

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Teoritis

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja karyawan

Harsuko (2011) defenisi kinerja merupakan seseorang dapat menerapkan strategi organisasi, baik dalam mencapai tujuan spesifik terkait dengan peran individu dan atau dengan menunjukkan kompetensi yang dinyatakan relevan dengan organisasi. Kinerja adalah konsep multidimensi yang mencakup tiga aspek: sikap, kemampuan, dan prestasi dalam (Kawet, 2016). Salah satu definisi kinerja karyawan adalah bahwa kinerja adalah catatan keuntungan yang dihasilkan dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode waktu tertentu menurut Rusel (2013) dalam (Hanafi & Zulkifli, 2018). Tugas seseorang. Dengan demikian, kinerja adalah kesediaan individu atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan atau memikul tanggung jawab atas hasil tersebut di harapkan. Menurut Byars dan Rue dalam (Bintoro & Daryanto, 2017)

Kinerja karyawan sering didefinisikan sebagai tugas, di mana karyawan diharuskan untuk menyesuaikan diri dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi .(Sidanti, 2015a). Kinerja merupakan tingkat keberhasilan atau kesuksesan didalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan. Kinerja yang

tinggi merupakan ciri dari orang yang produktif didalam bekerja dan menjadi prestasi kerja. Murditanto (2012) dalam (Simarmata, Simarmata, & Saragih, 2018)

Berdasarkan teori jurnal diatas, dapat diartikan bahwa pekerjaan adalah suatu aktivitas atau tugas di berikan atasan sehingga karyawan harus melaksanakan dan mengikut aturan yang sudah diatur perusahaan.

2.1.1.2 Macam- macam kinerja karyawan

Ada 5 macam yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: (Bintoro & Daryanto, 2017)

1. Fasilitas kantor

Fasilitas kantor adalah cara untuk menyokong pekerja untuk melakukan tugasnya dengan baik dan jika syarikat tidak dapat menyediakan kemudahan yang mencukupi, ini pasti akan mengurangkan prestasi tenaga kerja. Jika anda seorang Star-Up yang baru saja memulakan perniagaan, lebih baik menerangkannya pada awal proses pengambilan supaya mereka sedar dan bersedia untuk bekerja dengan kurang kemudahan.

2. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah sangat penting diperhatikan, kerana hampir 80% pekerja meletak jawatan ketika persekitaran kerja mereka kurang baik. Persekitaran kerja yang baik mempunyai ruang kerja yang besar. Penerangan ringkas dan suhu udara yang bersesuaian sesuai dengan kerja yang luas pekerja. Jika mana-mana kemudahan tersebut rosak, segera pulihkannya supaya mereka tidak merosot dan mereka tetap selesa dalam aktiviti harian mereka.

3. Prioritas Kerja

Kasihkan prioritas kerja yang lebih spesifik dan jelas pada karyawan. Jika Karyawan merasa akan kewalahan ketika anda memberi mereka banyak pekerjaan tetapi tidak memberi mereka prioritas yang jelas, dan kemudian membiarkan mereka melakukan pekerjaan mereka satu per satu sesuai dengan jadwal yang Anda tentukan dan tidak menambahkan tugas lain sebelum pekerjaan selesai, jika ada beban kerja yang signifikan untuk melakukan beban kerja. pekerjaan yang telah Anda lakukan sebelumnya, sehingga karyawan Anda dapat bekerja dengan tenang dan tidak terlindungi oleh waktu.

4. Dukungan atasan

Atasan yang baik, Anda perlu "mendengarkan" pemikiran dan pendapat karyawan Anda. Dorong mereka untuk memunculkan ide dan ide baru selama pertemuan, dan undang karyawan untuk "terlibat" dalam pekerjaan yang sedang anda kerjakan. Anda perlu memberi mereka kesempatan dan menciptakan di pekerjaan di skill mereka sehingga mereka dapat terus mengasah keterampilan mereka, karena jika Anda membutuhkan keterampilan itu, Anda dapat menggunakan energi mereka tanpa mempekerjakan karyawan baru dan tentu saja ini akan menguntungkan perusahaan. Kamu

5. Bonus

Kebanyakan pekerja akan gembira dapat bekerja apabila kerja yang mereka lakukan dinilai oleh syarikat. Anugerah pekerjaan boleh bermula dengan perkara-perkara mudah seperti pujian dari bos anda atau bahkan bonus. Anda boleh memberikan bonus ini kepada pekerja anda yang benar-benar dapat bekerja serta

yang anda harapkan. Anugerah ini adalah baik untuk pekerja lain untuk melihat, dan tujuannya adalah untuk membangkitkan rasa persaingan supaya mereka dapat bekerja dengan lebih baik.

