

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Motivasi Kerja

2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti dorongan atau penggerak. Secara umum motivasi dapat diartikan sebagai dorongan dan keinginan yang muncul dari diri seorang untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Herzberg dikutip dalam Priansa (2014:171) menyatakan bahwa Motivasi adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Sedangkan menurut Hasibuan (2016) motivasi kerja merupakan suatu perangsang, keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Motivasi kerja berpengaruh terhadap tingkat perpindahan karyawan, dari karyawan baru atau pemula menjadi karyawan yang terampil dan berpengalaman. Karyawan akan menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Pada umumnya, tidak terlaksananya tugas atau pekerjaan yang dibebankan tentu ada sebab. Mungkin dikarenakan karyawan yang bersangkutan tidak mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan, akan tetapi mungkin juga oleh karena karyawan tidak mempunyai dorongan (motivasi) untuk bekerja dengan baik. Dalam hal ini tugas pimpinan adalah agar dapat memberikan dorongan (motivasi) kepada bawahannya sehingga mampu bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan. Bila dalam suatu organisasi ada petunjuk bahwa motivasi kerja turun, hendaknya organisasi segera mencari penyebabnya dan segera ditentukan upaya penyelesaiannya. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, pekerjaan lebih cepat terselesaikan, mengurangi tingkat kesalahan ataupun memperkecil tingkat absensi.

2.1.2 Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Jenis-jenis motivasi bisa digolongkan menjadi dua jenis motivasi menurut Roslenny Marliani (2015), sebagai berikut:

1. Motivasi Positif, yaitu manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah atau reward kepada karyawan yang berprestasi baik sehingga meningkatkan semangat untuk bekerja. Dengan motivasi positif ini akan membuat semangat kerja karyawan akan meningkat, karena dalam diri manusia pada umumnya akan senang menerima hal hal yang baik.
2. Motivasi Negatif, yaitu manajer memotivasi karyawan dengan cara memberikan hukuman kepada mereka yang melakukan pekerjaannya dengan kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini akan membuat semangat kerja karyawan meningkat dalam waktu pendek, akan tetapi dalam jangka waktu yang panjang hal tersebut menimbulkan dampak buruuk.

2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja pegawai antara lain berkaitan dengan :

1. Keluarga dan Kebudayaan, Motivasi berprestasi karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti keluarga dan teman.
2. Konsep Diri, Konsep diri berkaitan dengan bagaimana pegawai berpikir tentang dirinya. Jika karyawan percaya, bahwa dirinya
3. Mampu untuk melakukan sesuatu, maka karyawan akan termotivasi untuk melakukan hal tersebut. Jenis Kelamin, Prestasi di lingkungan pekerjaan umumnya diidentikan dengan maskulinitas sehingga banyak para wanita belajar tidak maksimal khususnya jika wanita tersebut berada diantara lingkungan pekerjaan yang didominasi pria.
4. Pengakuan dan Prestasi, Karyawan akan lebih mudah termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja, dan lingkungan pekerjaan. Cita-cita atau Aspirasi, Cita-cita atau disebut juga aspirasi adalah suatu target yang ingin dicapai. Target

ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi karyawan.

5. Kemampuan Belajar, Kemampuan ini meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri pegawai, misalnya pengamatan, perhatian, ingatan, daya fikir dan fantasi. Dalam kemampuan belajar ini, taraf perkembangan berpikir karyawan menjadi ukuran.
6. Kondisi Karyawan, Kondisi fisik dan kondisi psikologis karyawan sangat memengaruhi faktor motivasi kerja, sehingga sebagai pimpinan organisasi harus lebih cermat melihat kondisi fisik dan psikologis karyawan.
7. Kondisi Lingkungan, Kondisi lingkungan merupakan unsur- unsur yang datang dari luar diri karyawan. Unsur-unsur disini dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi, ataupun lingkungan masyarakat baik yang menghambat maupun mendorong.

Unsur-unsur Dinamis dalam Pekerjaan, Unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan adalah unsur-unsur yang keberadaannya dalam proses pekerjaan tidak stabil, kadang-kadang kuat, kadang- kadang lemah, bahkan hilang sama sekali, khususnya kondisi-kondisi yang sifatnya kondisional. Misalnya keadaan emosi Karyawan.

Upaya Pimpinan Memotivasi Karyawan, Upaya yang di maksud adalah bagaimana pimpinan mempersiapkan strategi dalam memotivasi karyawan.

2.1.4 Indikator Motivasi kerja

Menurut Maslow, (2015) Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai indikator Motivasi Kerja sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis, merupakan kebutuhan yang sangat primer dan mutlak harus di penuhi untuk memelihara homeostatis biologis dan kelangsungan hidup bagi setiap manusia.
2. Kebutuhan rasa aman, keadaan bebas dari cedera fisik dan psikologis atau bisa juga keadaan aman dan tentram.

3. Kebutuhan untuk disukai, kebutuhan untuk ikut dalam kelompok masyarakat. Kebutuhan ini mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima dengan baik dalam kelompok tertentu.
4. Kebutuhan harga diri, kebutuhan harga diri menyangkut faktor penghormatan diri seperti, harga diri, otonomi, prestasi, dan factor dari luar misalnya status, pengakuan, dan perhatian. Kebutuhan pengembangan diri, kebutuhan yang mendorong agar seseorang yang sesuai dengan ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian, potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Rivai & Sagala (2013:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk⁷ mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Sejalan dengan Rivai & Sagala, bagi Sintaasih & Wiratama (2013:129), disiplin kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk menaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela.

Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Dengan paparan tersebut disiplin kerja memang dibutuhkan untuk suatu perusahaan dalam kaitannya untuk mempermudah dan melancarkan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena disiplin kerja yang tertanam pada setiap karyawan akan memberikan kesediaan mereka dalam mematuhi dan menjalankan aturan yang telah di tetapkan demi memajukan perusahaan. Hal ini dikarenakan didalam kehidupan sehari- hari dibutuhkan peraturan-

peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilaku kita, terlebih didalam lingkup kerja. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua karyawan.

2.2.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2012:239) terdapat dua jenis disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

1. Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Dalam hal ini disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja berdisiplin. Cara preventif dimaksudkan agar pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi.

Pimpinan organisasi bertanggung jawab untuk membangun iklim organisasi yang mengarah pada penerapan disiplin yang preventif. Di sisi lain para pegawai juga wajib mengetahui, memahami dan melaksanakan semua pedoman, peraturan bahkan Standar Operasi Prosedur yang ditetapkan dalam organisasi. Oleh karenanya disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem dalam organisasi baik, akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

2. Disiplin korektif adalah suatu upaya penggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Dalam disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin akan diberikan

sanksi yang bertujuan agar pegawai tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan.

2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja karyawan

Menurut Malayu Hasibuan dalam Lijan Poltak Sinambela (2016, p.356358) pada dasarnya indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal, serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap organisasi atau perusahaan. apabila kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan dan tanggung jawabnya, kedisiplinan mereka akan ditanamkan dan semakin baik pula. Balas jasa sangat berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan dalam perusahaan. Artinya semakin besar balas jasa, semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil, kedisiplinan karyawan

menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting, dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik, akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan agar kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

5. Waskat (pengawasan melekat)

Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan dalam perusahaan. Dengan waskat yang diterapkan dilingkungan kerja berarti atasan harus berperan aktif dan langsung mengawasi perilaku-prilaku, baik moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya dalam perusahaan. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk ataupun memberikan arahan jika ada bawahannya yang mengalami permasalahan atau kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya dilingkungan kerja.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan yang ada diperusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan atau bawahannya di perusahaan. Pimpinan harus berani dan dapat tegas dalam bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan dalam perusahaan. Pimpinan yang berani menindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya di perusahaan. Dengan demikian, pimpinan akan memelihara kedisiplinan karyawan dalam perusahaan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan atau menumbuhkan sikap kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, dan cross relationship hendaknya akan berjalan harmonis. Manajer harus berusaha dapat menciptakan suasana kemanusiaan yang serasi serta memikat, baik secara vertikal maupun horizontal di antara semua karyawannya. Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan atau menumbuhkan lingkungan kerja dan suasana kerja yang tenang dan nyaman. Hal ini akan memotivasi dan menciptakan kedisiplinan karyawan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut terjaga baik.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja karyawan

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk

mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya. Menurut Veithzal Rival (2015) Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber- sumber daya yang dimiliki. Dan menurut Moeheriono (2012) kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Sedangkan menurut Siswanto (2015) kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.3.2 Jenis-jenis Kinerja Karyawan

Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.

Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang

membutuhkan hubungan antarapersonal. Sebagai contoh apakah SDM-nya ramah atau menyenangkan.

Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Mangkunegara (2016) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (attitude) seseorang karyawan dalam menghadapi situasi (situation), motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seorang karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sikap mental seorang karyawan harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi), artinya seorang karyawan harus siap mental maupun secara fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai. Mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

2.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Emron Edison, dkk (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Target, target adalah bagian dari rencana yang sudah disusun secara terukur yang akan dicapai secara nyata dalam jangka waktu tertentu.
2. Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan (baik tidaknya). Kualitas dapat diukur melalui ketepatan, kelengkapan, dan kerapihan
3. Waktu, mengukur ketepatan waktu apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Taat Asas, tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu, tapi juga harus dilakukan dengan cara yang besar, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Anwar Sanusi (2017), hipotesis merupakan hasil pemikiran rasional yang dilandasi oleh teori, dalil, hukum, dan sebagainya yang sudah ada sebelumnya. Hipotesis dapat juga berupa pertanyaan yang menggambarkan atau memprediksi hubungan-hubungan tertentu di antara dua variabel atau lebih, yang kebenaran tersebut tanduk pada peluang untuk menyimpang dari kebenaran.

2.4.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam kaitannya dengan permasalahan diatas yang telah dikemukakan dari teori pemikiran maka dikemukakan hipotesis pemikirannya. Penelitian yang telah dilakukan oleh Nur Avni Rozali, Hamida Nayati Utami, Ika Ruhana (2015 yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pattindo Malang", Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara stimultan terhadap kinerja karyawan.

H: Terdapat pengaruh Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Lautan Berlian Cabang Metro.

2.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam kaitannya dengan permasalahan diatas yang telah dikemukakan dari teori pemikiran maka dikemukakan hipotesis pemikirannya. Penelitian yang telah dilakukan oleh Chandra Andika Hadi Purnomo, M. Djudi, Yuniadi Mayowan (2017) yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Koroseri Tentrem Sejahtera Kota Malang". Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerjaberpengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan.

Ha: Terdapat pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Lautan Berlian Cabang Metro.

2.4.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dalam kaitannya dengan permasalahan diatas yang telah dikemukakan dari teori pemikiran maka dikemukakan hipotesis pemikirannya. Penelitian yang telah dilakukan oleh Novelisa P. Budiman, Ivonne S, Saerang, Greis M. Sendow. (2016) yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan(studi pada PT. Hasjrat Abadi Tendeand Manado" Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, dan kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ha: Terdapat pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

2.5 Kerangka Pikir

