

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 LANDASAN TEORI

1. Motivasi

Menurut George dan Jones (2005), motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (direction of behavior) seseorang dalam suatu organisasi, tingkat usaha (level of effort), dan tingkat kegigihan atau ketahanan dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (level of persistence). Ratnasari (2019) menyatakan bahwa motivasi mengacu pada alasan yang mendasari perilaku.

Teori motivasi dibagi menjadi dua dorongan :

- 1) Motivasi sebagai dorongan internal menurut Badeni (2013) ada beberapa model atau teori tentang motivasi yang searah dengan pandangan bahwa motivasi sebagai dorongan dari dalam yaitu :
 - a. Teori motivasi kebutuhan dari Abraham Maslow, Manusia dimotivasi untuk memuaskan kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan.
 - b. Teori X dan Y Manusia pada dasarnya terdiri dari dua jenis yaitu jenis manusia yang termasuk jenis X dan Y. Masing-masing memiliki karakteristik tertentu :

- a) Manusia jenis X : Orang dengan tipe ini tidak menyukai kerja dan selalu ingin menghindari pekerjaan dan tanggung jawab apabila mungkin. Tidak menyukai kerja, mereka harus dipaksa, diawasi atau diancam dengan hukuman agar berprestasi atau mencapai tujuan. Tidak punya inisiatif, senang diarahkan. Bila dikaitkan dengan teori kebutuhan, dikatakan bahwa tipe manusia X, termasuk memiliki hierarki kebutuhan tingkat rendah.
- b) Manusia jenis Y : Orang dengan tipe ini menunjukkan sifat yang senang bekerja, mempunyai inisiatif dan tidak senang diarahkan karena mereka memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan. Tipe manusia Y memiliki kebutuhan tingkat tinggi.
- c. Three needs theory Teori ini dikemukakan oleh David McClelland yang mengatakan bahwa ada tiga kebutuhan manusia yaitu :
- a) Kebutuhan berprestasi (Need for achievement) yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu lebih baik dibandingkan sebelumnya.
 - b) Kebutuhan untuk berkuasa (Need for power) yaitu kebutuhan untuk lebih kuat, lebih berpengaruh terhadap orang lain.
 - c) Kebutuhan afiliasi (Need for affiliation) yaitu kebutuhan untuk disukai dan mengembangkan atau memelihara persahabatan dengan orang lain.
- d. Teori Dua Faktor (Motivation-Hygiene-Theory) Suatu pekerjaan berhubungan dengan dua aspek, yaitu pekerjaan itu sendiri contohnya mengajar, mengkoordinasi suatu kegiatan, dan lain-lain yang disebut job

content dan aspek yang berkaitan dengan pekerjaan contohnya gaji, kebijaksanaan perusahaan, rekan kerja, dan lingkungan kerja yang disebut job context.

2) Motivasi Sebagai Dorongan Eksternal Menurut Badeni (2013) ada beberapa model motivasi yang semata-mata dipengaruhi oleh tuntutan kebutuhan yang bersifat internal tetapi dipengaruhi oleh apa yang dipelajari, sesuai dengan pandangan di atas meliputi:

- a. Teori Harapan Kecenderungan bertindak dalam suatu cara tertentu bergantung pada kekuatan suatu penghargaan bahwa tindakan itu akan diikuti oleh suatu keluaran tertentu dan pada daya tarik dari keluaran tersebut. Motivasi dipengaruhi oleh tiga faktor atau situasi yaitu :
 - a) Hubungan antara tingkat usaha dengan kinerja.
 - b) Hubungan antara kinerja dengan ganjaran.
 - c) Hubungan ganjaran dengan tujuan pribadi.
- b. Teori keseimbangan atau keadilan karyawan membandingkan masukan dan keluaran pekerjaan dengan karyawan lain, kemudian berespon untuk menghapuskan ketidakadilan.
- c. Teori Penguatan Faktor yang memotivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan adalah imbalan yang akan diterima dari pelaksanaan suatu pekerjaan.
- d. Teori Penetapan Tujuan Tujuan spesifik dan sulit menghantarkan ke kinerja yang lebih tinggi. Pekerjaan yang dapat memotivasi adalah

pekerjaan yang tingkat kesulitannya sedang, jelas dan diterima oleh pelaksana.

Beberapa indikator motivasi menurut George & Jones (2005) yakni :

1) Perilaku Karyawan

Kemampuan karyawan memilih perilaku bekerja yang akan mereka pilih. Perilaku karyawan yang baik dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja.