Oleh karena itu, kinerja pekerjaan terkait dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan selama periode waktu yang sudah ditetapkan. Dalam hal ini kinerja terkait dengan kuantitas dan kualitas kerja yang menghasilkan.

.2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mitchel dalam (Bintoro & Daryanto, 2017) indikator ukuran kinerja yang sebagai dasar untuk menilai kinerja terdiri dari:

1. Kuantitas kerja

Kualiti yang dicapai kerja berdasarkan tahap kesediaan dan kesesuaian yang tinggi akan menghasilkan penghargaan dan pembangunan dan pertumbuhan organisasi melalui pengetahuan dan kemahiran sistematik sejajar dengan kemajuan dalam pengetahuan dan teknologi.

2. *Promptness* (Ketepatan waktu)

Itu berkaitan dengan kesesuaian penyelesaian kerja atau tidak dengan masa sasaran yang dirancang. Tiap-tiap kerja dilengkapkan mengikut pelan supaya tidak mengganggu kerja lain.

3. Berinisiatif

Ia sadar diri untuk melakukan sesuatu yang dapat menjalankan pekerjaan dan tanggung jawab. Bawahan atau pekerja dapat menjalankan tugas tanpa harus terus menerus bergantung pada atasan.

4. *Capability*

Yaitu merupakan factor yang dapat mempengaruhi seseorang dalam meninvestasikan atau terapi dengan melalui pendidikan atau pun latihan merupakan suatu factor kemampuan yang bisa dikembangkan.

5. *Comunication* (Komunikasi)

Yaitu interaksi karyawan dengan atasan atau atasan dengan bawahan menyatakan pendapat dan pendapat dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan membawa kepada kerjasama dan hubungan yang lebih baik yang akan lebih harmoni antara pekerja dan atasan, yang juga dapat mewujudkan rasa perpaduan dalam harmoni.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kemudahan dan infrastruktur keseluruhan yang wujud di area pekerja yang dilakukan kerja itu tersendiri. lingkungan kerja ini dapat termasuk, kemudahan kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan. Persekitaran kerja adalah segala-galanya yang wujud dalam persekitaran di sekeliling pekerja dan yang boleh menjejaskannya dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan pada dirinya, contohnya, muzik, kebersihan, dan lain-lain.(Yantika, Herlambang, & Rozzaid, 2018)

Lingkungan kerja adalah kemudahan dan infrastruktur keseluruhan yang wujud di area pekerja yang dilakukan kerja itu tersendiri. lingkungan kerja ini dapat termasuk, kemudahan kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan.

Lingkungan kerja adalah kemudahan dan infrastruktur keseluruhan yang wujud di area pekerja yang dilakukan kerja itu tersendiri. lingkungan kerja ini dapat termasuk, kemudahan kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan. Lingkungan kerja adalah kemudahan dan infrastruktur keseluruhan yang wujud di area pekerja yang dilakukan kerja itu tersendiri. lingkungan kerja ini dapat termasuk, kemudahan kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan. (Hanafi & Zulkifli, 2018). Keadaan persekitaran kerja adalah baik jika pekerja boleh melaksanakan aktiviti Persekitaran kerja merupakan faktor penting dalam mewujudkan prestasi pekerja. Kerana persekitaran kerja mempunyai pengaruh langsung kepada pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan penampilan organisasi yang optimum, sihat, aman dan selesa. Kerana penentuan itu dan penciptaan persekitaran kerja yang baik akan menentukan kejayaan mencapai matlamat organisasi. Jika tidak, jika persekitaran kerja tidak baik, ia dapat mengurangkan motivasi dan semangat dan akhirnya dapat mengurangkan prestasi pekerja. Persekitaran kerja sangat diperlukan untuk memberi perhatian kerana ini adalah salah satu faktor penting dalam menentukan prestasi pekerja. Ini kerana mereka berasa tidak selesa di tempat kerja supaya prestasi rendah. Persekitaran kerja adalah sesuatu dari persekitaran kerja yang menjadikannya mudah atau sulit untuk bekerja (Sidanti, 2015a). Lingkungan kerja sebagai sumber maklumat dan tempat untuk melakukan kegiatan, maka persekitaran kerja yang baik harus dicapai sehingga karyawan merasa nyaman dan nyaman di dalam ruangan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat berefisien tinggi. Persekitaran kerja yang baik akan memberi kesan kepada

