

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Motivasi

Pamela & Oloko (2015) menyatakan bahwa motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan. Gering (2017) menyatakan bahwa motivasi berkaitan dengan usaha dan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang dimana dilakukan untuk memenuhi semua tujuan yang diinginkan oleh seseorang sehingga mencapai ke arah tujuan yang ditujukan. Thoha (2013) menyatakan bahwa perilaku seseorang itu hakikatnya ditentukan oleh keinginannya untuk mencapai beberap tujuan. Keinginan itu istilah lainnya ialah motivasi. Dengan demikian motivasi merupakan pendorong agar seseorang itu melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan. Indikator motivasi menurut Suwatno (2011) terbagi menjadi:

- a. Kebutuhan fisik

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan paling dasar.

b. Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologi dan intelektual.

c. Kebutuhan sosial

Kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

d. Kebutuhan akan harga diri

Kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.

e. Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan menggunakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu..

2. Komitmen

Robert Kreitner (2011) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah cerminan dimana seorang karyawan dalam

mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang – orang memiliki komitmen diharapkan dapat menunjukkan ketersediaannya untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan. Sahertian dan Soetjipto (2011) menyatakan komitmen organisasional dapat digunakan untuk memprediksi aktivitas profesional dan perilaku kerja karena komitmen organisasional mencerminkan sikap positif individu pada organisasi. Utami dan Swasto (2014) menyatakan bahwa komitmen karyawan itu sendiri didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada organisasi dan tujuan organisasi serta bersedia untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi yang bersangkutan. Kurangnya komitmen pada karyawan dalam perbedayaan karyawannya berupa kepercayaan diri yang mengakibatkan juga menurunnya komitmen organisasi. Selain kurangnya komitmen organisasional faktor motivasi juga dapat menimbulkan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Komitmen merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan proses berkelanjutan bagaimana karyawan mengekspresikan perhatian mereka terhadap perusahaan melalui disiplin diri dan sikap dalam mengerjakan tugas. Indikator komitmen menurut Kusumaputri (2015) terbagi menjadi:

a. Faktor-faktor terkait pekerjaan

Merupakan hasil keluaran yang terkait faktor-faktor pekerjaan yang cukup penting ditingkat individu, peran dalam pekerjaan, hal lain yang kurang jelas pun akan mempengaruhi komitmen organisasi, seperti kesempatan promosi dan lain-lain.

b. Kesempatan para anggota

Kesempatan anggota akan berpengaruh pada komitmen organisasi, karyawan yang masih memiliki peluang tinggi bekerja di tempat lain, akan mengurangi komitmen kerja karyawan, begitu pun sebaliknya. Hal ini sangat bergantung pada loyalitas karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja, karyawan akan selalu memperhitungkan keinginan untuk keluar atau tetap bertahan.

c. Karakteristik individu

Karakteristik individu yang berpengaruh seperti usia, masa kerja, tingkat pendidikan, kepribadian, dan hal-hal yang menyangkut individu tersebut (karakter). Dijelaskan pula, bahwa semakin lama masa kerja maka makin tinggi juga komitmen kerja yang dimilikinya.

d. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi komitmen kerja, satu dari kondisi lingkungan kerja yang berdampak positif bagi

komitmen organisasi adalah rasa memiliki organisasi. Hal ini dimaksudkan bahwa karyawan yang memiliki rasa keterlibatan menganggap dirinya dilibatkan dalam pengambilan keputusan atau kebijakan baik secara langsung maupun tidak langsung.

e. Hubungan positif

Hubungan positif memiliki arti hubungan antar anggota baik hubungan dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, dan rasa saling menghargai, akan menimbulkan komitmen kerja yang tinggi.

f. Struktur organisasi

Struktur organisasi yang fleksibel lebih mungkin berkontribusi pada peningkatan komitmen anggotanya, manajemen dapat meningkatkan komitmen anggotanya dengan memberikan anggota arahan dan pengaruh yang lebih baik.

g. Gaya manajemen

Gaya manajemen yang tidak sesuai dengan konteks aspirasi anggota anggotanya akan menurunkan tingkat komitmen organisasi. Sedangkan gaya manajemen yang membangkitkan keterlibatan hasrat anggota untuk pemberdayaan dan tuntutan komitmen untuk tujuan-tujuan organisasi akan meningkatkan komitmen kerja. Semakin

fleksibel organisasi yang menekankan pada partisipasi anggota dapat meningkatkan komitmen organisasi secara positif serta cukup kuat.

3. Budaya Organisasi

Edison (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Hasibuan (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Roziqin (2010) menyatakan bahwa secara umum kinerja dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya. Kinerja karyawan dapat diukur dari kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, serta ketepatan waktu dalam bekerja. Indikator kinerja menurut Gibson dalam Sriwidodo (2010) terbagi menjadi:

a) Kualitas hasil pekerjaan

Kualitas hasil pekerjaan, dapat diukur dari ketepatan waktu, ketelitian kerja dan kerapian kerja.

b) Kuantitas hasil pekerjaan

Kuantitas hasil pekerjaan, dapat diukur dari jumlah pekerjaan dan jumlah waktu yang dibutuhkan.

c) Pengertian terhadap pekerjaan

Pengertian terhadap pekerjaan, dapat diukur dari pemahaman terhadap pekerjaan, dan kemampuan kerja

d) Kerja sama

e) Kerja sama yaitu kemampuan dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan

B. Penelitian yang Relevan

Tabel 2.1 Penelitian yang Relevan

No.	Nama Peneliti	Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Bambang Swasto dan Hamidah Nayati Utami	2014	Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan	Hasil – hasil penelitian membuktikan Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional, secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Artha Wenasakti Gemilang.
2	Suwati	2013	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi	Variabel motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh

			Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tunas Hijau Samarinda	positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Yoga Putrana	2016	Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Gelora persada mediatama semarang	Komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gelora Persada Mediatama .

Sumber : Peneliti (2020)

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah tempat dan waktu pelaksanaan penelitian serta indikator yang digunakan dalam mengukur pengaruh motivasi dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada tanggal 27 Juli 2020 dan berakhir pada tanggal 7 Agustus 2020 dalam situasi pandemi covid19 di . Bandar Udara Rahadi Oesman Ketapang.

C. Hipotesis

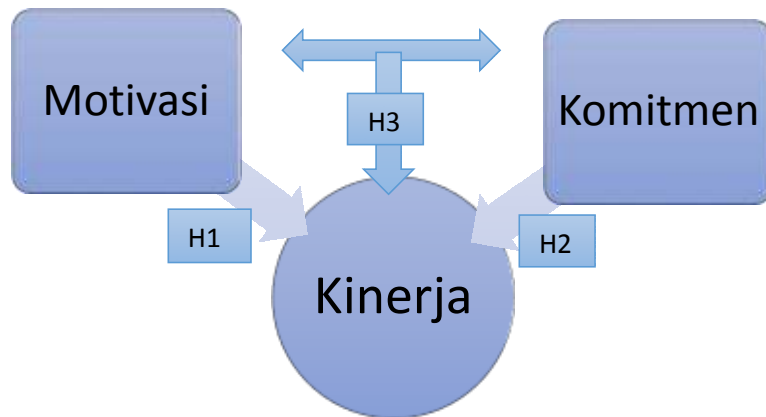
Menurut Sugiyono (2015) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik dengan data. Hipotesis yang dirumuskan adalah sebagai berikut:

H1 : : Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen kerja terhadap kinerja karyawan.

H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan komitmen kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

D. Kerangka Pemikiran Operasional



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir