

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA dan KERANGKA BERFIKIR**

#### **2.1 Ilmu Administrasi Bisnis**

##### **2.1.1 Pengertian Ilmu Administrasi Bisnis**

Ilmu Administrasi Bisnis adalah seni dalam mengelola suatu kegiatan organisasi bisnis untuk mencapai suatu tujuan dari organisasi tersebut yaitu untuk mendapatkan keuntungan.

Pengertian secara umum tentang Administrasi Bisnis adalah seluruh kegiatan yang berhubungan didalam suatu perusahaan dengan tujuan untuk mencapai laba yang ditargetkan oleh perusahaan tersebut. Beberapa pendapat para ahli tentang pengertian administrasi bisnis, menurut Poerwanto (2006) bahwa, administrasi bisnis adalah keseluruhan kerja sama dalam memproduksi barang atau kerja sama dalam memproduksi barang atau jasa yang dibutuhkan dan diinginkan pelanggan hingga pada penyampaian barang atau jasa tersebut kepada pelanggan dengan memperoleh dan memberikan keuntungan secara seimbang, bertanggung jawab dan berkelanjutan. Menurut Wayong (2011) menyatakan bahwa administrasi bisnis adalah keseluruhan kegiatan mulai dari produksi barang dan jasa sampai tibanya barang dan jasa tersebut ditangan konsumen

Menurut Supriyanto (2016) studi Ilmu Administrasi Bisnis selain bicara konsep dasar bisnis atau administrator bisnis juga banyak berkaitan dengan bagaimana mendirikan bisnis, menjalankan dan mengembangkan bisnis, organisasi bisnis atau

badan usaha. selanjutnya Supriyanto (2016) menjelaskan bahwa administrasi bisnis merupakan kegiatan atau suatu badan yang memproduksi atau menyediakan produk barang-barang, jasa-jasa atau fasilitas-fasilitas untuk dijual atau disewa gunakan di pasar (masyarakat) dengan tujuan memperoleh keuntungan/laba.

**Supriyanto (2016), Administrasi bisnis adalah keseluruhan proses kerja sama sekelompok orang yang dilakukan secara teratur dan terus menerus untuk memproduksi atau menyediakan barang-barang, jasa-jasa atau fasilitas-fasilitas untuk dijual atau disewa gunakan pada masyarakat atau pasar dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan/laba yang sebesar-besarnya.**

Dalam pengertian tersebut setidaknya-tidaknya terdapat 4 (empat) unsur, yaitu : proses/penyelenggaraan usaha kerja sama, kelompok orang yang terikat adanya hubungan formal, kegiatan produksi atau pengadaan barang-barang, jasa-jasa atau fasilitas-fasilitas, ada tujuan tertentu yang ingin dicapai.

### **1. Proses penyelenggaraan usaha kerjasama.**

Proses adalah kegiatan yang terjadi secara beruntun dan susul menyusul artinya setelah selesai kegiatan yang satu diikuti oleh kegiatan yang lain. Proses yang terjadi membentuk rangkaian kegiatan keperawatan, yakni mulai dari kegiatan pemikiran, pengaturan, pelaksanaan dan pengawasan yang dilakukan secara berkelanjutan. Dengan kata lain bahwa kegiatan keperawatan dilakukan sejak tujuan kerjasama ditentukan, penyelenggaraanya sampai tujuan tercapai, tujuan ditentukan kembali dan seterusnya secara kelanjutan. Adapun wujud dari kegiatan keperawatan dalam administrasi bisnis dapat meliputi :

- a. Merencanakan kegiatan yang akan atau perlu dilakukan
- b. Menyusun serta membagi kerja dalam urutan yang logis

- c. Menetapkan hubungan kerja dan tanggung jawab secara structural dan hierarkis
- d. Mengarahkan dan menyelaraskan kegiatan yang ada di dalam serta di luar organisasi secara harmonis
- e. Mengendalikan sekaligus menyempurnakan pelaksanaan usaha kerjasama secara kontinu dan terus menerus.

