

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Konsep Adminsitration Bisnis

2.1.1. Administrasi

Administrasi adalah hal yang sangat dibutuhkan oleh sebuah perusahaan atau organisasi. Dengan administrasi yang baik, perusahaan maupun organisasi bisa tetap bertahan dan terus berkembang. Lantas, apa itu administrasi? Pengertian administrasi Kata adminsitration adalah berasal dari bahasa Yunani, yakni administrare yang berarti memberikan layanan dan bantuan. Dikutip dari buku 'Pengantar Ilmu Administrasi' (2020) karya Alemina Henuk-Kacaribu, administrasi adalah seluruh kegiatan, mulai dari pengaturan hingga pengurusan dari berbagai hal untuk mewujudkan tujuan bersama.

Administrasi adalah salah satu bentuk usaha dan aktivitas yang berhubungan dengan pengaturan kebijakan agar dapat mencapai target maupun tujuan organisasi atau perusahaan. Dalam hal ini, pengertian administrasi dapat dibedakan ke dalam dua pengertian yaitu dalam artian sempit dan artian luas.

1. Pengertian administrasi dalam arti sempit

Menurut Handyaningrat, administrasi dalam arti sempit berasal dari kata administratie, yaitu meliputi kegiatan mencatat, surat-menyurat, pembukuan ringan, pengetikan, agenda, dan sebagainya yang bersifat teknik ketatausahaan. Sementara itu, menurut Atmosudirjo, administrasi adalah bisa ditinjau dari lingkup kerja sempit, yaitu hanya berkisar pada kegiatan tata usaha kantor (*office work*) seperti tulis-menulis, pengetikan surat-menyurat, agenda, kearsipan, dan pembukuan. Dengan demikian, pengertian

administrasi adalah bentuk aktivitas dengan ketatausahaan kantor yang meliputi tulis-menulis dan pekerjaan kertas lainnya.

2. Pengertian administrasi dalam arti luas

Menurut The Liang Gie, administrasi secara luas merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam suatu kerja untuk mencapai tujuan tertentu. Sementara itu, menurut Siagian, administrasi adalah suatu proses kerja sama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu guna mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Bisa dikatakan, dalam arti luas, administrasi adalah proses kerja sama antara dua orang atau lebih yang mempunyai tujuan untuk mencapai target dengan memanfaatkan sarana dan prasarana secara berdaya guna dan berhasil

2.1.2. Administrasi Bisnis

Handyaningrat (2013) Administrasi Bisnis adalah kegiatan–kegiatan / proses / usaha yang dilakukan di bidang bisnis dalam usahanya mencapai tujuan yaitu mencari keuntungan.. Sedangkan **Siagian (2010)** mengemukakan bahwa administrasi bisnis adalah keseluruhan kegiatan mulai dari produksi barang atau jasa sampai tibanya barang dan jasa tersebut di tangan konsumen.

Supriyanto (2016) berpendapat bahwa Admisnistrasi Niaga atau yang sekarang menjadi populer dengan sebutan Administrasi Bisnis, adalah bagian dari ilmu-ilmu sosial yang mempelajari proses kerja sama antara dua orang atau lebih dalam upaya mencapai suatu tujuan yang merupakan ilmu yang berfokus pada perilaku manusia. Sebagai ilmu, administrasi mempunyai objek, subjek, dan metode. Objek dari ilmu administrasi adalah orang-orang dengan perilakunya, subjek yang

dipelajari adalah bentuk atau bagian serta mekanisme kerjasama, sedangkan metode merupakan cara atau pemikiran yang dikembangkan untuk mencapai tujuan dari kerja sama tersebut.

Dalam karya besar **Henri Fayol (2012)** yang berjudul “**Administration Industrielle Et Generale**” yang membawa pengaruh besar atas ide-ide manajemen bisnis di Eropa dan terutama pada sejumlah Negara latin Amerika membagi fungsi pokok *administration* kedalam lima aspek pokok, antara lain:

1. **Merencanakan (*to plan*)**
2. **Mengorganisasi (*to organize*)**
3. **Memimpin (*to command*)**
4. **Melaksanakan pengkoordinasian (*to coordinate*)**
5. **Melaksanakan pengawasan (*to control*)**

Tugas utama dari setiap petugas administrasi adalah untuk mengelola dokumen dan tugas personil yang diperlukan untuk memastikan bahwa bisnis sehari-hari berjalan lancar. Ini macam profesional biasanya agak tinggi dan biasanya memiliki tanggung jawab kepemimpinan di samping meja kerja mereka. Sebagian besar perusahaan dan lembaga pemerintah mempekerjakan semacam ini orang-orang untuk membantu memastikan bahwa operasi internal dan fungsi bisnis yang terjadi dengan cara yang seharusnya. Dalam hampir setiap konteks, pekerjaan melibatkan empat fungsi utama yaitu komunikasi, koordinasi, tugastugas administrasi sehari-hari, dan perencanaan jangka panjang.

