

BAB II TINJAUAN LITERATUR

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Motivasi

2.1.1.1 Pengertian Motivasi

Berdasarkan (Siagian, 2018:70) Kegiatan yang dilakukan oleh seorang manajemen untuk memotivasi dan menginspirasi disekitarnya. Dengan motivasi ini, pekerja didorong untuk bersemangat dan mampu menghasilkan hasil yang diperlukan.

Selanjutnya menurut (Sedarmayanti, 2018: 231). Dimungkinkan untuk mendefinisikan motivasi sebagai pribadi mental dan sikap mental seorang individu yang menghasilkan daya, memotivasi gerakan tindakan, dan mendorong mengarahkan tindakan menuju persyaratan yang memuaskan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Motivasi dapat dinyatakan dalam istilah (Mangkunegara, 2019: 176) menyatakan bahwa motivasi berarti memberikan tema tertentu untuk menarik perhatian seseorang atau keadaan, objek, atau situasi tertentu.

2.1.1.2 Bentuk-bentuk motivasi

Berdasarkan (Sedarmayanti, 2018:167) Ada 2 bentuk motivasi kerja:

1. Motivasi intrinsik.

Motivasi untuk ini adalah hari produksi yang berasal dari fakta bahwa orang tersebut bekerja sebagai warga negara dan memperoleh manfaat atau kepentingan dari pekerjaan yang dilakukan oleh mereka. Demikian motivasi ini berasal dari pekerjaan yang sedang dilakukan, entah karena

dapat memenuhi kebutuhan, memberikan kegembiraan, memungkinkan tercapainya tujuan, atau memberikan tekanan positif yang relevan untuk masa depan. Misalnya, karyawan yang bekerja tanpa upah melakukannya hanya karena mereka punya waktu untuk memperbaiki informasi tentang diri mereka sendiri atau mengelola karier mereka secara efektif.

2. Motivasi eksternal

Motivasi ini merupakan daya dorong tenaga kerja berasal dari luar karyawan dengan pribadi berupa suatu kondisi yang mengharuskannya untuk menyelesaikan pekerjaan secara utuh. Misalnya, pengalaman kerja. Dalam lingkungan organisasi/perusahaan, kecenderungan kondisi ini terutama disebabkan oleh tidak mudahnya membangkitkan keinginan dari dalam individu sedangkan kondisi kerja di sekitarnya kurang sedikit diinginkannya daripada memperoleh kepuasan kerja, yang hanya dapat diperoleh dari luar. Berbeda dengan motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik lebih umum. Ketidakmampuan untuk secara efektif meningkatkan pengetahuan di kalangan tenaga kerja serta lingkungan kerja di sekitarnya lebih berkontribusi pada kondisi ini daripada kebahagiaan kerja, yang hanya dapat dicapai di luar.

2.1.1.3 Indikator motivasi

Adapun indikator motivasi(Kurniawan, 2019:104):

1. Kebutuhan untuk mencapai

Karyawan sangat ingin pekerjaannya dihargai karena pekerjaan dan tanggung jawabnya telah dilaksanakan dengan maksimal.

2. Kebutuhan akan kekuatan

Karyawan akan senang jika memiliki jenjang karir yang jelas dan menerima upah yang lebih tinggi. Karyawan akan termotivasi jika diberi kesempatan untuk menjadi pemimpin di perusahaannya.

3. Perlu bergabung

Kebutuhan untuk bergaul dengan organisasi dan rekan kerja yang baik membuat karyawan merasa nyaman dan menikmati pekerjaannya.

2.1.2.1 Disiplin kerja

Berdasarkan(Sedarmayanti, 2018:25) Disiplin adalah ketaatan pada aturan yang ditetapkan sedemikian rupa menciptakan percakapan setiap hari ungkapan ini biasanya digunakan untuk menggambarkan situasi terorganisir di mana perilaku seseorang mematuhi aturan yang telah ditetapkan.

Pernyataan sesuai dengan (Siahyan, 2018:145) Disiplin adalah elemen penting yang mempengaruhi kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaan mereka di organisasi mana pun.

Disiplin sesuai dengan(Mangkunegara, 2019: 231)adalah setiap orang atau kelompok yang memaksakan tanpa perintah dan berinisiatif untuk melakukan kegiatan yang diperlukan.

