

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1 Motivasi

2.1.1.1 Pengertian Motivasi

Darsono (2018) Kata “motivasi” diadopsi dari kata *motieve* dengan makna dorongan, suatu sebab ataupun orang harus bertindak dengan hati-hati. Artinya ada sistem yang mendorong atau memotivasi orang untuk melakukan tindakan sadar. Situasi seperti itu dapat diciptakan oleh satu orang atau orang lain..

Berdasarkan cara berpikir tersebut, menunjukkan bahwa manusia akan melakukan hal-hal yang sejahtera atau berguna dan mengharapkan hasil yang baik di masa depan. Kegiatan yang memotivasi umumnya dikelola oleh staf yang efisien, kompeten dan produktif. Tindakan yang diambil untuk memaksa karyawan bekerja secara efisien, efektif dan efisien.

Ini harus dibuat oleh manajer atau pemimpin organisasi dan mode permainan sehingga karyawan dapat menggunakannya dengan senang dan puas dalam pekerjaan mereka. Motivasi ialah metode teoritis yang digunakan untuk menentukan inisiatif dan inisiatif, membimbing, menggunakan dan merespons, memulai perilaku untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Larasati & Gilang, 2016).

Motivasi juga merupakan hasil dari pemahaman manusia terhadap beberapa masalah yang harus dihadapi. Jadi, ketika seseorang termotivasi untuk memecahkan situasi tertentu, itu berbeda dari mereka yang berada dalam situasi serupa.

Jadi, berdasarkan poin-poin tersebut, disimpulkanlah motivasi merupakan sebuah gairah guna melakukan sesuatu untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan seseorang dalam rangka memuaskan mereka.

2.1.1.2 Faktor Motivasi

(Hanafi & Yohana, 2017) menjelaskan factor motivasi, diantaranya:

1. Faktor *intern* diantaranya:
 - a. Hasrat hidup
Untuk menyelamatkan nyawa, orang ingin melakukan sesuatu yang baik atau tidak, halal atau haram, dll.
 - b. Hasrat memiliki
Keinginan untuk memperbaiki sesuatu memaksa siapa pun untuk mau bekerja
 - c. Hasrat dihargai
Seseorang ingin melakukan sesuatu karena yang satu ingin menjadi populer dan menghormati yang lain
 - d. Hasrat diakui
Keinginan untuk diberdayakan. Rasa haus akan kekuasaan mendorong orang lain untuk mengambil tindakan
2. Faktor *ekstren* diantaranya:
 - a. Situasi area kerja

Area kerja mengacu pada fasilitas dan total infrastruktur yang turut berdampak pada kinerja pegawai dalam pekerjaannya.

b. Upah sepadan

Upah adalah alat paling ampuh yang mendorong perusahaan untuk mendorong karyawan bekerja lebih keras.

c. Keselamatan kerja

Jika semua orang ingin bekerja keras, orang yang bersangkutan berpikir bahwa adalah tanggung jawab mereka untuk mengklarifikasi pekerjaan.

d. Pimpinan

Peran pimpinan adalah untuk mempengaruhi motivasi karyawan..

2.1.1.3 Indikator Motivasi.

(Andayani & Makian, 2016) menjelaskan indicator motivasi diantaranya:

1. Keperluan fisik adalah kondisi hidup seperti kebutuhan sandang, pangan dan papan, serta kelangsungan hidup dari penyakit.
2. Keperluan kesejahteraan adalah kebutuhan untuk bebas dari ancaman dan jaminan, termasuk keselamatan dan perlindungan jiwa dan raga.
3. Keperluan bermasyarakat adalah termasuk cinta, hubungan, kepercayaan dan persahabatan.
4. Keperluan diakui meliputi pengakuan prestasi, harga diri dan perhatian.
5. Keperluan konkretisasi meliputi mewujudkan potensi dan realisasi diri.

Tujuan dari motivasi adalah penambahan atau pertumbuhan hasil kerja pegawai, peningkatan kesetiaan karyawan dalam bekerja, meningkatkan disiplin dan

mengurangi ketidakhadiran; menciptakan lingkungan kerja dan hubungan yang lebih baik serta memperkuat kreativitas dan keterlibatan (Heryenzus & Laia, 2018).

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Penunjukkan pertanggungjawaban atas pekerjaan yang dibebankan terhadap pegawai terlihat dari bagaimana kedisiplinan karyawan tersebut. Tingkat kedisiplinan yang baik dari pegawai akan meningkatkan promosi dirinya dalam perusahaan atau tempat dimananya bekerja.