## **2. Kelompok orang yang terikat hubungan formal.**

Kumpulan orang-orang yang terdiri dari dua orang atau lebih tersebut harus terikat dalam hubungan yang terikat secara formal. Maksudnya bahwa dalam kerjasama itu harus terbentuk dalam suatu wadah yang dikenal dengan organisasi yakni organisasi bisnis. Jadi, proses dalam administrasi baru terjadi bila penyelenggaraan kerjasama terdapat hubungan atau ikatan formal yang dilakukan secara rasional. Adapun ikatan formal yang terjadi dalam suatu kerjasama mempunyai dua sifat yakni: *compulsory/antagonistic cooperation* dan *voluntary cooperation*. *Compulsory/antagonistic cooperation* merupakan kerjasama yang bersifat memaksa/paksaan. Misal: kewajiban anggota organisasi dalam memenuhi kewajibannya. *Voluntary cooperation* adalah kerja sama yang mempunyai sifat sukarela. Misal: keanggotaan koperasi bersifat terbuka dan sukarela. Kerja sama yang terbentuk dalam suatu ikatan tersebut dapat terjadi secara sukarela, tetapi kadang-kadang perlu dipaksa/diperintah atau dapat terjadi kedua-duanya.

### **3. Kegiatan produksi/pengadaan.**

Pada dasarnya bisnis adalah kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan nilai tambah. Terikat dengan nilai tambah tidak terlepas adanya peningkatan nilai karena bentuk, waktu, tempat, dan kepemilikan. Untuk melakukan hal tersebut perlu kegiatan produksi/pengadaan. Pengadaan adalah suatu aktivitas yang berusaha agar segala sesuatunya menjadi ada. Hal ini dapat dilakukan dengan membuat sendiri, membeli, menyewa atau meminjam barang-barang, jasa-jasa atau fasilitas-fasilitas. Kemudian barang-barang, jasa-jasa atau fasilitas-fasilitas yang dibuat, dibeli, disewa atau dipinjam itu dipasarkan, dijual atau di sewa gunakan kepada konsumen, pelanggan atau masyarakat yang memerlukannya.

### **4. Tujuan tertentu yang akan dicapai**

Tujuan didefinisikan sebagai suatu akhir terhadap mana seluruh kegiatan diarahkan. Dalam tujuan biasanya ada sasaran-sasaran yang merupakan tujuan antara dalam suatu organisasi. Karenanya tujuan harus bersifat pokokpokoknya saja, umum dan abstrak tetapi memuat inti dari tujuan harus dapat dirumuskan dengan jelas. Kemudian tujuan diterjemahkan dalam bentuk tujuan antara atau sasaran yang akan dicapai.

## 2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

### 2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen berasal dari bahasa Inggris management dengan kata kerja to manage, diartikan secara umum sebagai mengurus. Selanjutnya definisi manajemen berkembang lebih lengkap. **Lauren A. Aply** seperti yang dikutip **Tanthowi**

**menerjemahkan manajemen sebagai “The art of getting done through people” atau seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.**

Manajemen sering diartikan sebagai ilmu, kiat dan profesi. Dikatakan sebagai ilmu oleh Luther Gulick karena manajemen dipandang sebagai suatu bidang pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang bekerja sama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerja sama ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan.

Pada sisi lain **Mary Parker Follet** menjelaskan bahwa

**manajemen dapat juga dipandang sebagai seni untuk melaksanakan pekerjaan melalui orang lain (The art of getting done through people), definisi ini mengandung arti bahwa seorang manajer dalam mencapai tujuan organisasi melibatkan orang lain untuk melaksanakan berbagai tugas yang telah diatur oleh manajer.**

Oleh karena itu, keterampilan yang dimiliki oleh seorang manajer perlu dikembangkan baik melalui pengkajian maupun pelatihan. Karena manajemen dipandang sebagai seni, maka seorang manajer perlu mengetahui dan menguasai seni memimpin yang berkaitan erat dengan gaya kepemimpinan yang tepat dan dapat diterapkan dalam berbagai situasi dan kondisi.