2.1.2.2 Bentuk dan jenis disiplin kerja

Bentuk dan jenis disiplin kerja dibagi menjadi 3 bagian, yaitu:(Mangkunegara, 2019:154):

1. Disiplin tradisional adalah disiplin yang memberi penghargaan kepada orang yang berpendidikan dengan cara menindas, menghukum, mengendalikan, dan memaksa mereka.
2. Pendidikan modern hanya menghasilkan keadaan yang dapat dikendalikan oleh orang yang berpendidikan. Oleh karena itu, lingkungan yang nyaman dan tanpa rasa takut diperlukan bagi orang-orang terpelajar untuk menumbuhkan kemampuan mereka.
3. Disiplin liberal adalah jenis disiplin yang digunakan untuk memberi kesan kepada orang-orang bahwa mereka memiliki kebebasan yang tidak terbatas.

2.1.2.3 Indikator disiplin kerja

Indikator disiplin kerja bagi (Phil et al., 2018: 179):

1. Ikuti semua aturan organisasi
Karyawan diharapkan untuk mematuhi aturan dalam suatu perusahaan karena aturan dibuat untuk kepentingan bersama baik karyawan maupun perusahaan, selanjutnya aturan dibuat untuk memastikan bahwa karyawan diatur dan disiplin setiap saat dalam bekerja.
2. Penggunaan waktu yang efisien
Menggunakan waktu yang maksimal memungkinkan Anda menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak asal-asalan.

3. Tanggung jawab dan tanggung jawab pekerjaan

Karyawan diberikan tugas sesuai dengan pekerjaan sesuai dengan pengalamannya sehingga karyawan dapat dimintai pertanggungjawaban atas pekerjaan yang diberikan.

2.1.3.1 Keselamatan dan kesehatan kerja

Definisi K3 menurut (Mangkunegara, 2019: 56) adalah perlindungan yang bertujuan agar pekerja dan individu lain di tempat kerja aman dan sehat sehingga semua sumber produksi dapat digunakan sehingga dimanfaatkan secara efektif.

(Sedarmayanti, 2018:345) mengemukakan pendapat bahwa K3 adalah bidang yang berkaitan dengan kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan orang-orang yang bekerja di fasilitas atau lembaga

Berdasarkan (Siahyan, 2018:202) K3 adalah pengendalian orang, peralatan, perlengkapan, persediaan, dan proses, termasuk tempat kerja, untuk mencegah kecelakaan di antara karyawan.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kesehatan kerja

Ada beberapa kondisi yang mempengaruhi kesehatan karyawan perusahaan. menurut penelitian. (Wibowo, 2017: 59) Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kesehatan kerja yang dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja:

1. Kondisi kerja yang tidak aman

Sistem pencahayaan yang baik memungkinkan karyawan dapat melihat dengan jelas objek yang sedang dikerjakan untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan.

2. Tindakan yang tidak sesuai dengan perlindungan tenaga kerja

Tindakan yang tidak menghormati keselamatan kerja, seperti pelaksanaan prosedur kerja yang benar berdasarkan prosedur yang ada, untuk menghindari kemungkinan terjadinya kejadian yang tidak diinginkan.

3 Suasana psikologis karyawan

4 Suasana yang dirasakan karyawan ketika sedang stres atau kesehatan profesionalnya terancam atau tidak dijamin oleh perusahaan di tempat kerja.

2.1.3.3 Indikator keselamatan dan kesehatan kerja

Indikator K3 (Kartikasari, 2021:54):

1. Tempat kerja

Perusahaan harus mengkondisikan tempat kerja karyawan agar karyawan nyaman bekerja dan tidak terjadi kecelakaan.

2. Mesin dan peralatan

Dalam bekerja, perusahaan harus memfasilitasi sesuai dengan mesin dan peralatan yang dibutuhkan dalam bekerja. Karyawan sebagai pengguna mesin dan peralatan diharapkan dapat melakukan pelayanan terhadap mesin dan peralatan yang telah disediakan.

3. Jaminan keamanan

Perusahaan wajib memberikan jaminan kesehatan bagi karyawan sesuai dengan ketentuan undang-undang ketenagakerjaan, karyawan sebagai karyawan wajib menjaga kesehatan dalam bekerja.

2.1.4.1 Kinerja karyawan

Berdasarkan(Siahyan, 2018:43)Efisiensi adalah output, diukur Baik kuantitas maupun kualitas yang dicapai individu saat melaksanakan job yang diberikan kepadanya.