Menurut **Griffin (2011)** administrasi dapat dirumuskan sebagai kelompok kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut **Griffin dan Ebert (2010)**, bisnis adalah sebuah organisasi yang menyediakan barang dan jasa dengan tujuan untuk menghasilkan keuntungan.

Administrasi bisnis merupakan studi tentang bisnis yang meliputi kemampuan analisa, pengambilan keputusan dan pemecahan masalah, kemampuan komunikasi antar individu, pengembangan strategi bisnis, kepemimpinan dan manajemen sumberdaya serta informasi. Tujuan utamanya adalah menghasilkan keuntungan bagi organisasi (perusahaan). **Griffin (2011)**, Administrasi Bisnis adalah proses pengelolaan perusahaan atau organisasi nirlaba guna menjaga kestabilan dan pertumbuhan organisasi. Cakupan bidang utama Administrasi Bisnis meliputi operasi, logistik, pemasaran, sumber daya manusia, dan manajemen.

2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah bidang dalam manajemen yang bertanggung jawab untuk merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, dan mengendalikan seluruh aktivitas yang berkaitan dengan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi. Tujuan utamanya adalah agar setiap individu dapat bekerja secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi, sekaligus mengembangkan potensi karyawan secara optimal. MSDM mencakup berbagai aktivitas seperti perencanaan kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi karyawan, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, pengelolaan kompensasi, serta pemeliharaan hubungan kerja yang harmonis.

Manajemen sumber daya manusia berfokus pada manusia sebagai aset paling berharga organisasi. MSDM memastikan keseimbangan antara kebutuhan organisasi dan karyawan, mengelola hubungan serta peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, serta mewujudkan tujuan bersama antara perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia merupakan

proses strategis dan sistematis yang bertujuan mengoptimalkan potensi SDM demi keberhasilan organisasi secara berkelanjutan.

2.2.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Hasibuan Malayu S.P. (2021:102)** tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk memastikan pengelolaan karyawan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan, serta meningkatkan kesejahteraan karyawan. Berikut ini adalah tujuan-tujuan utama yang dijelaskan oleh Hasibuan:

1. **Meningkatkan Efektivitas dan Efisiensi Organisasi**
Tujuan utama manajemen SDM adalah untuk memastikan perusahaan memiliki karyawan yang tepat dalam jumlah dan kualitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan pengelolaan SDM yang baik, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasional.
2. **Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan**
Hasibuan menekankan bahwa manajemen SDM tidak hanya tentang memenuhi kebutuhan perusahaan, tetapi juga tentang meningkatkan kesejahteraan karyawan. Hal ini dilakukan melalui pemberian kompensasi yang adil, kondisi kerja yang baik, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
3. **Meningkatkan Kualitas Karyawan**
Manajemen SDM bertujuan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja melalui program pelatihan dan pengembangan. Ini termasuk memperbaiki keterampilan teknis dan manajerial karyawan sehingga mereka dapat beradaptasi dengan perubahan dan tuntutan yang berkembang di lingkungan bisnis.
4. **Memastikan Kepuasan Kerja dan Motivasi Karyawan**
Tujuan penting lain dari manajemen SDM menurut Hasibuan adalah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, di mana karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja ini akan meningkatkan motivasi, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan produktivitas.
5. **Mengelola Hubungan Industrial yang Harmonis**
Menurut Hasibuan, hubungan yang baik antara manajemen dan karyawan adalah kunci keberhasilan perusahaan. Manajemen SDM bertujuan untuk menjaga hubungan kerja yang harmonis, meminimalkan konflik, dan memastikan adanya komunikasi yang terbuka antara kedua belah pihak.
6. **Mendukung Pencapaian Tujuan Organisasi**
Manajemen SDM harus selaras dengan strategi organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, pengelolaan tenaga kerja yang efektif akan membantu perusahaan mencapai visinya, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.
7. **Memastikan Ketaatan pada Peraturan Ketenagakerjaan**
Hasibuan juga menekankan bahwa manajemen SDM harus memastikan bahwa semua kebijakan dan tindakan perusahaan sesuai dengan hukum dan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Tujuannya adalah untuk menghindari masalah hukum dan menciptakan lingkungan kerja yang adil.