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia makro secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

MSDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Manajemen SDM merupakan hal-hal yang mencakup tentang pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri.

Menurut **Hasibuan** dalam bukunya, mendefinisikan MSDM sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Gauzali, MSDM merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (knowledge), kemampuan (ability), agar keterampilan (skill) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.

Sedangkan menurut Edwin B. Flippo, MSDM adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan individu, karyawan, dan masyarakat.

MSDM adalah suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan, seorang karyawan dan juga masyarakat. (Susan, n.d.)

## **2.3 Motivasi Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Dalam **Hasibuan (2005:342)** beberapa pengertian motivasi. Menurut Hasibun Motivasi adalah : “Pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang, agar mereka mau bekerja sama. Bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.”

Sedangkan Menurut Handoko (2010:143), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. (Rahayu, 2015)

Motivasi menyangkut perilaku manusia dan merupakan unsur yang vital dalam manajemen. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab. Motivasi merupakan satu penggerak dari dalam hati seseorang untuk melakukan atau mencapai sesuatu tujuan. Motivasi juga bisa dikatakan sebagai rencana atau keinginan untuk menuju kesuksesan dan menghindari kegagalan hidup. Dengan kata lain motivasi adalah sebuah proses untuk tercapainya suatu tujuan.

Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2009:111) mengemukakan bahwa, komponen motivasi dalam adalah kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipuaskan dan komponen luar adalah tujuan yang hendak dicapai. Dari pengertiannya dapat peneliti pahami bahwa motivasi dalam atau internal merupakan sebuah kebutuhan atau keinginan yang timbul dari diri sendiri. Faktor luar atau eksternal tidak kalah penting perannya dalam memotivasi atau mendorong seseorang dalam bekerja. Faktor-faktor

yang memengaruhi motivasi dalam atau internal dan luar atau eksternal menurut **Edy**

**Sutrisno (2009:116)** adalah sebagai berikut :

1. Faktor *Intern*
2. Faktor *intern* yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:
  - 1) Keinginan untuk dapat hidup  
Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Misalnya, untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan dan untuk memperoleh makan ini, manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:
    - a. Memperoleh kompensasi yang memadai;
    - b. Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai; dan
    - c. Kondisi kerja yang aman dan nyaman.
  - 2) Keinginan untuk dapat memiliki.  
Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari – hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja. Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.
  - 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.  
Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus dipertahankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.
  - 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan.  
Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:
    - a. Adanya penghargaan terhadap prestasi;
    - b. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak;
    - c. Pimpinan yang adil dan bijaksana; dan
    - d. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
  - 5) Keinginan untuk berkuasa.  
Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara- cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.
3. Faktor *Ekstern*

4. Faktor *ekstern* juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah :

1.1 Kondisi lingkungan kerja.

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan.

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat memengaruhi motivasi kerja para karyawan.

3) Supervisi yang baik.

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervisi yang dekat para karyawan ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat. Akan tetapi, mempunyai supervisor yang angkuh mau benar sendiri, tidak mau mendengarkan keluhan para karyawan, akan menciptakan situasi kerja yang tidak menyenangkan, dan dapat menurunkan semangat kerja. Dengan demikian, peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi amat memengaruhi motivasi kerja para karyawan.

4) Adanya jaminan pekerjaan.

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah seringkali pindah. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Sebaliknya, orang-orang akan lari meninggalkan perusahaan bila jaminan karier ini kurang jelas dan kurang diinformasikan kepada mereka.

5) Status dan tanggung jawab.

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang

besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Jadi, status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan sense of achievement dalam tugas sehari-hari.