2) Usaha Karyawan

Hal ini berkaitan dengan usaha keras yang dilakukan karyawan dalam bekerja. Usaha keras yang dilakukan karyawan menandakan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja.

3) Kegigihan Karyawan

Kegigihan karyawan mengacu pada perilaku seseorang yang tetap ingin bekerja walaupun adanya rintangan, masalah, dan halangan. Kegigihan karyawan yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi.

2. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang atau kelompok seperti standar hasil kerja, target yang ditentukan selama periode tertentu yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan (Torang, 2013, Bangun, 2012).

Mejia, Gomez, dan Balkin (2004) mengungkapkan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses yang terdiri dari :

- 1) Identifikasi Proses menentukan faktor kinerja yang berpengaruh terhadap kesuksesan suatu perusahaan. Hal ini dapat dilakukan dengan mengacu pada hasil analisa jabatan.
- 2) Pengukuran Proses sistem penilaian kinerja, pada proses ini pihak manajemen menentukan kinerja karyawan yang bagaimana termasuk baik dan buruk. Manajemen dalam suatu perusahaan harus melakukan perbandingan dengan nilai-nilai standar atau memperbandingkan kinerja antar karyawan yang memiliki kesamaan tugas.
- 3) Manajemen Proses ini merupakan tindak lanjut dari hasil penilaian kinerja. Pihak manajemen harus berorientasi ke masa depan untuk meningkatkan potensi karyawan di perusahaan yang bersangkutan.

Menurut Bangun (2012) indikator penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas melalui :

- 1) Jumlah Pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

2) Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3) Ketepatan Waktu

Jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, apabila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4) Kehadiran

Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5) Kemampuan Kerja Sama

Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

2.2 PENELITIAN YANG RELEVAN

NO	NAMA PENELITIAN	TAHUN PENELITIAN	JUDUL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
1.	Tanto Wijaya & Fransisca Andreani	2015	Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama	Dari hasil penelitian kedua variabel, motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan yang lebih dominan dikarenakan karyawan lebih termotivasi untuk bekerja sehingga karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan gigih dibandingkan dengan kompensasi karena upah gaji yang diberikan belum rata laki-laki dan perempuan mendapatkan gaji yang berbeda.
2.	Afni Can & Yasri	2016	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari	Hasil penelitian menggambarkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Nagari. Artinya bahwa semakin baik motivasi kerja maka akan semakin meningkat kinerja karyawan dalam pelaksanaan tugas pada Bank Nagari.
3.	Windy Aprilia Murty & Gunasti Hudiwinarsih	2012	Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa imbalan atau kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas hasil

			Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya)	<p>kerjanya pada perusahaan dapat dikatakan telah sesuai dengan harapan karyawan.</p> <p>Untuk hasil dari penelitian motivasi juga menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sangat baik.</p> <p>Untuk hasil dari penelitian kinerja karyawan menunjukkan bahwa karyawan telah melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab, ukuran atau standart yang ditetapkan perusahaan tempat karyawan bekerja.</p>
--	--	--	---	--

2.3 HIPOTESIS

Hipotesis merupakan jawaban atas pertanyaan yang sudah dirumuskan untuk sementara berdasarkan tinjauan pustaka atau hasil deduksi dari suatu teori, pemikiran logis, atau pengalaman (Undang 2009: 44) Sejalan dengan hal tersebut, dapat dijelaskan bahwa dalam kegiatan penelitian, berhipotesis perlu didukung data untuk diterima. Hipotesis biasa disebut sebagai jawaban sementara atas dugaan terhadap rumusan masalah berupa pertanyaan. Oleh karena itu, jawaban atas pertanyaan tersebut masih perlu diuji kebenarannya. Adapun dari permasalahan pokok diatas, berikut hipotesis dalam penelitian ini yang berkaitan dengan ada dan tidaknya pengaruh independen terhadap dependen, dapat ditulis sebagai berikut :

- H1 : Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Maintenance Shop PT.Batam Aero Technic

2.4 KERANGKA PEMIKIRAN OPERASIONAL

Kerangka pemikiran adalah suatu diagram yang menjelaskan secara garis besar alur logika berjalannya sebuah penelitian. Kerangka pemikiran dibuat berdasarkan pertanyaan penelitian (research question), dan mempresentasikan suatu himpunan dari beberapa konsep serta hubungan diantara konsep-konsep tersebut (Polancik, 2009). Secara konseptual dapat dirumuskan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Maintenance Shop PT. Batam Aero Teknik seperti gambar berikut :