2.2.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi yang berperan penting dalam mendukung keberhasilan organisasi. Menurut **Hasibuan Malayu S.P. (2021:96)**, fungsi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. **Perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resource Planning*)**
Fungsi ini berkaitan dengan kegiatan untuk menentukan jumlah, kualitas, dan kualifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan di masa depan. Perencanaan yang baik membantu memastikan bahwa perusahaan memiliki karyawan yang memadai untuk menjalankan operasional dengan efisien. Peran perencanaan SDM adalah untuk mengantisipasi kebutuhan tenaga kerja dan menyelaraskannya dengan tujuan strategis perusahaan.
2. **Pengadaan (*Recruitment and Selection*)**
Pengadaan merupakan proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja, yang dimulai dari perekrutan calon karyawan potensial hingga pemilihan kandidat terbaik. Hasibuan menekankan pentingnya mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dari segi kompetensi dan integritas. Rekrutmen mencakup berbagai sumber, baik dari dalam (*internal*) maupun dari luar (*eksternal*) perusahaan. Seleksi dilakukan dengan menggunakan tes, wawancara, dan metode penilaian lainnya.
3. **Pengembangan (*Training and Development*)**
Setelah karyawan direkrut, mereka perlu dikembangkan melalui pelatihan dan pendidikan yang sesuai agar keterampilan dan kompetensinya terus meningkat. Menurut Hasibuan, pengembangan SDM bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mempersiapkan mereka menghadapi tantangan masa depan. Pelatihan bisa dalam bentuk peningkatan keterampilan teknis, manajerial, maupun *soft skills* yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
4. **Kompensasi (*Compensation and Rewards*)**
Kompensasi adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka kepada perusahaan. Hasibuan menyebutkan bahwa kompensasi harus adil dan layak agar karyawan tetap termotivasi dan loyal kepada perusahaan. Kompensasi ini meliputi gaji, tunjangan, bonus, serta insentif lainnya yang dirancang untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan.
5. **Pengintegrasian (*Integration*)**
Pengintegrasian berfungsi untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara manajemen dan karyawan. Hal ini penting agar tercipta kerjasama yang baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Hubungan industrial yang baik juga mencegah terjadinya konflik dan ketidakpuasan karyawan. Hubungan industrial yang sehat didukung oleh komunikasi yang terbuka, pemahaman hak dan kewajiban masing-masing pihak, serta penyelesaian konflik secara profesional.
6. **Pemeliharaan (*Maintenance*)**
Fungsi ini berfokus pada pemeliharaan tenaga kerja yang sudah ada di perusahaan dengan cara memberikan kondisi kerja yang baik, fasilitas yang memadai, serta program-program kesejahteraan yang mendukung karyawan. Hasibuan menekankan pentingnya menjaga kesehatan fisik dan mental karyawan untuk mempertahankan produktivitas. Kesehatan dan keselamatan kerja juga menjadi prioritas dalam pemeliharaan SDM agar karyawan dapat bekerja dengan aman dan nyaman.
7. **Penilaian Kinerja (*Performance Appraisal*)**
Penilaian kinerja adalah proses evaluasi terhadap hasil kerja karyawan secara objektif dan sistematis. Fungsi ini bertujuan untuk menilai sejauh mana

karyawan mencapai target yang telah ditetapkan dan memberikan umpan balik untuk perbaikan kinerja di masa depan. Evaluasi kinerja digunakan sebagai dasar untuk pemberian penghargaan, kenaikan pangkat, atau pengembangan lebih lanjut.

8. Pemberhentian (*Termination*)

Pemberhentian merupakan proses akhir dari hubungan kerja yang terjadi karena berbagai alasan, seperti pensiun, pengunduran diri, atau pemutusan hubungan kerja (PHK). Hasibuan menjelaskan bahwa pemberhentian harus dilakukan dengan prosedur yang sesuai dan adil, serta mempertimbangkan hak-hak karyawan. Proses pemberhentian harus mengacu pada peraturan ketenagakerjaan yang berlaku dan dilakukan secara profesional.

2.3. Motivasi Kerja

2.3.1. Definisi Motivasi Kerja

Menurut Hartati (2014:160) dalam (Indriyani & Amini, 2020), istilah *motivasi* berasal dari bahasa Latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi pada dasarnya berkaitan dengan upaya mengarahkan potensi individu agar bersedia bekerja sama secara produktif dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, motivasi menjadi faktor yang mendorong, menyalurkan, dan mempertahankan perilaku kerja sehingga individu terdorong untuk bekerja lebih giat dan antusias demi memperoleh hasil yang optimal.