6) **Peraturan yang fleksibel.**

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi, dan sebagainya. Oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik. Hal ini terlihat dari banyak perusahaan besar yang memperlakukan sistem prestasi kerja dalam memberikan kompensasi kepada para karyawannya, yang penting semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan sejelas-jelasnya kepada para karyawan, sehingga tidak lagi bertanya-tanya, atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat dipahami bahwa banyak faktor-factor yang dapat mempengaruhi motivasi internal untuk meningkatkan kinerja karyawan, banyak perlakuan yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk mendorong motivasi internal karyawannya salah satu diantaranya adalah pengakuan dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, dengan memberikan kesempatan melanjutkan pendidikan serta membuka peluang promosi bagi karirnya. Dan juga faktor motivasi eksternal tidak kalah penting dengan faktor motivasi internal, dikarenakan pengaruh motivasi eksternal atau pengaruh motivasi yang diberikan perusahaan sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja para karyawannya.

### **2.3.2 Indikator-Indikator Motivasi Kerja**

Motivasi kerja menurut **Siagian (2002:89)** sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar - besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Sedangkan

pengertian motivasi kerja menurut **Hasibuan (2008:132)** adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan.

Menurut **Maslow** yang dikutip oleh **Hasibuan (2008:157)** bahwa motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan akan perwujudan diri. Kemudian dari faktor tersebut diturunkanlah indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi pada karyawan, yaitu:

1. kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan: pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan sebagainya.
2. kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja, ditunjukkan dengan: fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan kerja.
3. kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan: melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima di kelompok dan kebutuhan untuk dicintai dan mencintai.
4. kebutuhan akan prestasi, ditunjukkan dengan: pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.
5. kebutuhan aktualisasi diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana pegawai tersebut mengerahkan kemampuan, kecakapan, keterampilan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan. (Rahayu, 2015)

### 2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

**Fredrick Herzberg**, (Wirawan:2013) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja yaitu:

- a. **Faktor Motivasi** : faktor yang ada dalam pekerjaan, faktor inilah yang dapat menimbulkan kepuasan kerja dan kemauan untuk bekerja lebih keras. Faktor ini akan mendorong lebih banyak upaya.
- b. **Faktor Penyehat** : faktor ini disebut penyehat karena berfungsi mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja, faktor penyehat adalah faktor yang jumlahnya mencukupi faktor motivator. Jika jumlah faktor pemelihara tidak mencukupi akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Jadi faktor pemelihara tidak menciptakan kepuasan kerja akan tetapi dapat mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja.

**Fredick Herzberg**, dkk (Wirawan, 2013) juga mengemukakan faktor lain mengenai Motivasi yaitu:

- a. **Supervise**
- b. **Hubungan interpersonal**
- c. **Kondisi kerja fisik**
- d. **Gaji**
- e. **Kebijakan dan praktik perusahaan**
- f. **Benefit dan sekuritas pekerjaan**

Berdasarkan dari beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa factor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi adalah : supervise, hubungan interpersonal, kondisi kerja fisik, gaji, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, prestasi kerja yang dihasilkan.

## **2.4 Kinerja Karyawan**

### **2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut **A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67)**, mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari pengertian diatas dapat dipahami bahwa hasil kinerja seorang karyawan dapat dilihat dari kualitas yang merupakan mutu seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang meliputi kerapian, kesesuaian dan kelengkapan yang diberikan, sedangkan kuantitas merupakan jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seorang karyawan dalam periode tertentu. Sedangkan menurut **Harsuko (2011:50)** mendefinisikan kinerja merupakan unsur pencatatan hasil kerja SDM dari waktu ke waktu sehingga diketahui sejauh mana hasil kerja SDM dan perbaikan apa yang harus di lakukan agar di masa mendatang lebih baik. Dari definisi ini dapat disimpulkan

bahwa kinerja merupakan hasil kerja sumber daya manusia yang perlu dicatat dan diperhatikan dari waktu ke waktu untuk diperbaiki agar dimasa mendatang lebih baik menuju tujuan perusahaan.(Fian Friansyah Rochmatuloh, 2020)

