

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Motivasi Kerja

2.1.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat tergantung pada kegiatan pemanfaatan sumber daya manusia, dalam hal ini, manajer harus memiliki keterampilan untuk mempertahankan kinerja dan kepuasan kerja, antara lain dengan memberikan motivasi kepada bawahan agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan berlaku. Berikut ini beberapa definisi motivasi menurut para ahli:

Motivasi adalah inspirasi yang menimbulkan keinginan dari diri seseorang untuk melakukan sesuatu dengan sungguh-sungguh yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang berkualitas (Afandi, 2018: 23). Selanjutnya menurut Hersey dan Blanchard, Motivasi merupakan kemampuan, kemauan serta dorongan dari masing-masing individu untuk melakukan sesuatu (Arifin, 2012: 145).

Motivasi merupakan dorongan yang membuat individu untuk melakukan perbuatan dalam mencapai suatu tujuan (Riniwati, 2016: 193). Selanjutnya Menurut Malayu SP. Hasibuan, Motivasi adalah dorongan yang menimbulkan rasa kemauan bekerja seseorang dalam mencapai tujuan tertentu (Sunyoto, 2012: 191).

Motivasi adalah keadaan internal individu yang menghasilkan kekuatan, kegembiraan dan motivasi serta membimbing tujuan perilaku (Riniwati, 2016: 193).

Manurut Berelson dan Steiner mendefinisikan motivasi sebagai usaha yang dilakukan secara sadar dalam memengaruhi perilaku seseorang untuk mencapai tujuan organisasi (Sunyoto, 2012: 192).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa individu yang memiliki motivasi kerja akan bekerja dengan sungguh-sungguh, memiliki kemampuan serta kemauan bekerja, bekerja keras dalam mencapai kinerja yang baik.

2.1.1.2 Prinsip-prinsip dalam Motivasi Kerja

Prinsip dalam motivasi kerja karyawan diantaranya adalah sebagai berikut (Afandi, 2018: 25):

1. Prinsip partisipasi

Karyawan diberikan kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam proses menentukan tujuan yang hendak dicapai.

2. Prinsip komunikasi

Pemimpin harus menyampaikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas kepada karyawan.

3. Prinsip mengakui andil bawahan

Karyawan diakui sebagai pribadi yang mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan.

4. Prinsip pedelegasian wewenang

Karyawan diberikan wewenang oleh pemimpin untuk bisa mengambil keputusan sendiri dalam melaksanakan pekerjaannya .

5. Prinsip memberi perhatian

Pimpinan mencari tahu apa yang sedang dibutuhkan oleh bawahan, sehingga bawahan dapat termotivasi dan bisa bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan.

2.1.1.3 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Abraham Maslow mengemukakan ada beberapa faktor yang memengaruhi motivasi kerja diantaranya adalah sebagai berikut (Wijayanto, 2012: 148):

1. Kebutuhan Fisiologi (*physiological needs*)

Merupakan kebutuhan dasar yang berada pada tataran paling rendah seperti: tempat tinggal, makanan dan pakaian.

2. Kebutuhan Rasa Aman (*safety needs*)

Merupakan kebutuhan perlindungan dari gangguan yang bersifat fisik maupun non fisik.

3. Kebutuhan Sosial (*sosial needs*)

Merupakan kebutuhan yang terdiri dari rasa simpati dan empati.

4. Penghargaan (*esteem*)

Merupakan kebutuhan untuk menghargai diri sendiri serta penghargaan prestasi dari karyawan dalam mencapai kinerja.

5. Aktualisasi Diri (*self actualization*)

Merupakan dorongan dalam diri karyawan untuk menjadi orang yang memiliki kemampuan tinggi sehingga dapat berkembang dalam mencapai potensi untuk memenuhi keinginan sendiri.