peningkatan kualiti kerja, mengurangkan ketenangan fikiran dan keinginan rohani, dan yang paling penting ialah semangat yang lebih baik dan prestij yang lebih baik untuk agensi yang berkaitan.(Hanafi & Zulkifli, 2018)

Berdasarkan teori jurnal di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik adalah pekerja yang nyaman dan nyaman di ruangan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga ia dapat mencapai efisiensi tinggi. Lingkungan kerja yang baik akan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, mengurangi kedamaian pikiran dan keinginan spiritual, dan mempromosikan etos kerja yang lebih baik.

2.1.2.2. Jenis-jenis Lingkungan kerja

Ada dua jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. (Sidanti, 2015a)

1. Lingkungan kerja fisik

Adalah lingkungan atau kondisi kerja yang dapat memengaruhi atau meningkatkan efisiensi kerja, termasuk:

a. Ruang kerja yang sesuai Organisasi harus menggalakkan pekerja mempunyai ruang yang cukup untuk melakukan tugas atau tugas mereka. Pekerja mungkin tidak boleh bekerja dengan tenang dan optimum jika ruang yang disediakan tidak memberikan keselesaan. Oleh itu, ruang untuk pekerja untuk bekerja mesti dirancang terlebih dahulu supaya pekerja tidak terganggu dalam melakukan kerja dan syarikat mesti dapat mengelakkan sisa dan mengurangkan kos.

b. Pencahayaan yang tepat di dalam ruangan Pencahayaan di dalam ruangan atau pencahayaan di ruang kerja memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan tenaga kerja sehingga mereka dapat menunjukkan pekerjaan yang baik, yang berarti bahwa pencahayaan di tempat kerja yang memadai benar-benar membantu operasi organisasi.

c. Suhu dan kelembaban udara yang tepat Di tempat kerja karyawan membutuhkan udara yang cukup, yang, dengan pertukaran udara yang cukup, akan menghasilkan penyegaran fisik karyawan. Temperatur udara yang berlebihan akan menurunkan moral pekerja dalam melakukan pekerjaan.

d. Suara yang berisik dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja bagi karyawan di tempat kerja. Suara berisik atau kebisingan ini dapat mengganggu konsentrasi kerja karyawan sehingga mengganggu untuk tetap lancar dalam mengerjakan barang, sehingga perindustrian harus menjaga agar tidak ada nya kebisingan yang dapat mengganggu kelangsungan pekerjaan atau setidaknya menekannya. Kemampuan organisasi untuk menyediakan dana untuk kebutuhan pengendalian kebisingan organisasi.

e. Lingkungan kerja perusahaan adalah katalis untuk kelancaran perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan rasa prestasi yang luar biasa. Suasana di perusahaan yang baik bisa dilihat dari hubungan antara atasan dan bawahan. Memiliki hubungan yang baik dapat mengarah pada saling pengertian antara pemimpin dan karyawan dan dapat meningkatkan motivasi karyawan.

f. Keselamatan karyawan Kepercayaan karyawan menciptakan rasa tenang, dan itu mendorong motivasi karyawan untuk berkinerja baik. Rasa di sini bersifat

pribadi dan pribadi. Kemandirian adalah tentang keselamatan pekerjaan dan keamanan karyawan dalam mendapatkan pekerjaan dan posisi di perusahaan, selama ia melakukan tugasnya dengan kinerja pekerjaan yang memuaskan. Sedangkan keamanan dari luar adalah keamanan karyawan terhadap pencurian dan pencurian.

