

BAB II

TINJAUAN PUSATAKA

2.1 Literatur

2.1.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Nama Tahun, dan Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
Dika Saputra dan Ardiansyah, 2022. Implementasi Motivasi Kerja Dan Pelatihan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pelayanan Pelanggan Dimasa Pandemi Covid-19 PT. PLN (PERSERO) ULP Tanjung Karang	Kualitatif, Teknik Survei	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai perlu di tingkatan secara optimal terutama pada masa pandemi Covid-19	Menggunakan metode kualitatif, membahas motivasi kinerja.	Subjek penelitian, terdapat variabel pelatihan SDM.
Pamed Abdul Sadat, Susi Handayani dan M. Kurniawa. 2020. Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	Kualitatif, Teknik Kuesioner dan Observasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi dan disiplin karyawan akan semakin tinggi pula kinerjanya	Membahas pengaruh motivasi terhadap kinerja.	Metode penelitian, objek penelitian, terdapat variabel disiplin kerja.
Benny, Ngajudin Nugroho, Fauzi Akbar Maulana Hutabarat, Supriyanto dan Arwin. 2021 Motivasi Kerja Karyawan PT. Abdi Wibawa Press Medan	Kualitatif, Teknik Wawancara	Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan tersebut berpedoman dengan teori Hasibuan yang menjelaskan ada dua motivasi yaitu motivasi langsung dan motivasi tidak langsung.	Membahas motivasi, metode penelitian kualitatif.	Objek Penelitian

2.1.2 Landasan Teori

2.1.2.1 Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu hal yang penting dalam bekerja. Motivasi berperan sebagai pendorong yang membuat seseorang atau suatu organisasi dapat bergerak untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi juga adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya bekerja dengan mengerahkan kemampuan, keahlian, dan keterampilannya dalam mencapai hasil yang optimal (Umpung, 2020).

Motivasi kerja adalah energi yang mendorong individu di tempat kerja dan membentuk perilaku mereka. Motivasi juga merupakan suatu daya yang mendorong dan membangkitkan semangat kerja pada rekan kerja, memberikan kekuatan untuk melibatkan diri dalam aktivitas-aktivitas tertentu, serta mengarahkan tindakan mereka menuju pencapaian tujuan yang diinginkan. Dorongan ini dapat berasal dari faktor internal, seperti harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, dan kepuasan dalam pekerjaan, atau dari faktor eksternal, seperti pengaruh kelompok, sistem kompensasi, serta imbalan dan hukuman. Motivasi dapat diartikan sebagai kondisi di mana usaha dan tekad seseorang diarahkan untuk mencapai hasil atau tujuan khusus, yang bisa berupa peningkatan produktivitas, komitmen, kehadiran, dan perilaku kerja lainnya (Kurnia & Nugroho, 2019).

Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan psikologis dan fisiologis internal yang mendorong individu untuk bertindak dan mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks lingkungan kerja, motivasi kerja mencerminkan keinginan dan tekad individu untuk berpartisipasi aktif dalam pekerjaan mereka dan mencapai hasil yang diinginkan. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi:

a. Faktor Internal:

- 1) Harapan Pribadi: Keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk mencapai tujuan.
- 2) Kebutuhan (Need): Dorongan untuk memenuhi kebutuhan dasar, seperti kebutuhan fisik, sosial, atau pengakuan.
- 3) Keinginan: Hasrat untuk mencapai sesuatu yang diinginkan atau diidamkan.
- 4) Kepuasan dalam Pekerjaan: Tingkat kepuasan yang diperoleh individu dari pekerjaannya.

b. Faktor Eksternal:

- 1) Pengaruh Kelompok: Dorongan yang timbul dari interaksi dengan rekan kerja atau kelompok kerja.
- 2) Kompensasi: Sistem imbalan finansial yang memotivasi individu untuk mencapai kinerja tinggi.
- 3) Reward dan Hukuman: Penggunaan insentif positif dan negatif untuk memengaruhi perilaku individu.

Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi motivasi dan menerapkan strategi-strategi pembentukan motivasi, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi individu untuk mencapai kinerja optimal.

2.1.2.2 Kinerja Karyawan

Keterlibatan karyawan memiliki peran krusial dalam pencapaian tujuan perusahaan. Prestasi yang diperoleh kinerja seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai standar yang berlaku pada jabatannya. Kinerja ini merupakan indikator utama untuk menilai prestasi kerja seseorang.

Pentingnya kinerja karyawan tidak dapat diabaikan karena dapat diukur melalui kinerja. Sejauh mana kompetensi dan kemampuan mereka dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan. Proses pengumpulan informasi mengenai seberapa baik seorang karyawan melaksanakan tugasnya merupakan bagian dari manajemen kinerja organisasi.

Perusahaan perlu menerapkan sistem yang tepat diperlukan demi menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu strategi yang dapat diambil oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan adalah melalui penyelenggaraan program pelatihan. Pelatihan menjadi suatu kebutuhan esensial untuk memperluas pengetahuan, meningkatkan keterampilan, dan membentuk sikap positif pada karyawan. Dengan demikian, karyawan dapat lebih mudah mengembangkan pengetahuan mereka berdasarkan landasan yang diperoleh dari pelatihan dan memicu perubahan positif dalam dinamika kerja bersama.