#### 2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut **Gibson et al (2012)** berdasarkan teori yang dikemukakan oleh **Gibson et al (2012)**, kinerja individu dipengaruhi oleh :

a. **Factor Individu**

Menurut **Gibson et al (2012)** factor individu terdiri dari

1. kemampuan dan keterampilan, meliputi mental fisik.
2. latar belakang, meliputi keluarga dan pengalaman
3. serta demografis.. Karakteristik demografis meliputi umur, etnis, dan jenis kelamin.

b. **Faktor Psikologis**

Faktor psikologis meliputi lima sub factor yaitu

1. **Presepsi,**

**Gibson et al (2012)** menyatakan bahwa persepsi yaitu : “..*Preception is the process by which an individual gives meaning to the environment...*” jadi, persepsi adalah sebuah proses individu memberi makna kepada lingkungannya. Persepsi adalah proses dari seseorang dalam memahami lingkungannya yang melibatkan pengordanisasian dan penafsiran sebagai rangsangan dalam suatu pengalaman psikologi ( Rivai & Mulyadi, 2012)

2. **Attitude,**

Sikap merupakan penilaian atau pendapat seseorang terhadap suatu objek (Notoatmodjo, 2007). Sikap merupakan reaksi atau respons yang masih tertutup dari seseorang terhadap suatu stimulus atau objek Manifestasi sikap itu tidak dapat langsung dilihat, tetapi hanya dapat ditafsirkan terlebih dahulu dari perilaku yang tertutup. Sikap secara nyata menunjukkan konotasi terkait adanya kesesuaian reaksi terhadap rangsangan (stimulus) tertentu yang dalam kehidupan sehari-hari merupakan reaksi yang bersifat emosional terhadap stimulus sosial. Sikap dapat dibedakan menjadi dua bagian, yaitu sikap positif dan negatif. Individu yang memiliki sikap positif terhadap suatu objek ia akan siap membantu, memperhatikan, berbuat sesuatu yang menguntungkan objek itu. Sebaliknya bila ia memiliki sikap yang negatif terhadap suatu objek, maka ia akan mengecam, mencela, menyerang bahkan membinasakan obyek itu (Ahmadi, 2002)

3. **Personality,**

menurut **Gibson et al (2012)** *personality* didefinisikan sebagai :”...*a stable set of characteristics and tendencies that determine commonalities and differences in people’s behavior...*” jadi, *personality* adalah seperangkat kecenderungan dan karakteristik yang mempengaruhi kesamaan dan perbedaan dalam perilaku individu.

4. **Pembelajaran**

Pembelajaran (*learning*) adalah setiap perubahan yang relatif permanen dari perilaku yang terjadi sebagai hasil pengalaman. Perubahan perilaku

menyatakan pembelajaran telah terjadi dan bahwa pembelajaran merupakan suatu perubahan perilaku. Kegiatan belajar telah berlangsung jika seorang individu berperilaku, bereaksi, menanggapi sebagai hasil pengalaman dalam suatu cara yang berbeda dari perilaku sebelumnya (Rivai & Mulyadi, 2012). Individu yang memiliki tingkat pembelajaran yang baik akan mampu beradaptasi dengan lebih baik dan lebih cepat terhadap perubahan lingkungan, sehingga kinerja yang dihasilkan akan lebih baik.

5. dan Motivasi.

Motivasi merupakan daya penggerak yang dapat memicu gairah kerja seseorang sehingga mereka mau bekerjasama, bekerja dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2001). Menurut Mangkunegara (2006), perbedaan tingkatan motivasi individu dalam organisasi sangat mempengaruhi hasil kerja dan kinerjanya dalam organisasi. Gibson et al (2012) menyatakan bahwa: "*...motivation and ability to work interact to determine performance...*" Jadi, motivasi dan kemampuan untuk bekerja saling berinteraksi dalam mempengaruhi kinerja. Teori motivasi mencoba untuk menjelaskan dan memprediksi bagaimana perilaku individu dibangun (aroused), bertahan (sustained) dan berhenti (stopped). Para manajer harus berusaha untuk memahami motivasi dan harus concern dengan motivasi untuk meningkatkan kinerja individu (Gibson et al, 2012)

c. Faktor Organisasi

Factor organisasi meliputi lima sub factor yaitu :