2. Lingkungan kerja non Fisik

Lingkungan kerja yaitu “non-fisik” merupakan semua situasi yang muncul dalam kaitannya dengan hubungan kerja, dengan eksekutif puncak atau dengan bawahan, rekan kerja atau bawahan. Kebiasaan karyawan dapat juga mempengaruhi pada lingkungan kerja non-fisik, seperti hubungan dengan rekan kerja dan pemimpin mereka. Jika hubungan antara karyawan dan karyawan akan meningkat kerjanya ada beberapa yang mempengaruhi perilaku bagi karyawan yaitu:

- a. Bagian kerangka pekerjaan merupakan kerja yang ditugaskan kepadanya struktur pemilik dan struktur kerja yang baik. Tanggung jawab pekerjaan adalah pekerja sejauh mana merasa bahwa pekerjaan mereka dipahami dan bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- b. Kepemimpinan dan dukungan adalah sejauh mana karyawan merasa bahwa pemimpin sering memberi mereka arahan, kepercayaan diri, perhatian dan penghargaan.
- c. Komunikasi yang lancar, tidak peduli sebagai apapun karyawannya, adalah komunikasi yang terbuka dan efisien, baik di tempat kerja maupun dengan para pemimpin. (Sidanti, 2015a)

- d. Kedua-dua jenis persekitaran kerja mesti sentiasa diingati oleh organisasi. Kedua-dua tidak boleh dipisahkan, kadang-kadang struktur hanya memilih satu jenis lingkungan kerja, tapi yang terbaik adalah untuk melakukan kedua-duanya. Dengan cara itu, prestasi pekerja dapat dimaksimumkan(Sidanti, 2015)

2.1.2.3. Indikator Lingkungan kerja

Indikator Lingkungan kerja pada penelitian ini diambil menurut pandangan Sedarmayanti (2009) dalam (Hasan & Hamdani, 2017)

1. Penenerangan
2. Temperatur
3. Sirkulasi Udara
4. Kebisingani
5. Tata warna keamanan di tempat kerja

2.1.3. Disiplin Kerja

2.1.3.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan kegiatan pekerjaan untuk melaksanakan standar organisasi. Disiplin merupakan kegiatan yang dirancang untuk memajukan karyawan untuk mematuhi berbagai standar dan peraturan untuk mencegah penyalahgunaan. Tujuan utamanya untuk mendorong disiplin diri karyawan Menurut Handoko (2011) dalam (Minggu, Lengkong, & Rumokoy, 2019). Disiplin secara wujud apabila pekerja datang kekantor atau perindustrian secara teratur, apabila mereka berpakaian dengan baik di tempat kerja, menggunakan bahan dan peralatan hati-hati, mereka menghasilkan produksi yang memuaskan

dan kualiti kerja yang baik, dan mengikut cara prosedur aturan yang memutuskan dan menyelesaikan dengan semangat yang baik. (Hanafi & Zulkifli, 2018). Memahami disiplin kerja adalah pematuhan pekerja terhadap peraturan atau peraturan syarikat berdasarkan kesedaran atau kepercayaan terhadap kewujudan unsur-unsur pemaksa Menurut Terry “Disiplin adalah alat yang menggalakkan para pekerja. Bagi setiap pekerjaan yang berjalan lancar, usaha mesti dibuat untuk mengekalkan disiplin yang baik. Disiplin bukan sahaja mengenai perkara-perkara buruk (hukuman) kerana hukuman sebenarnya merupakan alat terakhir untuk menguatkuasakan disiplin” dalam (Hasan & Hamdani, 1858:31). Disiplin kerja yang baik menunjukkan berapa banyak orang yang bertanggungjawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Ia menggalakkan semangat, semangat dan kesedaran organisasi, pekerja dan matlamat komuniti. Oleh itu, setiap pengurus sentiasa berusaha untuk menjadikan bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang pengurus dikatakan berkesan dalam kepimpinannya, jika orang bawahannya disiplin. Disiplin boleh ditafsirkan apabila pekerja sentiasa datang dan pulang ke rumah tepat pada masanya, melakukan semua kerja dengan baik, mematuhi semua peraturan syarikat dan norma sosial yang berkenaan. (Yantika et al., 2018:177) . Menurut Siagan (2014) menyatakan bahawa disiplin kerja adalah tindakan pengurusan untuk menggalakkan anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan pelbagai peruntukan. Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan tindakan mengikut peraturan organisasi yang tertulis dan tidak tertulis dalam (Suwondo & Sutanto, 2015). Disiplin kerja adalah sikap yang semua orang perlu meningkatkan prestasi mereka untuk mencapai matlamat organisasi. Tata tertib

untuk pekerja dijangka dapat meningkatkan prestasi pekerja dan mesti disokong oleh persekitaran kerja yang baik yang membantu memastikan kelancaran, keselamatan, keselamatan, kebersihan, dan keselesaan di tempat kerja dan kemudahan yang mencukupi untuk membuat pekerja berasa selamat, tenang dan bahagia. dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab mereka. (Sidanti, 2015a)

