (2019) menyatakan bahwa *insentif* adalah peningkatan gaji yang dihadiahkan kepada seorang karyawan pada satu waktu yang ditentukan dalam bentuk gaji pokok yang lebih tinggi, biasanya didasarkan secara eksklusif pada pencapaian individual.

Karyawan yang mendapatkan *Insentif* yang tinggi akan meningkatkan motivasi kerjanya dengan cara lebih baik dalam berkerja. *Insentif* yang tinggi dapat dilihat dari mereka merasa senang atau tidak dengan

pekerjaannya. Mereka akan membuat kerjasama team di dalam suatu perusahaan makin kuat.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Fitriani (2020) bahwa Insentif dapat mempengaruhi Motivasi Kerja. Sehingga peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Insentif Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Bukit Randu Bandar Lampung

2.8.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Bukit Randu Bandar Lampung

Budaya organisasi merupakan kebiasaan kebiasaan atau norma norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan kebiasaan atau norma norma ini mengatur hal hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Menurut Giantari (2017) Budaya organisasi merupakan nilai, anggapan, asumsi, sikap, dan norma perilaku yang telah melembaga, kemudian mewujudkan dalam penampilan, sikap, dan tindakan sehingga menjadi identitas dan organisasi tertentu.

Diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Antony (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan. Antony (2021) pula menjelaskan bahwa budaya organisasi termasuk nilai dan norma yang diterapkan terhadap karyawan dapat mempengaruhi tingkat Motivasi Kerja karyawan secara efektif.

Hasil tersebut didukung dengan pengujian statistik yang membuktikan bahwa berpengaruh positif dan signifikan indikator budaya organisasi terhadap Motivasi Kerja karyawan

Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H2 : Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Bukit Randu Bandar Lampung

2.8.3 Pengaruh *Insentif* dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Bukit Randu Bandar Lampung

Insentif adalah tambahan upah (bonus) karena adanya kelebihan prestasi yang membedakan dengan yang lain, yang dimaksudkan untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam organisasi. Menurut Effendy (2019) menyatakan bahwa insentif adalah peningkatan gaji yang dihadiahkan kepada seorang karyawan pada satu waktu yang ditentukan dalam bentuk gaji pokok yang lebih tinggi, biasanya didasarkan secara eksklusif pada pencapaian individual.

Budaya organisasi merupakan kebiasaan kebiasaan atau norma norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan kebiasaan atau norma norma ini mengatur hal hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Menurut Giantari (2017) Budaya organisasi merupakan nilai, anggapan, asumsi, sikap, dan norma perilaku yang telah melembaga, kemudian mewujudkan dalam penampilan, sikap, dan tindakan sehingga menjadi identitas dan organisasi tertentu.

Menurut hasil penelitian Fitriani (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi mempengaruhi Motivasi Kerja dan Antony (2021) bahwa *Insentif* dapat mempengaruhi Motivasi Kerja.

H3 : Insentif dan Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Bukit Randu Bandar Lampung