Sementara itu, secara etimologis dalam (Kosali & Nabila, 2024) istilah *motivasi* juga berasal dari kata *motive* dalam bahasa Inggris, yang kemudian diserap ke dalam bahasa Melayu menjadi "motif". Motif tersebut dipahami sebagai tujuan atau dorongan yang menggerakkan seseorang untuk bertindak. Dalam konteks kerja, motivasi dipandang sebagai kekuatan yang memberikan energi sekaligus pengarah bagi individu untuk bekerja secara produktif dan berorientasi pada pencapaian tujuan.

Menurut Dermawan (Lusri & Siagian, 2017) dalam (Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023)), motivasi merupakan dorongan atau kekuatan dalam diri individu yang berfungsi membangkitkan, mengarahkan, serta mengatur perilaku.

Dengan demikian, motivasi dapat dipahami sebagai kondisi yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau aktivitas secara sadar dengan tujuan mencapai prestasi kerja. Apabila motivasi karyawan tinggi, maka mereka akan lebih bersemangat dan merasa senang dalam bekerja, yang pada akhirnya berdampak pada meningkatnya produktivitas kerja.

Menurut Hasica et al.(2023) dalam (Karyono, O., & Zulkifli, Z.,2025) merupakan dorongan yang membangkitkan semangat kerja seseorang, sehingga mendorongnya untuk bekerja secara efektif, menjalin kerja sama, dan menunjukkan integritas dalam mengerahkan seluruh kemampuannya demi mencapai kepuasan kerja

Berdasarkan berbagai pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang menggerakkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku kerja individu. Dalam konteks organisasi, motivasi menjadi faktor penting yang menentukan semangat, kepuasan, serta konsistensi karyawan dalam melaksanakan tugas. Dengan adanya motivasi yang tinggi, karyawan akan terdorong untuk bekerja lebih giat, bertanggung jawab, dan antusias, sehingga pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan.

2.3.2. Tujuan Motivasi Kerja

Upaya memotivasi akan lebih efektif apabila tujuan yang ingin dicapai jelas, dipahami oleh individu yang dimotivasi, serta sejalan dengan kebutuhannya. Menurut Hidayah et al. (2021) dalam (Mandasari, 2024), pada dasarnya pemberian motivasi kepada karyawan bertujuan untuk mendorong peningkatan dalam berbagai aspek. Adapun tujuan motivasi antara lain :

- a. Meningkatkan motivasi serta dorongan kerja karyawan agar lebih bersemangat dalam menjalankan tugas;
- b. Memperkuat moral kerja dan menumbuhkan rasa puas terhadap pekerjaan;
- c. Mengoptimalkan produktivitas karyawan dalam mencapai target organisasi;
- d. Mempertahankan loyalitas serta menjaga stabilitas tenaga kerja di perusahaan;
- e. Meningkatkan kedisiplinan kerja sekaligus menekan tingkat ketidakhadiran;
- f. Mengefektifkan proses perencanaan, rekrutmen, dan penempatan karyawan;
- g. Menciptakan iklim kerja yang harmonis serta membangun hubungan kerja yang positif;
- h. Mendorong lahirnya kreativitas dan partisipasi aktif karyawan dalam pekerjaan;
- i. Mengembangkan kualitas serta meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Dengan demikian, tujuan motivasi tidak hanya berfokus pada peningkatan semangat kerja semata, tetapi juga mencakup pengembangan kualitas karyawan, terciptanya hubungan kerja yang harmonis, serta pencapaian kinerja optimal yang berkesinambungan bagi perusahaan

2.3.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi memiliki peran penting dalam menentukan tingkat keberhasilan yang dapat dicapai. Selain itu, motivasi mencerminkan kondisi yang mampu memengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Namun, munculnya motivasi dalam diri individu tidak terlepas dari berbagai faktor pendorong, baik yang berasal dari dalam maupun luar diri, khususnya dalam

konteks pekerjaan. Menurut Afandi (2021:24) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu :

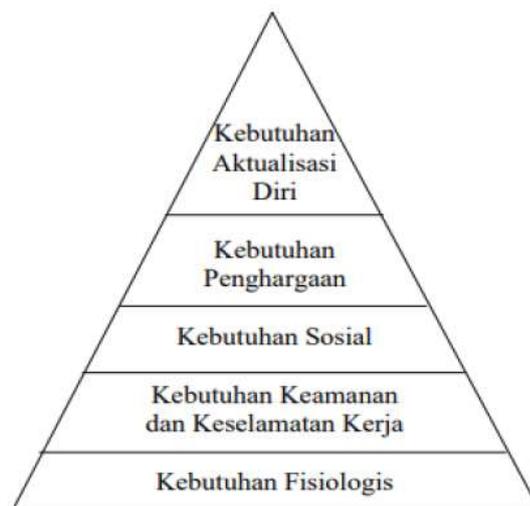
- a. **Kebutuhan Hidup**
Kebutuhan untuk dapat mempertahankan hidup seperti makanan, minuman, tempat tinggal, dan sebagainya. Adanya keinginan ini membuat seseorang lebih giat dalam bekerja.
- b. **Kebutuhan Masa Kerja**
Kebutuhan akan masa depan yang cerah serta baik hingga tercipta hal yang harmonis dan tenang.
- c. **Kebutuhan Harga Diri**
Kebutuhan akan penghargaan dalam diri seseorang serta pengakuan dari masyarakat lingkungannya. Hal ini dapat membuat seseorang termotivasi untuk dapat dihargai.
- d. **Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja**
Kebutuhan atas prestasi kerja yang dibutuhkan seseorang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, serta potensi yang optimal untuk dapat mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

2.3.4. Teori Motivasi Kerja

Motivasi kerja tidak muncul secara kebetulan, melainkan dipahami melalui kerangka teoritis yang telah dikembangkan oleh berbagai ahli berdasarkan kajian empiris. Teori-teori motivasi tersebut memberikan kerangka konseptual yang sistematis dalam memahami alasan individu terdorong untuk bekerja, bagaimana mereka merumuskan tujuan, serta faktor-faktor yang memengaruhi peningkatan maupun penurunan semangat kerja. Dengan menelaah teori-teori motivasi, penelitian ini memperoleh landasan akademis yang kuat untuk menganalisis hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam serta relevan dengan konteks organisasi. Menurut (Siagian, 2016) teori-teori motivasi adalah sebagai berikut :

A) Teori Abraham H. Maslow

Salah satu tokoh yang dikenal sebagai perintis teori motivasi adalah Abraham H. Maslow. Pada dekade 1940-an, ia mengembangkan teori motivasi yang berfokus pada hierarki kebutuhan manusia. Menurut pandangannya, kebutuhan tersebut tersusun secara bertingkat, dimulai dari kebutuhan fisiologis, seperti sandang, pangan, dan papan. Selanjutnya, terdapat kebutuhan akan rasa aman, baik dalam dimensi fisik maupun mental, psikologis, dan intelektual. Setelah itu, manusia juga memiliki kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan yang umumnya diwujudkan melalui simbol-simbol status, serta kebutuhan aktualisasi diri, yakni kesempatan untuk mengembangkan potensi diri menjadi kemampuan nyata (Siagian, 2016).



Gambar 2.1
Piramida Kebutuhan Maslow

Sumber : Siagian, (2016)

Menurut teori *Hierarchy of Needs* yang dikemukakan oleh Abraham Maslow, kebutuhan manusia digambarkan dalam bentuk piramida yang menunjukkan tingkatan kebutuhan, mulai dari kebutuhan paling dasar

hingga pada tingkat yang lebih tinggi di bagian atas. Hal ini mencerminkan bahwa pemenuhan kebutuhan manusia memiliki orientasi bertahap menuju tujuan yang lebih kompleks. Teori Maslow menekankan aspek sosial yang dianalisis melalui perspektif psikologi humanistik. Uraian mengenai piramida kebutuhan manusia tersebut dijelaskan lebih lanjut dalam *International Journal of Development and Economic Sustainability* sebagai berikut :

1) *Physiological Needs* (Kebutuhan Fisiologi)

Kebutuhan fisiologis merupakan dasar dari seluruh kebutuhan manusia, meliputi sandang, pangan, dan papan. Pemenuhannya bersifat mendasar, sehingga setiap individu berhak memperoleh tempat tinggal yang layak sebagai wadah aktivitas.

2) *Safety Needs* (Kebutuhan Keamanan)

Kebutuhan keamanan berada pada tingkatan berikutnya, yaitu kebutuhan akan rasa aman dan terlindungi. Dalam arsitektur, hal ini berarti bangunan tidak hanya berfungsi sebagai tempat beraktivitas, tetapi juga harus mampu memberikan perlindungan agar pengguna merasa nyaman dan aman.