Berdasarkan pendapat teori jurnal dapat disimpulkan bahwa Disiplin merupakan yang sangat diperlukan pada sebuah kerjaan agar tercapainya tujuan yang sama. Disiplin merupakan alat untuk mengatur ketertiban dan kenyamanan dalam bekerja sehingga menciptakan suasana kerja yang nyaman dan tenang.

2.1.3.2. Mengukur Disiplin Kerja

Dapat di jelaskan dari variabel disiplin dengan menyimpulkan bahwa ada beberapa langkah-langkah mengukur disiplin kerja, sebagai berikut: (Sidanti, 2015a)

- a. Operator patuh pada jam kerja yang sudah di tentukan.
- b. Kepatuhan dengan instruksi / instruksi dari para pemimpin dan kepatuhan dengan aturan dan peraturan.
- c. Dengan hati-hati gunakan dan rawat perlengkapan dan perlengkapan kantor.
- d. Berpakaian bagus, sopan, dan gunakan tanda-tanda pengakuan agensi.
- e. Bekerja dengan mengikuti aturan yang ditetapkan oleh organisasi.

2.1.3.3 Prinsip-prinsip Disiplin Kerja

Menurut Husein (2000:39) berpendapat bahwa seseorang pegawai yang dianggap melaksanakan prinsip-prinsip disiplin kerja apabila ia melaksanakan hal-hal sebagai berikut:(Bintoro & Daryanto, 2107:95)

1. Datang ke tempat kerja pada waktu yang sudah ditetapkan perusahaan
2. Bekerja sesuai prosedur dan aturan yang telah di tetapkan perusahaan.
3. Taat, patuh terhadap perintah atasan.
4. Ruang kerja selalu dijaga kerapiannya selalu tetap menjaga kebersihan termasuk utam yaitu kerapian.
5. Menggunakan alat-alat kerja kantor dengan baik.
6. Menggunakan jam istirahat dengan benar dan membiasakan pulang kerja setelah lewat jam kerja yang sudah di tentukan.
7. Sikap kerja yang tidak memperlihatkan kemalasan untuk kerjaan yang di berikan
8. Sealama bekerja tidak di benarkan untuk absen atau tidak hadir tanpa keterangan dengan alasan yang tidak tepat dan tidak berpura-bura sakit.

2.1.3.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Dharmawan (2011) dalam (Hasan & Hamdani, 2017) Petunjuk yang boleh dipakai dalam menentukan disiplin kerja yaitu :

1. Absensi/kehadiran

Sikap dan kemampuan karyawan untuk datang dan meninggalkan kantor tepat pada waktu yang sudah ditentukan perusahaan.

2. Taat pada tugas (kewajiban) dan peraturan.

Kemampuan karyawan mampu mengikuti aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dan mengembangkan/mampu menciptakan suasana kerja yang bagus dalam perusahaan

3. Mengikuti prosedur kerja perusahaan

Keupayaan pekerja dalam mengikuti prosedur kerja yang sudah ditetapkan oleh industry kerja dan mewujudkan kerja yang baik dalam perusahaan.

2.1.4. Motivasi Kerja

2.1.4.1. Pengertian Motivasi Kerja

Secara umum, motivasi didefinisikan sebagai kebutuhan yang mendorong tindakan menuju tujuan tertentu. Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi individu yang mendorong keinginan individu untuk terlibat dalam kegiatan spesifik menuju tujuan. Motivasi memiliki komponen internal dan eksternal. Komponen internal adalah perubahan pada orang, ketidakpuasan, ketegangan psikologis, komponen eksternal adalah apa yang diperlukan, tujuan yang mengarah pada perilaku, Jadi komponen internal adalah harus dipenuhi sedangkan komponen eksternal adalah tujuan yang harus dipenuhi. Motivasi adalah model untuk memotivasi dan mengarahkan karyawan untuk melakukan tugas mereka dalam pemasaran dengan penuh kesadaran, semangat, dan tanggung jawab (Sidanti, 2015a). Cara untuk mencapai kinerja yang memuaskan yaitu dengan memberikan motivasi dan perbaikan terhadap lingkungan kerja.

