

BAB II

TUJUAN PUSTAKA DAN KERANGKA BERPIKIR

2.1 Ilmu Administrasi Bisnis

2.1.1. Pengertian Ilmu Administrasi Bisnis

Ilmu Administrasi bisnis adalah seni mengelola suatu kegiatan perusahaan untuk mencapai suatu tujuan dari perusahaan tersebut yaitu untuk mendapatkan keuntungan

Pengertian secara umum tentang administrasi bisnis adalah seluruh kegiatan yang ada di dalam suatu perusahaan dengan tujuan untuk mencapai untung yang di harapkan oleh perusahaan tersebut. Menurut **Supriyanto (2016)** menjelaskan bahwa administrasi bisnis juga berkaitan dengan bagaimana mendirikan bisnis, menjalankan bisnis, perusahaan bisnis atau badan usaha. Selanjutnya menurut **Supriyanto (2016)** menjelaskan bahwa administrasi bisnis merupakan kegiatan atau suatu bidang yang memproduksi atau menyediakan produk produk barang-barang, jasa-jasa atau fasilitas untuk di jual atau disewa.

Dalam pengertian tersebut ilmu administrasi bisnis bisa di sebut sebagai ilmu yang mempelajari tentang bagaimana cara untuk melaksanakan usaha atau bisnis dari awal.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu pendekatan atau proses yang bertujuan untuk merencanakan, mengembangkan, mengelola, dan mengoptimalkan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. MSDM melibatkan berbagai kegiatan dan fungsi yang dirancang untuk mencapai tujuan perusahaan melalui pengelolaan efektif dari tenaga kerja.

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut (Suseno et al., 2023). "Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan proses perencanaan, pengoperasian, pengarahannya, serta pengawasan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dengan tujuan untuk mencapai sesuatu yang diharapkan" menurut (Mangkunegara & Hasibuan, 2009) "manajemen sumber daya manusia adalah pengolahan dalam sebuah perusahaan dalam pengembangan, pelatihan, penilaian tenaga kerja untuk mencapai tujuan bersama." Sedangkan Menurut (Ichsan et al., 2021) Manajemen sumber daya manusia adalah satu bidang dari manajemen umum, seperti manajemen keuangan, manajemen pemasaran, dan manajemen operasi.

Dengan definisi di atas yang dikemukakan oleh para ahli tersebut menunjukkan demikian pentingnya manajemen sumber daya manusia di dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Jadi manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengoperasian, pengkoordinasian,

pelaksanaan dan pengawasan, pengembangan, dan pembelian balas jasa dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

2.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Nawawi, 2001) “Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif individu yang terdapat di dalam suatu perusahaan melalui sejumlah cara yang dapat dipertanggung jawabkan Sedangkan menurut (Amelia et al., 2022)

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif individu yang terdapat di dalam suatu perusahaan melalui sejumlah cara yang dapat dipertanggung jawabkan. Para pimpinan bekerja melalui upaya orang lain atau bawahan sehingga ia membutuhkan pemahaman tentang beberapa konsep manajemen sumber daya manusia

Dengan definisi para ahli di atas dapat di simpulkan tujuan Menejemen Sumbar Daya Manusia dalam perusahaan adalah untuk memperbaiki sistem kinerja dalam perusahaan untuk meningkatkan sumber daya manusia yang berkerja di perusahaan.

2.3 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan azas kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri. Menurut (Bahri & Nisa, 2017)

“Motivasi ini bisa berbentuk finansial maupun non finansial. Motivasi finansial langsung terdiri dari, bayaran yang diperoleh karyawan dalam bentuk gaji, upah, bonus dan komisi. Motivasi tidak langsung yang disebut juga denga tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi non finansial terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan fisik dimana orang tersebut bekerja.”

Sedangkan menurut **Munandar (2001)** dalam kutipan (Ridho & Susanti, 2019) mendefinisikan motivasi sebagai proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian pekerjaan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu”.

Dengan melihat pengeritan motivasi menurut para ahli bisa di simpulkan motivasi kerja ini adalah kebutuhan untuk mendorong karyawan untuk bisa mencapai tujuan yang telah di tentukan perusahaan.

Biasanya besar kecilnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterimanya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikimatannya semakin banyak pula. Dengan demikian kepuasan kerjanya semakin baik.

2.3.1 Indikator-indikator Motivasi Kerja

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, ditunjukan dengan: pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan sebagainya.**
2. **kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja, ditunjukan 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, ditunjukan dengan: melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima di kelompok dan kebutuhan untuk dicintai dan mencintai.**
4. **kebutuhan akan prestasi, ditunjukan dengan: pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya yaitu kebutuhan untuk**

dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.