Pelaksanaan pelatihan harus dilakukan secara teratur dan konsisten oleh perusahaan. Melalui program pelatihan yang terstruktur, perusahaan dapat melakukan pemantauan terhadap kinerja karyawan dari waktu ke waktu. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk mengevaluasi area yang seharusnya diperkuat atau ditingkatkan, sehingga perusahaan dapat lebih fokus dalam mengarahkan pengembangan karyawan sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan yang berkembang (Ruhayat et al., 2022).

Indikator kinerja adalah aspek yang digunakan untuk mengukur kinerja. Indikator kinerja terbagi menjadi enam (Robbins & Judge, 2016 dalam (Farida et al., 2023) antara lain :

a. Kualitas Kerja

Setiap karyawan memiliki keunggulan kerja yang berbeda, dan kehadiran mereka dapat dinilai melalui persepsi. Kualitas pekerjaan dapat diidentifikasi berdasarkan penilaian pelaksanaan kompetensi individu yang terkait langsung dengan tugas yang mereka jalankan di lingkungan kerja.

b. Kuantitas

Kuantitas merupakan hasil yang tidak dapat diamati secara visual, namun dapat diukur dengan angka yang konkret. Oleh karena itu, kinerja seorang karyawan dapat direpresentasikan dan dibatasi oleh jumlah atau kuantitas tertentu.

c. Ketepatan Waktu

Artinya, tugas diselesaikan sesuai dengan target waktu yang ditetapkan pada awalnya.

d. Efektivitas

Efektivitas memiliki arti memanfaatkan sumber daya organisasi secara optimal untuk mencapai evaluasi yang maksimal.

e. Kemandirian

Ukuran sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan tugasnya tanpa memerlukan bantuan, bimbingan, atau pengawasan. Karyawan yang mandiri dianggap mampu melaksanakan tugasnya tanpa memerlukan bantuan eksternal.

2.1.2.3 Hubungan Motivasi dan Kinerja

Motivasi, baik yang berasal dari dalam diri individu (motivasi intrinsik) maupun yang berasal dari luar individu (motivasi ekstrinsik), dapat menimbulkan

tingkat ketekunan dan semangat dalam melakukan suatu kegiatan, yang dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang mampu. Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapi (Putra & Adriansyah, 2022). Motivasi akan efektif jika seseorang mengetahui perannya dalam organisasi. Motivasi bergerak pada aspek yang diasumsikan memiliki unsur penting bagi tiap individu (Indah et al., 2022).

Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi, dapat memberikan keterlibatan kerja (*employee engagement*) yang lebih tinggi daripada karyawan dengan motivasi kerja rendah, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kontribusinya terhadap pertumbuhan perusahaan. Mujiasih (2015) dalam (Putra & Adriansyah, 2022) menyampaikan bahwa *employee engagement* adalah suatu keadaan dimana manusia merasa dirinya menemukan arti diri secara utuh, memiliki motivasi dalam bekerja, mampu menerima dukungan dari orang lain secara positif, dan mampu bekerja secara efektif dan efisien di lingkungan kerja.

Keterlibatan karyawan biasanya mengacu pada masukan atau kontribusi secara fisik, kognitif, dan emosional karyawan dalam pekerjaan (Sun & Bunchapattanasakda, 2019). Hubungan yang baik dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, organisasi dimana tempat dia bekerja, manajer yang menjadi atasannya dan memberikan dukungan dan nasehat, atau rekan kerja yang saling mendukung membuat individu dapat memberikan upaya terbaik yang melebihi persyaratan dari suatu pekerjaan (Putra & Adriansyah, 2022).

Faktor-Faktor yang mempengaruhi *employee engagement*: *Work Environment* (lingkungan kerja), *Leadership* (kepemimpinan), *Team and Co-worker* (tim dan hubungan rekan kerja), *Training and Career Development*

(pelatihan dan pengembangan karir), *Compensation* (kompensasi), *Organizational Policies, procedures, structures and systems* (kebijakan organisasi, prosedur, struktur, dan sistem), *Workplace well-being* (kesejahteraan kerja) (Suchayowati & Hendrawan, 2020).

2.2 Metodologi

Jenis metodologi penelitian menggunakan kualitatif-deskriptif. Penelitian kualitatif-deskriptif adalah melakukan suatu penelitian dimana peneliti mengumpulkan data, kemudian menganalisis data tersebut secara jelas dan menyimpulkannya berdasarkan fakta yang terjadi. Menurut Moleong penelitian deskriptif ini bertujuan untuk menggambarkan serta mendeskripsikan berbagai fakta dan fenomena dalam bentuk kata tertulis maupun lisan (bukan angka) dan perilaku orang-orang yang dapat diamati (Moleong 2018:4).

2.3 Kerangka Penelitian



Gambar 2.1 Metode Penelitian