(Siagian, 2018) Disiplin sering diartikan sebagai kepatuhan terhadap aturan atau peraturan yang diberlakukan di organisasi mereka dan kepatuhan terhadap aturan tersebut ketika pegawai melanggar aturan serta ketetapan yang diterapkan di perusahaan.

Menurut poin di atas, disiplin adalah badan pengatur suatu organisasi, yang dilakukan dengan cara yang tidak menghakimi, tanpa melanggar standar atau aturan organisasi.

2.1.2.2 Faktor Disiplin Kerja

(Kawet, 2016) beberapa factor yang berkaitan dengan disiplin kerja diantaranya:

1. Personal

Bagian penting dari personal adalah nilai-nilai yang dirancang untuk digunakan. Perencanaan dalam situasi ini berkaitan dengan disiplin. Prinsip-prinsip yang mempromosikan disiplin diberikan dari orang tua, guru, serta lingkungan sekitar

untuk menjadi contoh disiplin di tempat kerja. Nilai-nilai dapat dilihat dalam fitrah manusia.

2. Lingkungan

Pendisiplinan kerja yang tinggi bukan hanya eksternal, itu adalah proses yang berkelanjutan. Pemimpin yang perlu berubah dalam proses pembelajaran yang efektif harus memperhatikan prinsip konsistensi, kejujuran, keterbukaan dan positif.

2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja

(Tri Widodo, Alamsyah, & Utomo, 2018) indicator disiplin kerja diantaranya:

1. Target serta keahlian

Harus ada perincian yang jelas dan optimal dari target yang dicapai, serta tantangan yang signifikan terhadap kemampuan staf. Artinya target (tugas) yang diberikan kepada seorang pegawai harus sesuai dengan kualifikasi pegawai tersebut. Apabila tugas pekerjaan yang diberikan berada di luar kapasitas atau di bawah kapasitas mereka, beban kerja staf akan meningkat dan disiplin akan berkurang.

2. Panutan Manajemen

Pimpinan menggunakan bawahannya sebagai contoh dan panutan dalam menentukan pengawasan. Pemimpin harus menjadi contoh yang baik, sopan santun, jujur, adil dan tidak memihak. Seorang direktur tidak dapat mengendalikan bawahannya dengan baik jika dia tidak mengendalikan dirinya

sendiri. Pemimpin perlu memahami bahwa bawahan mereka akan meniru dan meniru perilaku mereka. Dialah yang mendisiplinkan atasan dengan baik, sehingga bawahan pun disiplin.

3. Kompensasi

Pemberian kompensasi yang wajar dari perusahaan akan menyadarkan karyawan akan kedisiplinannya dalam perusahaan sebagai balas budinya terhadap perusahaan atas kompensasi yang telah diterimanya. Namun jika kompensasi yang diterima karyawan tidak wajar, hal tersebut bisa dijadikan celah untuk ketidakdisiplinan karyawan dalam bekerja.

4. Keseimbangan

Keseimbangan meningkatkan disiplin karyawan, karena diri dan kemanusiaan selalu merasa penting dan mengharuskan mereka untuk memperlakukan kita seperti orang lain. Pemimpin atau manajer yang memiliki jiwa kepemimpinan selalu bersikap adil kepada bawahannya karena mereka memahami bahwa mereka telah membentuk kedisiplinan yang baik selain bersikap adil.

5. Penyidikan dekat

Diperlukan penelitian yang lebih mendalam untuk menjaga kedisiplinan karyawan di perusahaan, karena menurut aturan ini manajer harus proaktif dan langsung mengontrol perilaku, etika, sikap, sikap dan keberhasilan bawahan. Artinya jika sulit untuk melakukan pekerjaan bawahan, wali selalu bertugas, mengawasi dan mengelolanya.

6. Konsekuensi penalti

Konsekuensi penalti memegang peranan penting dalam menjaga disiplin pegawai. Dengan melalui pembatasan yang ketat, karyawan takut melanggar aturan perusahaan dan tindakan disipliner dan tindakan karyawan berkurang. Berat ringannya konsekuensi juga diduga mempengaruhi baik buruknya perilaku karyawan. Konsekuensi harus ditentukan atas dasar keadilan dan kesetaraan dan harus dijelaskan ke semua karyawan dalam perusahaan.