3) *Belongingness & Love Needs* (Kebutuhan Percaya dan Cinta Kasih)

Kebutuhan kasih sayang dan rasa memiliki menggambarkan dorongan manusia untuk mencintai, dicintai, serta membangun kepercayaan dan kedamaian dalam kehidupan. Kebutuhan ini mencakup kepedulian, perhatian, serta keterikatan sosial yang berlandaskan rasa memiliki. Dalam konteks arsitektur, hal tersebut diwujudkan melalui perancangan

ruang yang mendorong interaksi, afeksi, dan keakraban, seperti ruang komunal atau publik yang memfasilitasi kebersamaan antar pengguna.

4) *Esteem Needs* (Kebutuhan untuk Dihargai)

Kebutuhan akan penghargaan berkaitan dengan dorongan individu untuk diakui, baik melalui pencapaian pribadi maupun pengakuan dari lingkungan berupa apresiasi atau prestise. Dalam arsitektur, hal ini tercermin pada kebutuhan akan ruang atau bangunan yang memberikan citra positif serta meningkatkan harga diri penggunanya.

5) *Self Actualization* (Kebutuhan Aktualisasi Diri)

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan tingkatan tertinggi, di mana individu berusaha mengembangkan potensi, mewujudkan cita-cita, dan mengekspresikan jati dirinya. Dalam konteks arsitektur, kebutuhan ini diwujudkan melalui perancangan ruang yang sesuai dengan aspirasi pribadi serta mencerminkan identitas dan ekspresi diri pengguna.

B) Teori ERG (*Existense, Relatedness, and Growth*) Clayton P. Alderfer

Teori ERG yang dikembangkan Clayton P. Alderfer menegaskan bahwa pemenuhan kebutuhan manusia berlangsung secara simultan. Dalam teori ini, faktor motivasional dipahami sebagai dorongan intrinsik yang berasal dari dalam diri individu untuk berprestasi, sedangkan faktor higiene atau pemeliharaan merujuk pada aspek ekstrinsik yang berasal dari lingkungan, seperti organisasi yang turut memengaruhi perilaku kerja seseorang.

C) Teori Frederich Herzberg

Teori ini menjelaskan bahwa faktor motivasional merupakan dorongan intrinsik yang berasal dari dalam diri individu untuk berprestasi, sedangkan

faktor higiene atau pemeliharaan bersifat ekstrinsik, bersumber dari lingkungan luar seperti organisasi, dan berperan dalam memengaruhi perilaku kerja seseorang

D) Teori Harapan

Teori ini menyatakan bahwa motivasi timbul sebagai konsekuensi dari tujuan yang ingin dicapai individu serta keyakinannya bahwa tindakan yang dilakukan akan mengarah pada hasil tersebut. Dengan kata lain, ketika seseorang memiliki keinginan kuat dan melihat peluang terbuka untuk mencapainya, ia akan berusaha secara maksimal untuk mewujudkannya.

E) Teori Penguatan dan Modifikasi Perilaku

Teori atau model motivasi yang telah diuraikan sebelumnya termasuk dalam kategori model kognitif, karena berlandaskan pada kebutuhan individu sesuai dengan persepsinya sendiri. Dengan demikian, motivasi bersifat subjektif dan perilaku yang muncul ditentukan oleh persepsi tersebut

2.3.5. Indikator Motivasi Kerja

Motivasi merupakan salah satu aspek penting sekaligus kompleks dalam organisasi, sebab setiap individu memiliki kebutuhan, keinginan, dan harapan yang berbeda. Terdapat pandangan yang menyatakan bahwa pemberian gaji atau upah yang tinggi secara otomatis akan membuat karyawan puas dan termotivasi. Namun, anggapan tersebut tidak sepenuhnya benar, karena motivasi kerja tidak hanya ditentukan oleh kompensasi finansial. Karyawan juga membutuhkan rasa aman, hubungan sosial yang harmonis dengan rekan kerja maupun atasan, serta penghargaan atas kompetensi yang dimilikinya. Dengan kata lain, motivasi kerja tidak dapat dipandang dari satu sisi saja, melainkan harus dipahami secara

komprehensif melalui berbagai pendekatan teori yang berlandaskan pada keragaman perilaku manusia.