Menurut Suwardi dan Utomo (2011) motivasi adalah dorongan dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang lebih baik bagi organisasi.

Organisasi akan memiliki reputasi yang baik jika mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat ataupun menawarkan produk yang berkualitas kepada konsumen dalam (Simarmata et al., 2018).

Menurut Soemidjo (2014) Mendefinisikan motivasi adalah proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara kebutuhan, persepsi, dan keputusan individu yang timbul dari diri sendiri dan faktor eksternal seseorang. Gagasan ini hampir sama dengan teori Maslow yaitu menyatakan bahwa hierarki kebutuhan dapat dipakai untuk menggambarkan serta menunjukkan motivasi kerja seseorang. seseorang merasa dilindungi secara fisiologis, selamat dan aman di pekerjaan, cinta dan harga diri dan kebutuhan untuk realisasi (Simarmata et al., 2018)

Menurut Jewell. (2010), motivasi menunjukkan jumlah kekuatan yang ada dapat menghasilkan, mempertahankan dan mengarahkan upaya dalam mewujudkan perilaku tertentu. Sedangkan Menurut Robbins (2016) Defenisi motivasi kerja adalah kemauan untuk memfokuskan upaya tinggi menuju tujuan organisasi, yang kondusif untuk mampu memenuhi kebutuhannya sendiri. Lebih lanjut dinyatakan bila kondisi dalam internal dapat menghasilkan tertentu yang menarik (Hanafi & Zulkifli, 2018)

Berdasarkan teori jurnal diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi merupakan gairah penyemangat kerja agar tercapainya tujuan yang sama untuk perusahaan yaitu tetap menjaga kualitas barang.

2.1.4.2. Jenis-jenis Motivasi kerja

Oleh itu, motivasi kerja adalah sesuatu yang mencipta motivasi atau motivasi, jadi motivasi kerja dalam psikologi sering dipanggil motivasi kerja. Selaras dengan pakar-pakar di atas, Steers & Porter (1983) menyatakan bahawa motivasi kerja terdiri daripada tiga komponen penting, iaitu, dalam (Hanafi & Zulkifli, 2018):

- a. Bagian energi adalah tenaga yang merupakan sesuatu yang dapat menyebabkan perilaku terjadi.
- b. Bagian referensi yaitu sesuatu dalam bentuk sikap terarah, seperti seseorang yang membutuhkan uang dan kemudian perilaku yang tampaknya diarahkan pada perilaku menghasilkan uang.
- c. Bagian motivasi kerja yaitu pemeliharaan perilaku yang konsisten atau upaya untuk mempertahankan perilaku lingkungan kerja jadi bisa dibilang memotivasi dalam bekerja.

Upaya yang dapat menghasilkan perilaku, mendorong perilaku, dan mempertahankan atau mempertahankan perilaku yang konsisten dengan lingkungan kerja organisasi. Manusia secara fisik sempurna dibandingkan dengan makhluk lain yang diciptakan oleh Tuhan. Orang psikologis atau mental memiliki potensi pertumbuhan yang tidak terbatas. Dalam melakukan aktivitas normal, manusia memiliki tujuan yang menuntut pencapaian hasil atau tujuan yang diinginkan. Tujuan kegiatan ini merupakan psikologi yang disebut dengan motif dan rekayasa tujuan yang terarah untuk mencapai skill atau keterampilan manajemen yang wajib harus dimiliki oleh setiap manajer perusahaan yang kana

meningkatkan kinerja bawahan mereka dan meningkatkan kepuasan kerja mereka.(Hanafi & Zulkifli, 2018)

2.1.4.3. Faktor-faktor Motivasi Kerja

Faktor-faktor menurut Maslow yang terkenal terdiri dari Edy sutrisno, (2009) dalam (Sidanti, 2015a)