7. Kepastian

Manajer wajib mengambil tindakan drastis guna mendisiplinkan seluruh karyawan sesuai dengan hukuman yang dijatuhkan. Pemimpin yang berkomitmen untuk mengambil tindakan terhadap tindakan disipliner dihormati dan diakui atas kepemimpinannya. Namun jika manajer tidak memberikan kepastian atas konsekuensi bagi pegawai yang melanggar kedisiplinan, yang berakibatkan pada kesulitan dalam menerapkan disiplin bawahan, hingga perilaku ketidakdisiplinan pegawai akan meningkat.

8. Kaitan manusiawi

Interaksi orang-orang antara karyawan membantu untuk membangun perilaku yang baik di perusahaan. Hubungan ini horizontal dan horizontal, mereka harus horizontal. Manajer atau administrator harus berusaha untuk menciptakan lingkungan koordinasi dan interaksi manusia yang manusiawi dan harmonis. Jika salah satunya terhubung dengan cara yang sama, ruang kerja yang dioptimalkan akan dibuat. Ini akan meningkatkan disiplin perusahaan.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

(Suratman Hadi, 2019) menyatakan bahwa tempat kerja juga dipengaruhi oleh ketidakpuasan kerja, di luar lingkungan kerja, tingkat mobilitas, usia kerja, tingkat fungsi dan ukuran tempat/lembaga.

(Antony, 2019) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan lingkungan bisnis di mana karyawan melakukan tugas-tugas yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. (Sutrisno, Fathoni, & Minarsih, 2016) Definisikan lingkungan kerja seperti area kerja, secara fisiologis maupun non-fisiologis, yang mampu menciptakan suasana hati yang positif, memberikan perlindungan, merasa nyaman, betah di tempat kerja, dan sebagainya. Selain itu, kondisi lingkungan yang sesuai membutuhkan banyak tenaga dan waktu serta dukungan dalam mencapai aturan desain yang baik.

Area kerja secara fisiologis atau non-fisiologis di area kerja dan bukan bersifat pribadi. Keterampilan individu dan lingkungan kerja yang berkaitan dengan prestasi kerja dipengaruhi oleh kondisi fisik, kimia, biologi, fisik, mental, dan keuangan (Zakaria, Sampeadi, & Prasetyaningtyas, 2018). (“Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja,” 2016) Tempat kerja adalah lokasi kegiatan karyawan dalam penyelesaian pekerjaannya.

Berdasar poin tersebut, dikonklusikanlah lingkungan kerja adalah semua tentang bagian di sekitar pekerja, dua elemen infrastruktur di sekitar pekerja yang dapat

mempengaruhi pekerjaan itu sendiri dan orang luar di tempat kerja. Organisasi yang mendukung mereka dan mempengaruhi kinerja mereka.

2.1.3.2 Jenis Lingkungan Kerja

1. Area fisiologis

Area fisiologis bisa didefinisikan sebagai seluruh kondisi di lokasi kerja yang berdampak pada pekerjaan pegawai (Suwondo & Sutanto, 2016) Lingkungan kerja fisik mengacu pada segala jenis kondisi fisiologis terjadi pada area bekerja mampu berdampak pada pekerjaan pegawai melalui cara refleks atau tidak (Hanafi & Yohana, 2017). Area fisiologis ialah salah satu cara nan perlu digunakan perusahaan sehingga dapat menciptakan kesadaran akan keselamatan, keamanan dan meningkatkan produktivitas karyawan dalam rangka meningkatkan efisiensi.

Dari beberapa pertimbangan di atas dijelaskan istilah aktivitas fisik, antara lain tingkat cahaya, aliran udara, kecerahan, dan lain-lain.

2. Area kerja non-fisiologis

(Fachreza, Musnadi, & Majid, 2018) area kerja sering berurusan dengan pekerjaan, di area kerja bersama teman sekerja atau orang-orang di bawahnya (Sidanti, 2017). Area kerja non-fisiologis juga mencerminkan hubungan yang mendukung kerja sama antara orang yang lebih tua dengan bawahannya dan karyawan yang memegang posisi serupa di perusahaan. Kebijakan yang dikembangkan oleh perusahaan menghormati lingkungan kerja non fisik,

termasuk lingkungan yang kompeten, komunikasi yang baik dan pengaturan diri di belakang manajer dan orang-orang.

Dapat dilihat dari beberapa penjelasan di atas bahwa area kerja non-fisiologis merupakan situasi bukan fisik nan berpengaruh pada pekerjaan seorang pegawai yang berdampak atas pekerjaannya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dengan membangun interaksi dengan tertib antar sesama pegawai, menciptakan lingkungan kerja dengan baik, lingkungan kerja menjadi semakin menyenangkan serta serempak dan juga pegawai makin bersemangat untuk memaksimalkan pekerjaannya.