1. Sumber Daya

Suatu sumber daya akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja individu, maka sumber daya tersebut dimanfaatkan dengan tepat dan harus mempunyai kecocokan dengan tugas. Sumber daya yang dimaksud adalah segala sumber daya yang menunjang pekerjaan seorang individu. Organisasi yang memiliki sumber daya atau alat yang menunjang seperti sistem informasi yang bagus, maka penyelesaian pekerjaan akan menjadi lebih efisien, sehingga kinerja akan semakin baik.

2. Kepemimpinan (Leadership)

Pengaruh leadership terhadap kinerja individu (individual performance), kinerja kelompok (group performance) dan kinerja organisasi (organizational performance) sangatlah penting. Sebagian orang percaya bahwa effective leadership bergantung kepada sikap dan perilaku yang dimiliki. Ada pendapat yang mengatakan bahwa satu leadership style cocok untuk segala situasi namun pendapat lain mengungkapkan bahwa setiap situasi membutuhkan leadership style yang berbeda (Gibson et al, 2012).

Apapun jenis leadership style yang dimiliki, seorang pemimpin harus mampu memahami potensi setiap individu sehingga dapat mempengaruhi bawahannya untuk mencapai kinerja yang optimal.

3. Penghargaan (Reward)

Pemberian penghargaan kepada individu akan mempengaruhi motivasi sehingga individu akan lebih bergairah untuk menyelesaikan pekerjaan.

Penghargaan bisa dalam bentuk insentif, bonus dan pujian terhadap kinerja individu. Salah satu faktor yang paling kuat dalam mempengaruhi individual performance adalah sistem penghargaan (reward system).

4. Struktur

Semakin baik pengaturan struktur organisasi akan semakin baik juga kinerja individu di organisasi, dan sebaliknya semakin buruk pengaturan struktur organisasi akan semakin buruk pula kinerja individu dalam organisasi yang

bersangkutan. Struktur menjelaskan dengan tegas garis perintah disertai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing orang yang ada dalam organisasi. Struktur dapat mempengaruhi kinerja karena adanya desentralisasi dalam pengambilan keputusan. Adanya struktur organisasi yang jelas akan membantu pimpinan dalam melakukan pembagian tugas dan tanggung jawab serta dalam memberikan kewenangan terhadap anggotanya.

#### 5. Job Design

Menurut Gibson et al (2012), desain pekerjaan (*job design*) di definisikan sebagai: "...*Job design refers to the process by which managers specify the contents, methods and relationships of jobs to satisfy both organizational and individual requirements...*" Jadi, *job design* adalah proses seorang manajer menentukan tugas metode dan keterkaitan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan individu. Menurut Simamora (1995), desain pekerjaan (*job design*) adalah proses penentuan tugas yang akan dilaksanakan, metode yang digunakan untuk melaksanakan tugas, dan bagaimana pekerjaan tersebut.

### 2.4.3 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia memberikan kontribusi kepada organisasi yang lebih dikenal dengan kinerja. Menurut **Maltis dan Jackson (2002)** kinerja karyawan adalah seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk.

- a. **Kuantitas Keluaran**  
Jumlah keluaran yang seharusnya dibandingkan dengan kemampuan sebenarnya.
- b. **Kualitas Keluaran**  
Kualitas produk lebih diutamakan dibandingkan jumlah output.
- c. **Jangka Waktu Keluaran**  
Ketetapan waktu yang digunakan dalam menghasilkan sebuah barang. Apabila karyawan dapat mempersingkat waktu proses sesuai dengan standar, maka karyawan tersebut dapat dikatakan memiliki kinerja karyawan yang baik.
- d. **Kehadiran karyawan di tempat kerja sudah ditentukan pada awal karyawan bergabung dengan perusahaan, jika kehadiran karyawan dibawah standar hari kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal kepada perusahaan.**
  
- e. **Kerjasama**  
Keterlibatan seluruh karyawan dalam mencapai target yang ditentukan sangat penting Kerjasama yang baik antar karyawan akan mampu meningkatkan kinerja.(Sri purwati, n.d.)