5. kebutuhan aktualisasi diri, ditujukan 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

Menurut Rivai (2004:456) dalam kutipan,(Rezita, 2014) “Terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, yakni rasa aman dalam bekerja, mendapat gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja, dan perlakuan yang adil dari manajemen”

2.3.2 Tujuan Motivasi Kerja

Hasibuan (2013:146), mengatakan bahwa : “ motivasi kerja mempunyai beberapa tujuan pelaksanaannya, dimana tujuan tersebut untuk menggambarkan suatu individu yang efektif dan efisien”.

Sedangkan menurut (Rumhadi, 2017) tentang tujuan motivasi kerja ialah “Tujuan motivasi adalah untuk mendorong atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga akan dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu”.

2.4 Pengertian Efektivitas Kerja Karyawan

Efektivitas adalah ukuran yang menyatakan seberapa jauh tingkat efektivitas atau tujuan yang telah dicapai. Menurut (Murti et al., 2013) Efektivitas kerja karyawan adalah penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu yang dilakukan oleh

karyawan sesuai dengan peraturan-peraturan dan praktik-praktik yang digunakan perusahaan dengan menggunakan sumber daya dan sarana tertentu untuk mencapai tujuan. (Nuzleha et al., 2019) menyatakan “Efektivitas adalah suatu tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan tertentu dalam perusahaan atau dapat dikatakan dengan hasil kerja”. Sedangkan menurut **Siagian (2016:24)** Efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan.

Dapat di simpulkan efektivitas kerja karyawan merujuk pada sejauh mana seorang karyawan berhasil mencapai tujuan dan sasaran kerja yang telah ditetapkan, dengan memanfaatkan waktu, sumber daya, dan keterampilan yang dimilikinya. Efektivitas kerja bukan hanya tentang seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga seberapa baik pekerjaan tersebut diselesaikan sesuai dengan standar kualitas dan produktivitas yang ditetapkan oleh perusahaan.

2.4.1 Indikator Efektivitas Kerja

Kesuksesan perusahaan sangat ditentukan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif, karena mengukur keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya diukur dengan efektivitas kerja karyawannya. Kotler dan Anderson dalam kutipan (Ningsih & SH, n.d.) mendefinisikan bahwa efektivitas adalah suatu sistem mencapai tujuan-tujuannya.

Menurut Menurut **Yazid (2009:49)**, dalam melihat efektivitas kerja seseorang pimpinan perlu memperhatikan:

1. Kualitas kerja yang meliputi ketelitian, ketepatan, keterampilan dan kebersihan.
2. Kuantitas kerja yang meliputi jumlah output, baik output rutin maupun output ekstra.
3. Ketepatan waktu, apakah dalam pekerjaan itu telah sesuai dengan waktu standart yang telah ditentukan lebih cepat atau malah lebih lambat.
4. Sasaran, bahwa apa yang telah dikerjakan telah sesuai dengan sasaran.

2.5 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitan terdahulu merupakan salah satu acuan penulisan dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang sedang di lakukan. Berdasarkan dari penelitian terdahulu ini, penulis dapat reveresi untuk memperkaya bahan kajian penelitian. Berikut beberapa penelitaian terdahulu baik dalam bentuk skripsi maupun jurnal.

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian Nama penelitian dan tahun	Persmana	Perbedaan
1.	Pengaruh Motivasi dan Efektivitas kerja Terhadap produktivitas	- Menggunakan metode penelitian kuantitatif	

	kerja dan kualitas kerja sebagai Variabel Intervening Anija Wau (2022)	- Menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan proses wawancara, angket	- Jumlah variable yang di gunakan dalam penelitian -
2.	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Aparatur Pada Kantor Dinas Penataan Ruang Kota Bandung Pakis Suryandani (2022)	- Menggunakan Metode kualitatif - Melakukan pengumpulan data dengan cara wawancara.	- Waktu penelitian. - Meneliti perusahaan swasta
3.	Pengaruh Motivasi kerja dan Efektivitas kerja terdapa kinerja karyawan pada PT. Telkom akses di Plaza Tengku Umar Denpasar Ni Wayan Indah Safiri Rahayuni I Nengah Sudja Ni Made Dwi Puspitawati (20220)	- Menggunakan variable yang sama kuantitatif	- Meneliti perusahaan BUMN - Metode yang di pake adalah kualitatif
4.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Tunjangan Kinerja terhadap Motivasi dan Efektivitas Kerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan Damayanti Marsyam Dahliah Nasir Hamzah (2020)	- Menggunakan variable yang sama kuantitatif	- Meneliti perusahaan di bidang pemerintahan - Waktu penelitian