- a. Keperluan fisiologi: keperluan untuk mempertahankan kehidupan dari kematian, keperluan ini adalah tahap yang paling mendasar yang Maslow memperkenalkan keperluan untuk makanan, minuman, perumahan, pakaian, dan keperluan seseorang..
- b. Persyaratan Keselamatan Kebutuhan akan keselamatan dan keamanan, kebutuhan dipenuhi segera sesudah kebutuhan utama sudah dipenuhi.
- c. Kebutuhan afiliasi: kebutuhan sosial atau kebutuhan afiliasi adalah tingkat ketiga Maslow, merupakan kebutuhan hidup dengan orang lain dan kebutuhan iini hanya dipenuhi oleh masyarakat.
- d. Persyaratan penilaian: kehormatan, gengsi, dan pengakuan (penghormatan, gengsi, pengakuan dan otoritas).
- e. Kebutuhan Aktualisasi Diri Aktualisasi Diri Membutuhkan aktualisasi diri puncak untuk memenuhi kebutuhan biasanya bukan dengan menunjukkan orang lain, tetapi oleh kesadaran diri dan keinginan.

Kinerja suatu perusahaan dapat dievaluasi dengan motivasi karyawannya. Pekerja dapat melakukan pekerjaannya dengan baik karena motivasi yang memotivasi karyawannya untuk bekerja keras dan efisien, dengan motivasi kerja

yang tinggi, kinerja karyawan juga meningkat. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menggerakkan motivasi atau motivasi kerja.

Karakteristik mempengaruhi dan mengarahkan perilaku sikap atau keinginan tahu seseorang untuk melakukan suatu kegiatan dinyatakan dalam bentuk upaya usaha yang keras atau lemah. Menurut definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah keinginan batin yang memotivasi orang untuk melakukan yang terbaik dan menginginkan yang terbaik. Motivasi adalah kekuatan pendorong yang menggerakkan seseorang untuk memperjuangkan apa yang diinginkannya. (Saleleng & Soegoto, 2015b)

2.1.4.4. Indikator Motivasi Kerja

Indikator Menurut Maslow yang terkenal terdiri dari (Edy sutrisno, 2009) dalam (Sidanti, 2015:49)

1. Kebutuhan fisik, seperti yang ditunjukkan oleh upah, bonus, makanan, transportasi, perumahan, dan jumlah pekerja wajar lainnya.
2. Keselamatan dan persyaratan keamanan diindikasikan oleh keselamatan dan keamanan pekerja seperti terjaminan sosial, pensiun tenaga kerja, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan dan peralatan keselamatan lainnya.
3. Kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan berinteraksi dengan orang lain di mana mereka membentuk hubungan kerja yang harmonis.
4. Kebutuhan untuk dapat di cintai dan di terima, Kebutuhan akan pengakuan, diwakili oleh pengakuan akan kebutuhan akan pengakuan, diwakili oleh pengakuan berdasarkan kemampuan mereka, yaitu,

kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan dan pemimpin lain atas kinerja mereka,

5. Kebutuhan akan realisasi diri dicontohkan oleh sifat yang menarik pekerjaan dan menegangkan, bahwasanya karyawan bangga akan kebanggaan, keterampilan, kemampuan dan potensi mereka. Dalam memenuhi persyaratan ini perusahaan dapat melakukannya dengan memberikan pendidikan dan pelatihan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Sebelum melakukan penulisan karya ilmiah ini, peneliti sudah menelusuri beberapa hasil penelitian terdahulu dengan penelitian yang peneliti lakukan. Untuk memudahkan menyelesaikan penelitian ini peneliti sudah mempelajari penelitian relevan. Adapun penelitian terdahulu yang peneliti pelajari adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Saleleng & Soegoto, 2015b)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan dan Kompesansi, Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan	Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan
2	(Hanafi & Zulkifli, 2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan
3	(Simarmata et al., 2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di	Lingkungan Kerja Dan Motivasi berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Aparatur