2.1.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

(Suratman Hadi, 2019) menjelaskan indicator lingkungan kerja yaitu:

1. Kesehatan

Seluruh anggota organisasi yang ada di lingkungan organisasi baik itu di dalam gedung maupun luar gedung mendapatkan fasilitas perlindungan kesehatan baik itu di bidang medis dan juga kesehatan lingkungannya itu sendiri.

2. Jaminan keamanan

Memastikan keselamatan organisasi merupakan tanggung jawab manajer SDM perusahaan agar SDM dapat berfungsi dengan tepat di tempat kerja.

3. Pelayanan

Semua anggota perusahaan adalah bagian dari pelayanan perusahaan tersebut. Maka bagian manajemen SDM wajib untuk membangun budaya saling melayani di dalam organisasi itu sendiri.

4. Pola komunikasi

Komunikasi adalah media yang dibangun untuk saling menyampaikan informasi kepada setiap anggota organisasi, baik secara vertical maupun horizontal.

5. Fasilitas kerja

Fasilitas ialah prasarana atau bahan yang disediakan atau disediakan di dalam suatu organisasi untuk mendukung pekerjaan karyawan agar dapat mencapai target perusahaan dengan tepat dan cepat.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

(Syamsudin, Gentari, & Suhartini, 2019) yang disebut dengan kinerja ialah buah akhir dari sebuah pekerjaan yang diberikan berdasarkan ketentuan batas waktu kerja di perusahaan. Kinerja merupakan buah kerja dari pegawai perusahaan, yang diukur melalui derajat dan luasnya pekerjaan seseorang. Kinerja adalah ukuran yang dipakai perusahaan untuk senantiasa melakukan penilaian terhadap karyawannya agar tujuan perusahaan tetap berjalan sesuai dengan rencana. Kinerja yang baik tentunya akan membuat perjalanan perusahaan akan lebih produktif efektif dan efisien.

Moehariono (2014 : 60) Kinerja ialah tingkat keberhasilan yang dicapai dalam bisnis untuk mencapai tujuan, sasaran dan visi perusahaan. Penting sekali untuk memberikan penekanan kepada organisasi untuk selalu melakukan pengawasan terhadap kinerja setiap entitas dalam organisasi. Tentunya hal ini dapat dijadikan sebagai basis penilaian terhadap pemberian penghargaan dan hukuman terhadap

karyawan yang produktif atau tidak. Kinerja yang baik akan memunculkan iklim organisasi yang produktif hingga dapat memacu roda organisasi lebih berjalan secara optimal.

Afandi (2018: 84) Kinerja adalah ketika seorang individu atau kelompok melaksanakan pekerjaannya sesuai seperti beban kerja mereka dalam upaya mendapatkan hasil akhir yang diinginkan. Seseorang diharapkan secara sadar dan bertanggungjawab dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan atau tanpa pengawasan. Nilai-nilai loyalitas dan dedikasi kepada organisasi harus dikedepankan agar potensi maksimal organisasi dapat dimunculkan secara berkesinambungan.

Berdasarkan informasi tersebut disimpulkanlah kinerja merupakan hasil yang diperoleh dari beban tugas yang diberikan dari karyawan sebagai bentuk tanggung jawabnya kepada perusahaan dalam upaya mencapai target yang diberikan atau diterapkan oleh manajemen.

2.1.4.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Berdasarkan kesimpulan di atas kinerja adalah metode yang dipakai perusahaan untuk senantiasa melakukan penilaian terhadap performa karyawannya dalam agar tujuan perusahaan tetap berjalan sesuai dengan rencana dan seluruh tujuan karyawan juga dapat terpenuhi. (Siagian, 2018) tujuan penilaian kerja diantaranya:

1. Identifikasi pekerjaan karyawan selama jam kerja.
2. Berikan hadiah seperti kenaikan bulanan
3. Meningkatkan kinerja staf
4. Pekerja divisi

5. Dapatkan sumber daya
6. Terapkan untuk meningkatkan
7. Meningkatkan kualitas kerja

(Rani & Mayasari, 2016) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah tanggung jawab manajer untuk menilai tingkat kinerja karyawan yang mengikuti keputusan tentang rencana masa depan serta masalah penilaian kinerja.