Kinerja *company* tidak dapat dipisahkan dari kinerja pegawai, sehingga kinerja pegawai harus ditekankan dan memberikan wawasan bahwa pencapaian individu secara keseluruhan selama periode waktu yang telah ditentukan dalam melakukan aktivitas dibandingkan dengan standar kinerja, tujuan, atau target yang disepakati bersama.(Sedarmayanti, 2018:187)

Efisiensi merupakan hasil *output* yang benar-benar diselesaikan oleh *Employee* atau suatu tim dalam suatu *Company*, sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing, dalam upaya memenuhi *goal* organisasi yang bersangkutan secara legal, tanpa melanggar hukum dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku hukum. (Mangkunegara, 2019: 173)

2.1.4.2 Target kinerja

Mengenai target kinerja karyawan(Sedarmayanti, 2018: 208):

1. Untuk mendapatkan hasil pekerjaan
2. Memotivasi karyawan untuk bekerja lebih efisien
3. Agar karyawan dapat melakukan aktivitasnya dengan lebih efisien
meningkatkan produktivitas karyawan

2.1.4.3 Indikator kinerja karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut (Kartikasari, 2021:55):

1. Kualitas pekerjaan

Karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan ketentuan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

2. Kuantitas Kerja

Dengan melakukan pekerjaan, karyawan dapat memberikan nilai maksimal dan memberikan kepuasan bagi perusahaan atas pekerjaan yang dilakukan.

3. Pada waktunya

Saat melakukan pekerjaan, karyawan dapat bekerja pada waktu yang telah ditentukan untuk menciptakan orang yang bertanggung jawab atas pekerjaan ini.

2.2 Penelitian sebelumnya

Penelitian sebelumnya diperlukan sebagai studi referensi dan perbandingan. Penelitian sebelumnya bertujuan untuk mengetahui hasil penelitian yang dilakukan sebagai gambaran untuk penelitian yang sama di masa yang akan datang. Berikut ini adalah gambaran penelitian sebelumnya :

Tabel 2.1 Peneliti Sebelumnya

Penulis	Tajuk	Alat analisis	Hasil penelitian
(Muslimah, 2021)	Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kantor Pos Indonesia Cipondoh	Analisis Deterministik, Uji T	Variabel Disiplin Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di kantor PT Pos Indonesia Cipondoh
(Khandayani, 2020)	Pengaruh disiplin dan suasana kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Gunung Agung, Tangerang Selatan	Analisis Determinasi	Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Gunung Agung Tangerang Selatan.
(Nurazam, 2021)	Dampak Disiplin dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Pelaksana Teknis Puskesmas Wilayah Tangerang Selatan	Tes reliabilitas, tes tebak-an klasik	Variabel disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada bagian pelaksana teknis Puskesmas wilayah Tangerang Selatan.
(Budiman, 2021)	Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai kantor kecamatan sungai raya Kab. benteng)	Hasil uji plausibility, hasil uji reliabilitas, hasil berganda, uji F, uji T,	Variabel disiplin dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai Cabang Kecamatan Sungai Raya, ruang. benteng)
(Phil et al., 2018)	Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.	Hasil Uji Validitas, Hasil Uji Reliabilitas, Hasil Uji	Variabel Disiplin Mempengaruhi Kinerja Karyawan

(Kurniawan, 2019)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka	Tes tebakan klasik, uji-F, uji-f	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan di cabang independen PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tangerang
(Utama dan Angin, 2021)	Dampak komunikasi, disiplin kerja dan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap produktivitas karyawan	Hasil Uji Validitas, Hasil Uji Reliabilitas, Hasil Uji Normalitas, Hasil Uji Multikolinearitas, Hasil Uji Heteroskedastisitas, Uji T, Analisis Determinasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
(Kartikasari, 2021)	Dampak disiplin, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas pekerja produksi di divisi ekstruder PT X Sidoarjo	Analisis Definisi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan produksi divisi ekstruder PT X Sidoarjo
(Putra dan Lestariningsih Marsudi, 2019)	Pengaruh K3, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan	Uji validitas dan uji reliabilitas, uji tebakan klasik, uji t, uji F.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa K3, motivasi dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sumber:(Muslimat, 2021), (Handayani, 2020), (Nurazam, 2021), (Budiman, 2021), (Phil et al., 2018), (Kurniawan, 2019), (Pratama dan Angin, 2021), (Kartikasari, 2021), (Putra dan Lestariningsih Marsudi, 2019)

2.3 Struktur pemikiran

2.3.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja ini sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Pergeseran energi individual yang ditentukan oleh feeling dan yang diawali oleh tanggapan terhadap suatu tujuan dapat digambarkan sebagai motivasi..(Sedarmayanti, 2018).