Adapun indikator kinerja karyawan menurut **Gurito dan Waridin (2005)** adalah sebagai berikut :

1. Mampu meningkatkan target pekerjaan
2. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
3. Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan
4. Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan
5. Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan.

## 2.5 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu merupakan salah satu acuan penulisan dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang akan dilakukan. Berdasarkan dari penelitian terdahulu ini, penulis dapat mengangkat sebagai salah satu referensi untuk memperkaya bahan kajian penelitian penulis. Berikut ini beberapa penelitian terdahulu baik dalam bentuk skrip maupun jurnal.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu yang Relevan**

No	Judul penelitian, Nama Peneliti dan Tahun	Persamaan dengan Penelitian Penulis	Perbedaan dengan Penelitian Penulis
1.	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan <b>Salman Farisi, Juli Irnawati, Muhammad Fahmi</b> 2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Data yang dikumpulkan menggunakan kuesioner</li> <li>— Menggunakan metode kuantitatif</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Variabel penelitian berjumlah 3 variabel berganda</li> <li>— Menggunakan pendekatan asosiatif</li> </ul>
2.	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan <b>Nurmin Arianto, Hadi Kurniawan</b> 2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Data yang dikumpulkan menggunakan kuesioner</li> <li>— Teknik pengumpulan data menggunakan <i>non probability sampling (sensus)</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Objek Penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu 65 responden.</li> <li>— Variabel penelitian berjumlah 3 variabel berganda</li> </ul>
3.	Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Data yang dikumpulkan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Objek penelitian adalah koperasi</li> </ul>

	Karyawan Koperasi Di Denpasar <b>I Wayan Juniantara I Gede Riana 2015</b>	menggunakan kuesioner	
4.	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tressbe Collection <b>Fian Friansyah Rochmatuloh (2020)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Data yang dikumpulkan menggunakan kuesioner</li> <li>— Variabel penelitian berjumlah 2 variabel sederhana</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Teknik pengumpulan data menggunakan Teknik <i>simple random sampling</i></li> </ul>
5.	PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang) <b>Nur Avni Rozalia Hamida Nayati Utami Ika Ruhana 2015</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Data yang dikumpulkan menggunakan kuesioner</li> <li>— Menggunakan Teknik pengumpulan data jenuh (<i>sensus</i>)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Menggunakan jenis penelitian <i>explanatory research</i>.</li> </ul>

Sumber : Hasil Studi Kepustakaan 2023

## 2.6 Kerangka Pemikiran

Pada dasarnya motivasi merupakan proses untuk mendorong dan menggerakkan seseorang untuk melakukan aktivitas agar memastikan apa yang telah direncanakan berjalan sebagaimana mestinya.

Motivasi dimaksud untuk membangkitkan gairah karyawan untuk mencegah penyimpangan, kesalahan, penyelewengan, dan ketidaksesuaian yang tidak sesuai dengan tugas yang telah diberikan. Tetapi juga memiliki keinginan untuk memiliki atau mendapatkan sesuatu yang diharapkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi perlu diterapkan untuk menjamin semua kebutuhan dan keinginan karyawan baik dari

kebutuhan rasa aman dan penghargaan atas hasil kerja yang telah dilakukannya, untuk menjamin semua pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan sebagai dasar tercapainya tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan sehingga menjadi optimal, karena semakin baiknya kinerja karyawan semakin baiknya motivasi yang dijalankan. faktor tersebut diturunkanlah indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi pada karyawan, yaitu:

1. **kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan: pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan sebagainya.**
2. **kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja, ditunjukkan dengan: fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan kerja.**
3. **kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan: melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima di kelompok dan kebutuhan untuk dicintai dan mencintai.**
4. **kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan: pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.**
5. **kebutuhan perwujudan diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana pegawai tersebut mengerahkan kemampuan, kecakapan, keterampilan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan**

Sedangkan Karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam organisasi, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperlihatkan oleh pemimpin organisasi. Kinerja pada umumnya

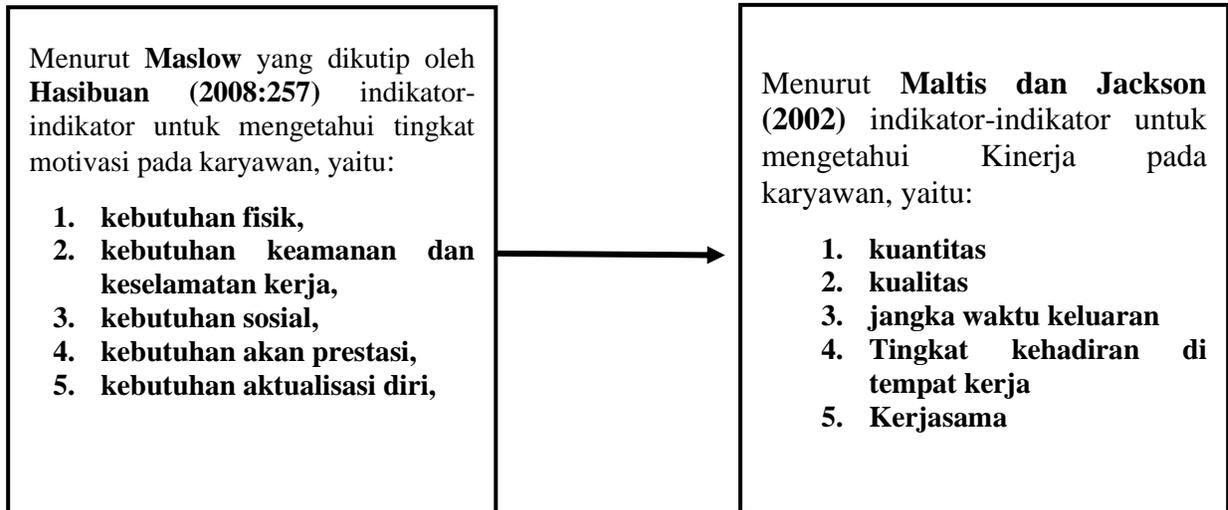
diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam menjelaskan suatu pekerjaan. Kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu.

Sumber daya manusia memberikan kontribusi kepada organisasi yang lebih dikenal dengan kinerja. Menurut **Maltis dan Jackson (2002)** kinerja karyawan adalah seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk.

- a. **Kuantitas Keluaran yaitu Jumlah keluaran yang seharusnya dibandingkan dengan kemampuan sebenarnya.**
- b. **Kualitas Keluaran yaitu Kualitas produk lebih diutamakan dibandingkan jumlah output.**
- c. **Jangka Waktu Keluaran yaitu Ketetapan waktu yang digunakan dalam menghasilkan sebuah barang.**
- d. **Tingkat Kehadiran di Tempat Kerja yaitu Kehadiran karyawan di tempat kerja sudah ditentukan pada awal karyawan bergabung dengan perusahaan, jika kehadiran karyawan dibawah standar hari kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal kepada perusahaan.**
- e. **Kerjasama yaitu Keterlibatan seluruh karyawan dalam mencapai target yang ditentukan sangat penting Kerjasama yang baik antar karyawan akan mampu meningkatkan kinerja.**

Dari pengertian yang telah diuraikan diatas dapat dibangun kerangka pemikirang sebagai berikut :

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



## **2.7 Hipotesis**

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah dituangkan dalam kerangka pemikiran yang telah diuraikan tersebut maka selanjutnya peneliti menduga “**Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Akbar Jaya Cianjur**”