2.1.1.4 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Dimensi dan indikator motivasi kerja terbagi menjadi dua dimensi dan enam indikator, diantaranya adalah sebagai berikut (Afandi, 2018: 29):

1. Dimensi ketentraman, dimana seorang karyawan merasa senang, nyaman dan bersemangat dalam mengerjakan tugasnya. Indikator:
 - a. Balas jasa
 - b. Kondisi kerja
 - c. Fasilitas kerja
2. Dimensi dorongan, dimana seorang karyawan mendapatkan dorongan untuk bekerja dengan sebaik mungkin. Indikator:
 - a. Prestasi kerja
 - b. Pengakuan dari atasan
 - c. Pekerjaan itu sendiri

2.1.2 Kreativitas Karyawan

2.1.2.1 Pengertian Kreativitas Karyawan

Kreativitas sangat dibutuhkan dalam menghasilkan kinerja yang baik, kreativitas dapat menentukan seseorang untuk melakukan suatu aksi dengan bervariasi. Berikut beberapa definisi kreativitas menurut para ahli:

Kreativitas adalah kemampuan seseorang dalam mengembangkan ide serta menemukan cara yang baru untuk memecahkan suatu masalah (Wijayanto, 2012: 204).

Selanjutnya kreativitas juga sebagai kemampuan seseorang dalam melahirkan sesuatu yang baru ketika menghadapi masalah yang harus diselesaikan (Wirawan, 2015: 276).

Kreativitas merupakan hasil pemikiran atau gagasan yang mampu dipertimbangkan oleh seseorang dalam suatu persaingan karena adanya perubahan lingkungan (Rusdiana, 2014: 94).

Kreativitas adalah Kemampuan untuk mengombinasikan pengetahuan, pengalaman serta keterampilan terdahulu dengan yang sekarang dengan tujuan untuk menghasilkan sesuatu yang baru dan bermanfaat bagi kehidupan manusia (Makmur & Thahier, 2015: 45).

Selanjutnya Kreativitas juga merupakan kecerdasan serta kemampuan dalam mencari solusi untuk menyelesaikan permasalahan yang ada (Amir, 2014: 19).

Kreativitas merupakan kemampuan seseorang dalam mengembangkan dan meningkatkan sesuatu yang berbeda dengan orang lain (Rusdiana, 2014: 94)

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kreativitas adalah kemampuan seseorang untuk memikirkan dan melahirkan sesuatu yang baru dalam menyelesaikan masalah yang muncul.

2.1.2.2 Implementasi Mengembangkan Sikap Kreatif

Kao mengemukakan ada beberapa hal yang dapat mengembangkan pemikiran kreativitas diantaranya adalah sebagai berikut (Rusdiana, 2014: 103):

1. Terciptanya struktur organisasi desentralisasi dan terbuka.
2. Mendukung budaya yang memberi kesempatan atas percobaan yang dilakukan.
3. Tersedianya semua referensi atau sumber yang lengkap atas sesuatu inisiatif baru.
4. Memberikan penghargaan atas prestasi yang sudah tercapai.
5. Memberikan hal-hal yang dapat mendukung dalam mencapai keberhasilan.
6. Memberikan kebebasan kepada individu untuk melakukan kesalahan.

2.1.2.3 Indikator Kreativitas Karyawan

Guilford menyatakan terdapat lima sifat yang menjadi kemampuan berpikir kreatif diantaranya adalah sebagai berikut (Rusdiana, 2014: 104):

1. Kelancaran berpikir (*fluency of thinking*)
Ide yang mampu dikeluarkan dalam waktu singkat.
2. Keluwesan berpikir (*flexibility*)
Seseorang yang memiliki keahlian dalam mencari solusi dalam menyelesaikan permasalahan.
3. Penguraian (*elaboration*)
Seseorang yang memiliki kemampuan untuk menguraikan sesuatu secara lebih terperinci.

4. Keaslian (*originality*)

Seseorang yang memiliki kemampuan untuk menjelaskan keaslian dari suatu gagasan secara unik.