Penelitian(Kurniawan, 2019), “motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) cabang independen Tangerang”Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

2.3.2 Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan

Disiplin menurut (Mangkunegara) menegaskan bahwa faktor kunci yang mempengaruhi efektivitas karyawan dalam suatu organisasi adalah tingkat disiplin mereka.

Tentang studi dilakukan(Muslimah, 2021)dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kantor Cipondoh di Indonesia”. Hasil jurnal dapat dikatakan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kantor Cipondoh di Indonesia

H2: Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2.3.3 Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan

Pengertian K3 yang diberikan oleh (Mankunegara) Untuk menggunakan setiap sumber produksi dengan aman dan efektif, langkah-langkah perlindungan diterapkan sebagaimana semestinya dan semua orang di sekitar mereka selalu aman dan sehat.

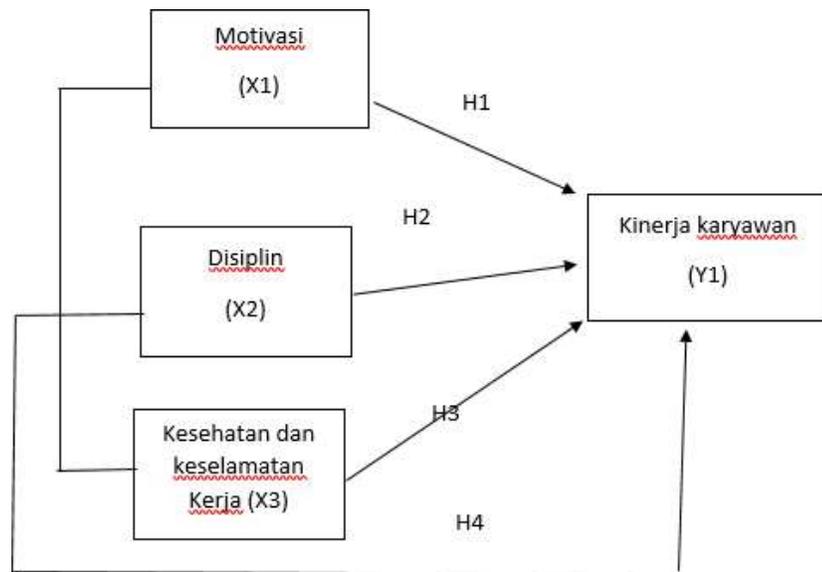
Sedangkan untuk penelitian(Kartikasari, 2021)Dengan judul “Pengaruh Kedisiplinan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap produktivitas pekerja produksi di divisi extruder PT X Sidoarjo”,kesimpulan perlindungan tenaga kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja produksi di extruder divisi PT X Sidoarjo.

H3: Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan

2.3.4 Pengaruh motivasi, disiplin, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan

Pegawai *company* tidak dapat dipisahkan dari kinerja pegawai, sehingga kinerja pegawai harus ditekankan dan memberikan wawasan bahwa pencapaian individu secara keseluruhan selama periode waktu yang telah ditentukan dalam melakukan aktivitas dibandingkan dengan standar kinerja, tujuan, atau target yang disepakati bersama.(Sedarmayanti, 2018:187). Tentang studi dilakukan (Putra dan Lestariningsikh Marsudi, 2019) “Pengaruh K3, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Karyawan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa K3, motivasi dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H4 : Motivasi, disiplin, perlindungan tenaga kerja dan perlindungan tenaga kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1 Kerangka berpikir

2.4 Hipotesis

Dijelaskan premis-premis teoritis yang telah ditampilkan di atas, maka penulis dalam penelitian mengajukan hipotesis yang dapat diformulakan seperti ini:

H1 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kerja karyawan PT Putra Teguh Mandiri.

H2 : Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kerja karyawan PT Putra Teguh Mandiri.

H3 : Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kerja karyawan PT Putra Teguh Mandiri.

H4 : Motivasi, disiplin, keselamatan dan kesehatan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Putra Teguh Mandiri