Dari berbagai teori yang telah dijelaskan pada sub-bab sebelumnya, penelitian ini mengacu pada *two-factor theory* yang dikemukakan oleh Frederich Herzberg (1966). Teori ini merupakan pengembangan dari hierarki kebutuhan Maslow, namun lebih spesifik dalam menjelaskan hubungan antara kebutuhan dengan performa kerja. Herzberg membagi motivasi kerja ke dalam dua kategori, yaitu *motivator factors* (faktor intrinsik) dan *hygiene factors* (faktor ekstrinsik). *motivator factor* berkaitan dengan kepuasan kerja yang bersumber dari dalam diri karyawan, seperti pencapaian dan tanggung jawab. Sebaliknya, *faktor hygiene* lebih berhubungan dengan kondisi eksternal pekerjaan yang mendukung kenyamanan dan ketenteraman karyawan. Alasan peneliti menggunakan teori Frederich Herzberg sebagai kerangka analisis, karena teori ini bersifat mikro, artinya fokusnya pada karyawan di lingkungan kerja tertentu, berbeda dengan teori motivasi Maslow yang bersifat makro dan berlaku untuk manusia secara umum. Selain itu, teori Herzberg memberikan penjelasan yang lebih spesifik mengenai hubungan antara kebutuhan individu dan kinerja kerja, sehingga relevan dengan latar belakang penelitian ini yang menitikberatkan pada peningkatan motivasi dan performa karyawan di grosir yang menjadi objek studi

Berdasarkan fenomena di Grosir Sri Mandiri, permasalahan motivasi karyawan lebih banyak dipengaruhi oleh aspek eksternal, seperti keterbatasan insentif, penghargaan yang kurang optimal, dan komunikasi atasan-bawahan yang belum efektif. Kondisi tersebut mencerminkan dominasi *hygiene factors*. Oleh karena itu, penelitian ini menetapkan *hygiene factors* sebagai indikator utama

motivasi kerja, karena faktor ini berperan penting dalam mencegah ketidakpuasan yang dapat menurunkan kinerja. Menurut Menurut M. Manullang (1981:151) dalam Ady, F., & Wijono, D. (2013) menyatakan *hygiene factors* meliputi:

- 1) *Policy and administration* (kebijakan dan administrasi)
Menurut Siagian (2012:290) kebijaksanaan dan administrasi perusahaan adalah “tingkat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja terhadap semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan”.
- 2) *Technical supervisor* (supervisi perusahaan)
Menurut Siagian (2012:290) supervisi adalah “tingkat kewajaran supervisi yang dirasakan oleh tenaga kerja”.
- 3) *Interpersonal supervisor* (hubungan antar pribadi)
Menurut Siagian (2012:290) hubungan antar pribadi adalah “tingkat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi antar tenaga kerja lain
- 4) *Working condition* (kondisi kerja)
Menurut Mangkunegara (2013:105) kondisi kerja adalah “semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja”.
- 5) *Wages* (gaji/upah)
Menurut Mardi (2014:107) gaji adalah “sebuah bentuk pembayaran atau sebuah hak yang diberikan oleh sebuah perusahaan atau instansi kepada pegawai atau karyawan”.

2.4. Definisi Kinerja Karyawan

Nengsih dkk (2023) mendefinisikan kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja diperoleh sampai atau melebihi standar kerja pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar kerja termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah. Rivai (2015, p.12) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti

standar hasil kerja, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Menurut Pebryanti dkk (2023), berpendapat bahwa “Kinerja merupakan pencapaian suatu program atau kebijakan dalam mewujudkan organisasi tujuan, sasaran, visi, dan misi seperti yang digariskan melalui strategi perencanaan sebuah organisasi”. Menurut Sumitra dkk (2023), kinerja karyawan adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk kepada pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan kelompok yang diminta oleh atasan, kinerja juga dapat dikatakan sebagai suatu fungsi dari kemauan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing secara legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka peneliti menggunakan teori acuan buku Bangun (2012. P.231), Menjelaskan bahwa penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja diperoleh sampai atau melebihi standar kerja pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar kerja termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah

2.4.1. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan utama penilaian kinerja adalah untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan mencapai tujuan dan standar kinerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Melalui proses ini, perusahaan dapat mengidentifikasi kekuatan dan

kelemahan karyawan, memberikan umpan balik yang konstruktif, serta memastikan bahwa setiap individu berkontribusi sesuai dengan harapan organisasi. Penilaian kinerja juga menjadi dasar penting dalam pengambilan keputusan personalia, seperti promosi, kenaikan gaji, mutasi, atau bahkan pelatihan dan pengembangan karyawan.

Penilaian kinerja bertujuan untuk menggali potensi diri karyawan dan membantu merencanakan pengembangan karier mereka. Dengan mengetahui area yang perlu ditingkatkan, organisasi dapat menyusun program pelatihan yang tepat guna mendukung pertumbuhan profesional karyawan. Penilaian ini juga berfungsi sebagai alat untuk meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan, karena pencapaian dan kontribusi mereka diakui dan dihargai secara objektif.