5. Perumusan Kembali (*redefinition*)

Seseorang yang memiliki kemampuan untuk membahas kembali suatu persoalan dengan sudut pandang yang berbeda.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja yang baik dapat dilihat dari seberapa jauh kemampuan ataupun usaha seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Berikut beberapa definisi kinerja karyawan:

Kinerja adalah perilaku atau sifat dari seorang karyawan dalam menghasilkan prestasi kerja sesuai dengan perannya di dalam perusahaan (Yani, 2012: 117).

Selanjutnya Amstron dan Baron menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil akhir dari sebuah pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan tujuan organisasi (Fahmi, 2013: 2).

Kinerja juga didefinisikan sebagai usaha seseorang dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya untuk mendapatkan hasil kerja yang baik sesuai dengan tujuan perusahaan (Wirawan, 2015: 238). Kinerja adalah konsep yang sangat dasar dan juga memerlukan penjelasan secara detail mengenai apa yang harus dilakukan sesuai dengan ketentuan yang ada (Amir, 2015: 81).

Kinerja merupakan seberapa jauh kemampuan seseorang memerankan perannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang sudah menjadi tanggungjawabnya dalam suatu organisasi (Riniwati, 2016: 167).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan usaha seseorang dalam melaksanakan tugasnya demi mencapai hasil yang maksimal.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Juwairah mengemukakan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut (Riniwati, 2016: 177):

1. Efektivitas dan Efisiensi

Efektif berarti kinerja karyawan yang sudah mencapai tujuan sedangkan Efisien berarti kinerja karyawan yang memuaskan sekaligus sebagai faktor pendorong untuk mencapai tujuan.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Kinerja karyawan juga sangat didukung oleh wewenang serta tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi.

3. Disiplin

Ketaatan dan hormat terhadap peraturan yang ada didalam perusahaan.

4. Inisiatif

Daya pikir serta kreativitas seseorang dalam mengemukakan ide untuk merencanakan sesuatu yang berhubungan dengan tujuan perusahaan.

2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Gomes mengemukakan ada beberapa indikator kinerja karyawan diantaranya adalah sebagai berikut (Riniwati, 2016: 179):

1. Kuantitas Kerja

Kinerja yang dihasilkan dalam jangka waktu yang ditentukan.

2. Kualits Kerja

Kinerja seseorang yang telah memenuhi kriteria ataupun ketentuan yang sudah ditentukan.

3. Pengetahuan Pekerjaan

Karyawan memiliki cakupan pengetahuan kerja yang luas.

4. Kreativitas

Ide yang dikeluarkan karyawan dalam menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

5. Kerjasama

Adanya kerjasam antarkaryawan dalam melakukan kegiatan perusahaan.

6. Ketergantungan

Kesadaran karyawan mengenai disiplin kerja.

7. Inisiatif

Karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka masing-masing.

8. Kualitas Personal

Mencakup kualitas diri seseorang.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut ini beberapa hasil analisa data penelitian terdahulu, yang berkaitan dengan judul penelitian ini dan dapat memperkuat hasil uji analisis data pada pengujian hasil penelitian di bab empat, diantaranya:

Penelitian yang dilakukan Nurun Nabi, Monirul Islam, Tanvir Mahady Dip, and Abdullah Al Hossain (2017) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan: Dampak Motivasi pada Penampilan Karyawan: Studi Kasus Karmasangthan Bank Limited, Bangladesh”, dengan menggunakan metode analisis statistik deskriptif dan populasi yang diambil sebanyak 130 responden. Hasil penelitian yang dilakukan didapat bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rasima Ulfa, Bilgah, Marlina Rahmi Shinta (2018) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mustika Ratu Tbk Jakarta Timur”, dengan menggunakan metode analisis koefisien kolerasi dan populasi yang diambil sebanyak 30 responden. Hasil penelitian yang dilakukan didapat bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Fernanda M.B Tuhumena, Christoffel Kojo, Frederik G. Worang (2017) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (persero) Kantor Wilayah V Manado”, dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda dan populasi yang diambil sebanyak 44 responden. Hasil penelitian yang dilakukan