5.	Pengaruh Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Koprasi Pembiayaan Syariah (KSPP) Oku Timur Muhammad Nuh Hudawi Demsie Harlofida Muhamad Nawawi Iis Mardeli (2020)	- Variable yang sama	- Lokasi penelitian - Menggunakan metode kualitatif
----	---	----------------------	--

Sumber: Diolah Peneliti, 2023

2.6 Kerangka Pemikiran

Pada dasarnya motivasi merupakan proses untuk mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas agar memastikan apa yang telah direncanakan berjalan dengan baik dan benar.

Motivasi dimaksud untuk membangkitkan gairah karyawan dalam melakukan pekerjaan dan mencegah penyimpangan, kesalahan, dan ketidaksesuaian yang tidak sesuai dengan tugas yang diberikan. Tetapi motivasi ini memiliki keinginan untuk mendapatkan apa yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi perlu diterapkan untuk menjamin kebutuhan dan keinginan karyawan dalam rasa aman dalam bekerja dan penghargaan atas kerja yang telah dilakukan, untuk menjamin semua kebutuhan yang dia inginkan.

Menurut Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2008:157) bahwa motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebu

tuhan 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, uangtransport, 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.

Sedangkan karyawan adalah unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya organisasi atau perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus bisa menjalankan tugas tugas yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu melihat efektivitas kerja seorang karyawannya, dengan harapan bisa mencapai semua tujuan perusahaan. Efektivitas karyawan merupakan penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan peraturan-peraturan dan praktik-praktik yang digunakan perusahaan. Sehingga efektivitas kerja karyawan adalah hal yang patut di perhitungkan oleh perusahaan.

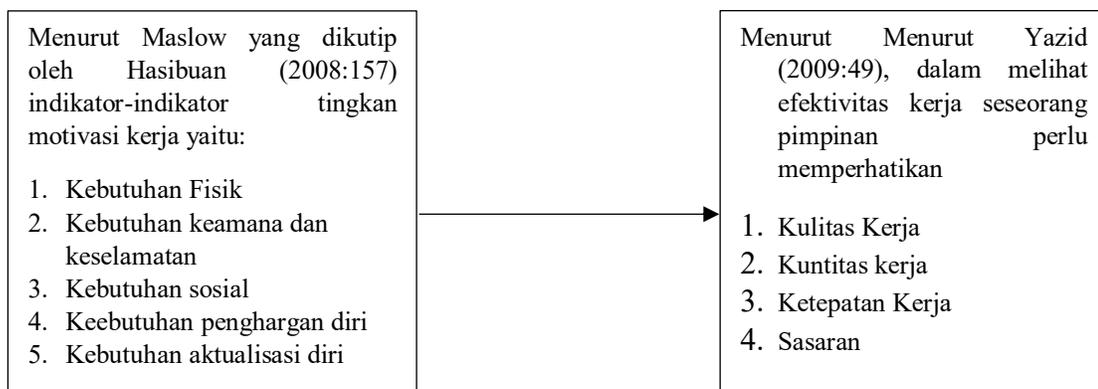
Menurut Menurut Yazid (2009:49), dalam melihat efektivitas kerja seseorang pimpinan perlu memperhatikan:

1. Kualitas kerja yang meliputi ketelitian, ketepatan, keterampilan dan kebersihan.

2. **Kuantitas kerja yang meliputi jumlah output, baik output rutin maupun output ekstra.**
3. **Ketepatan waktu, apakah dalam pekerjaan itu telah sesuai dengan waktu standart yang telah ditentukan lebih cepat atau malah lebih lambat.**
4. **Sasaran, bahwa apa yang telah dikerjakan telah sesuai dengan sasaran.**

Dari pengertian yang telah diuraikan di atas terdapat kerangka pemikiran sebagai berikut :

Kerangka Pemikiran



Gambar 2. 1

Sumber : Olah data peneliti, 2024

2.7 Hipotesis

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah dituangkan dalam kerangka pemikiran yang telah diuraikan tersebut maka selanjutnya peneliti menduga **“Motivasi Kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja pada My Sepatu”**. Berdasarkan hipotesis penelitian tersebut, maka peneliti akan mengajukan hipotesis statistik sebagai berikut :

H0 : Variabel Motivasi Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja pada My Sepatu Bandung

H1 : Variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas kerja pada My Sepatu Bandung