2.1.4.3 Indikator Kinerja

(Suratman Hadi, 2019) menyebutkan beberapa indikator kinerja diantaranya:

1. Ekspektasi atas kompensasi
2. Motivasi
3. Keahlian
4. Keinginan
5. Tanggung jawab pekerjaan
6. Balasan *intern* dan *ekstern*
7. Kebahagiaan dalam bekerja

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya berperan sebagai sarana studi untuk memperbanyak kajian pustaka yang dimanfaatkan untuk menelaah studi yang akan penulis lakukan. Hanya demikian, peneliti mengutip sejumlah studi berkaitan dengan penelitian penulis

mengenai kelengkapan bahan penelitian. Di bawah ini adalah kajian sejumlah studi yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya.

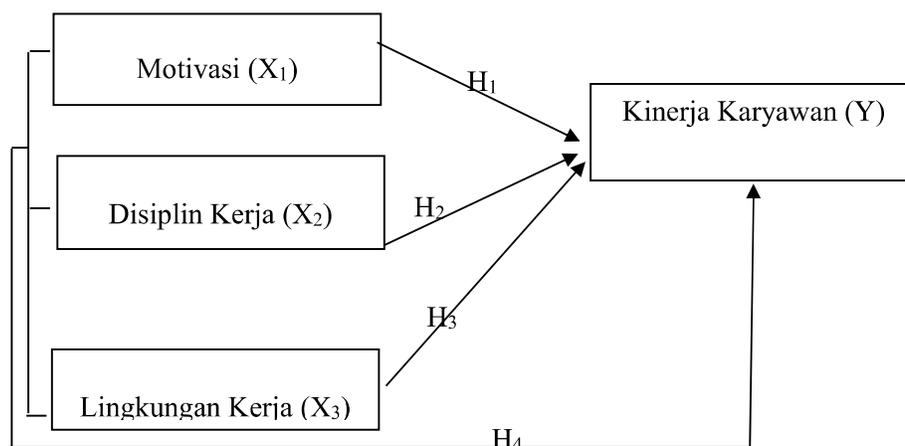
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/ Tahun	Judul Studi	Alat Analisis	Hasil Studi
1	Fiska Permata Sari, 2020	Dampak Lingkungan kerja pada kinerja oleh motivasi kerja pegawai di Rocky Plaza Hotel Padang	Analisis regresi linear	Motivasi kerja serta lingkungan kerja masing-masing berdampak pada kinerja pegawai di Roacky Plaza Hotel Padang,
2	Salman Farisi, 2020	Dampak Motivasi, Disiplin Kerja serta Lingkungan Kerja pada Kinerja Pegawai	Regresi linier berganda	Motivasi, disiplin kerja serta lingkungan kerja berdampak pada kinerja pegawai
3	Bayu Dwilaks ono, 2017	Dampak motivasi, serta lingkungan kerja pada kinerja pegawai di PT. BNI Life Insurance	<i>Structural Equation Modeling</i>	Motivasi pada kinerja karyawan dinilai berdampak
4	Ramadani Antasurya, 2019	Analisis Dampak Kepemimpinan Transaksional serta Motivasi pada Kepuasan kerja serta dampaknya bagi kinerja karyawan	Analisis deskriptif,	Motivasi kerja, serta kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan
5	Fachreza, 2020	Dampak motivasi kerja, lingkungan kerja serta budaya organisasi pada kinerja pegawai di Bank Aceh Syariah di kota Banda Aceh.	Metode kuantitatif	Motivasi kerja, lingkungan kerja, serta budaya organisasi berdampak pada kinerja pegawai Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh.

Lanjutan **Tabel 2.1** : Penelitian terdahulu

6	Zainul Hidayat, 2020	Dampak Lingkungan Kerja serta Disiplin Kerja Kerja pada Kinerja pegawai (PDAM) Lumajang	Analisis regresi berganda	Lingkungan, Disiplin, berdampak pada kinerja
7	I Putu Ari Saputra, 2016	Dampak Disiplin kerja serta Kompetensi pada kinerja pegawai	Analisis jalur	Disiplin kerja serta kompetensi berdampak pada kinerja pegawai di Hotel Pita Maha.

2.3. Kerangka Pemikiran



Gambar 2. 1 Kerangka Pikir

2.4. Hipotesis

H1 : Motivasi berdampak pada kinerja pegawai di PT. Pollux Bareleng Megasuperblok Batam

- H2 : Disiplin Kerja berdampak pada kinerja pegawai di PT. Pollux Barelang Megasuperblok Batam
- H3 : Lingkungan Kerja berdampak pada kinerja pegawai di PT.Pollux Barelang Megasuperblok Batam
- H4 : Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berdampak pada kinerja pegawai di PT. Pollux Barelang Megasuperblok Batam