		Lingkungan Kantor Walikota Pematangsiantar	Sipil Negara di Lingkungan Kantor Walikota Pematangsiantar
4	(Sidanti, 2015a)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun	Lingkungan Kerja, Disiplin kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun
5	(Siswati, 2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pda PT Inti Indo Sawit Subur Desa Bulian Jaya Kecamatan Maro Sebo Ilir Kabupaten Batang Hari	Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Inti Indo Sawit Subur Desa Bulian Jaya Kecamatan Maro Sebo Ilir Kabupaten Batang Hari
6	(Hasan & Hamdani, 2017)	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara II Unit Helvetia Medan	Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan berpengaruh Positif Signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara II Unit Helvetia Medan
7	(Sarwani, 2016)	The Efect Of Work Discipline and Work Evironment on The Performance Of Employees	The fourth hypothesis test results showed that the working environment has dominant influence on employee performance PT Ardian Putra Mandiri Sidoarjo, so as to improve employee performance can be achieved by creating a
8	(Syardiansah & Utami, 2019)	Pengaruh Lingkungan, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pati Sari Di Aceh Tamiang The	Pengaruh Lingkungan, Disiplin dan Motivasi Kerja berpengaruh Positif dan tidak Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pati Sari Di Aceh Tamiang The
9	(Yantika et al., 2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan	Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan

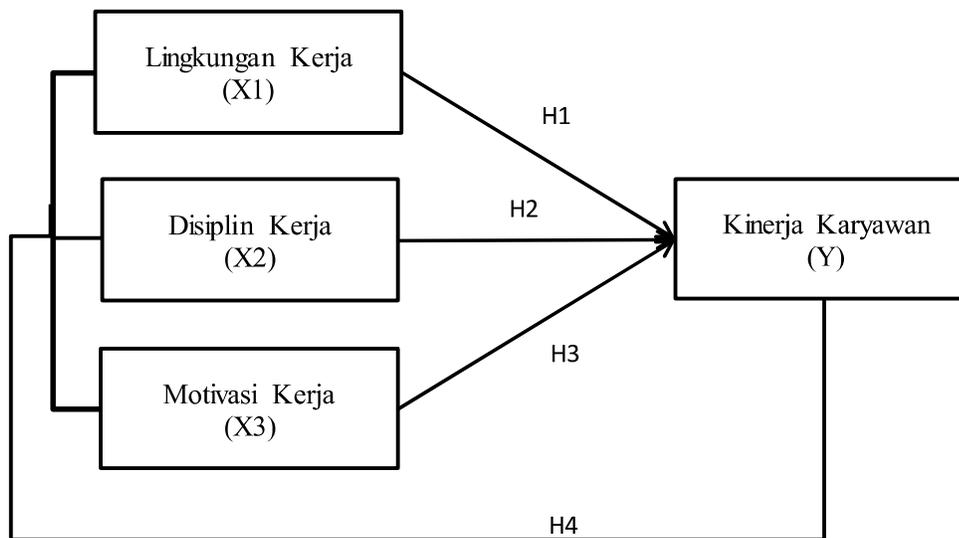
		Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso)	Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso)
10	(Nuridin, Nuridin, SE., 2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kubik Madani	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kubik Madani
11	(Priyono, MarZuki, & Soesatyo, 2016)	Influence Of Motivation And Discipline On The Performance Of Employees (Studies On , CV Eastern Star Home In Surabaya)	Obtained significance value of 0.013, while the value of riding a significance level of 0.05 (<0.05), Obtained significance value of 0,020. While the value of a significance level of 0.05 (<0.05) & From these two variables were tested using SPSS 20.0 software obtained value of R-Square of 0.621.

Sumber: Jurnal Pendukung

2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir adalah konsep tentang teori bagaimana factor berhubungan yang diidentifikasi sebuah masalah yang amat penting dan kemudian tertulis hubungan antara variabel yang akan dipelajari. Hubungan antara variabel-variabel ini dirumuskan lebih lanjut dalam paradigma penelitian.

Atas dasar teori di atas, peneliti dapat merumuskan kerangka berpikir untuk memfasilitasi pemahaman. Pola pikir dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

Hipotesis merupakan solusi untuk sementara dalam masalah penelitian, di mana penelitian telah dirumuskan dalam bentuk kalimat pertanyaan. (Sugiyono,2018:64). Hasil rumusan masalah dikategorikan peneliti sebagai berikut:

H1: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT *Osi Electronics*.

H2: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT *Osi Electronics*.

H3: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT *Osi Electronics*.

H4: Lingkungan kerja, Disiplin kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karywan pada PT *Osi Electronics*.