didapat bahwa pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Syaifuddin (2016) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Putra Fajar Jaya Medan”, dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda dan populasi yang diambil sebanyak 30 responden. Hasil penelitian yang dilakukan didapat bahwa kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ahmda Yani Pratama (2016) yang berjudul “Pengaruh Disiplin, Kreativitas dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur”, dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda dan populasi yang diambil sebanyak 81 responden. Hasil penelitian yang dilakukan didapat bahwa disiplin, kreativitas dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Jihanti Dama dan Imelda W.J.Ogi yang berjudul “Pengaruh Inovasi dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri (persero) Tbk. Manado”, dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda dan populasi yang diambil sebanyak 60 responden. Hasil penelitian yang dilakukan didapat bahwa inovasi dan kreativitas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Amanda Carolina Lakoy (2015) yang berjudul “Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok, dan Kreativitas Terhadap Kinerja

Karyawan Pada Hotel Aryaduta Manado”, dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda dan populasi yang diambil sebanyak 67 responden. Hasil penelitian yang dilakukan didapat bahwa komunikasi, kerjasama kelompok, dan kreativitas secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

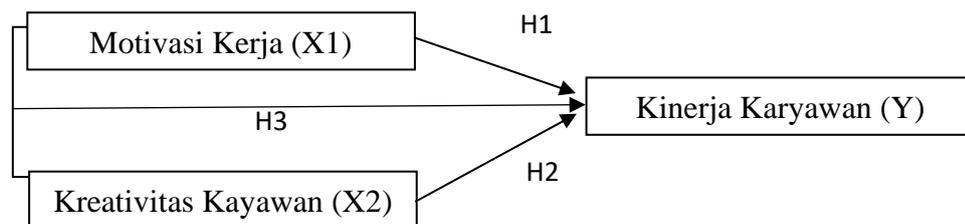
No	Penelitian dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Hasil
1	(Nabi et al., 2017)	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan: Dampak Motivasi pada Penampilan Karyawan: Studi Kasus Karmasangthan Bank Limited, Bangladesh	X= Motivasi Y= Kinerja Karyawan	Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
2	(Ulfa et al., 2018)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mustika Ratu Tbk Jakarta Timur	X1= Motivasi Kerja Y = Kinerja Karyawan	Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
3	(Tuhumena et al., 2017)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (PERSERO) Kantor Wilayah V Manado	X1= Pelatihan X2= Motivasi Kerja Y= Kinerja Karyawan	Pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Lanjutan tabel 2.1

4	(Syaifuddin, 2016)	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Putra Fajar Jaya Medan	X1= Kompetensi X2= Motivasi Y= Kinerja Karyawan	Kompetensi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan
5	(Pratama, 2016)	Pengaruh Disiplin, Kreativitas dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur	X1= Disiplin X2= Kreativitas X3= Motivasi Y= Kinerja Pegawai	Disiplin, kreativitas dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai
6	(Dama & Ogi, 2018)	Pengaruh Inovasi dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri (persero) Tbk. Manado	X1 = Inovasi X2 = Kreativitas Y= Kinerja Karyawan	Inovasi dan kreativitas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
7	(Lakoy, 2015)	Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok, dan Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Aryaduta Manado	X1= Komunikasi X2= Kerjasama Kelompok X3= Kreativitas Y= Kinerja Karyawan	Komunikasi, kerjasama kelompok, dan kreativitas secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran berikut menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja dan keterampilan kerjaterhadap kinerja karyawan pada PT Sindo Makmur Sentosa di kota Batam.



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas maka penulis mencoba merumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H₁: Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sindo Makmur Sentosa di Kota Batam.
- H₂: Kreativitas Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sindo Makmur Sentosa di Kota Batam.
- H₃: Motivasi Kerja dan Kreativitas Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sindo Makmur Sentosa di Kota Batam.