Penilaian kinerja membantu perusahaan meningkatkan produktivitas, memperbaiki kualitas pekerjaan, serta membangun hubungan yang lebih baik antara manajer dan karyawan. Dengan adanya evaluasi rutin, perusahaan dapat membuat keputusan yang lebih baik terkait pengelolaan sumber daya manusia, merencanakan kebutuhan tenaga kerja di masa depan, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil serta kompetitif.

2.4.2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Dalam upaya memahami kinerja karyawan secara menyeluruh, penting untuk mengidentifikasi berbagai faktor yang dapat memengaruhinya. Kinerja tidak semata-mata ditentukan oleh satu aspek saja, melainkan dipengaruhi oleh sejumlah elemen internal maupun eksternal yang saling berkaitan. Salah satu tokoh yang menjelaskan secara rinci mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah Drs. Malayu S.P. Hasibuan.

Menurut Hasibuan (2013), terdapat enam faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1. **Kemampuan (Ability)**
Karyawan harus memiliki kemampuan yang sesuai dengan tugasnya, baik dari segi pengetahuan (knowledge), keterampilan (skills), dan pengalaman (experience). Karyawan yang memiliki kemampuan tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.
2. **Motivasi**
Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan semangat dan dedikasi. Semakin tinggi motivasi karyawan, maka semakin tinggi pula kinerjanya.
3. **Lingkungan Kerja**
Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan. Lingkungan yang tidak mendukung justru akan menurunkan kinerja.
4. **Kepimpinan**
Gaya kepemimpinan atasan sangat memengaruhi kinerja karyawan. Pemimpin yang komunikatif, adil, dan mampu memberi arahan jelas akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.
5. **Kompensasi**
Kompensasi yang adil dan layak (gaji, insentif, tunjangan) akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal. Ketidakpuasan terhadap kompensasi dapat menurunkan kinerja.
6. **Kesempatan untuk Berkembang**
Karyawan yang diberikan pelatihan, pendidikan lanjutan, atau jenjang karier yang jelas akan lebih bersemangat dalam bekerja karena mereka merasa dihargai dan memiliki masa depan.

2.4.3. Indikator Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini, kinerja karyawan diukur dengan menggunakan empat indikator utama yang mencerminkan kualitas dan efektivitas kerja karyawan di Grosir Sri Mandiri. Indikator-indikator ini dipilih untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai seberapa baik karyawan dapat menjalankan tugas mereka dan berkontribusi pada tujuan organisasi. Dalam Miner (1990) yang dikutip oleh Edy Sutrisno (2015:172) dalam buku "Manajemen Sumber Daya Manusia". Berikut adalah penjelasan mengenai masing-masing indikator:

- A. **Kualitas Kerja (Quality of Work):**
Mengukur kemampuan karyawan dalam menghasilkan pekerjaan yang memenuhi standar dan harapan perusahaan. Kualitas kerja mencakup keakuratan, ketelitian, dan keandalan dalam setiap tugas yang diberikan.
- B. **Kuantitas Kerja (Quantity of Work):**
Mengukur jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu. Indikator ini mencakup seberapa banyak tugas yang dapat diselesaikan oleh karyawan, dengan tetap menjaga kualitas.

C. Waktu Kerja (Time Management):

Waktu kerja mengukur sejauh mana karyawan dapat mengelola waktu mereka dengan efisien, sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan. Disiplin dalam waktu kerja adalah faktor yang penting dalam penilaian kinerja.

D. Kerja Sama (Teamwork):

Mengukur sejauh mana karyawan dapat bekerja sama dalam tim untuk mencapai tujuan bersama. Karyawan yang memiliki kemampuan kerja sama yang baik akan memberikan kontribusi positif dalam tim dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif.

2.5. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	F Ady, D Wijono, Maksipreneur (2021)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat persamaan dalam teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan metode penyebaran kuesioner.	Pada penelitian ini terdapat perbedaan dalam penggunaan rumus.	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa harga berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian, citra merek berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian.
2	NA Rozalia, Neliti (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat persamaan pada penggunaan metode kuantitatif.	Peneliti terdahulu menggunakan observasi terstruktur sedangkan peneliti menggunakan kuesioner.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pattindo Malang.
3	Y Yanuari, BASKARA (2022)	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat persamaan dalam pengukuran pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.	Penelitian ini juga mengkaji pengaruh lingkungan kerja, sedangkan penelitian Anda hanya fokus pada	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh kuat dan positif terhadap kinerja karyawan.

No	Nama dan Tahun Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
				motivasi kerja.	
4	RN Adha, N Qomariah, Jurnal Penelitian (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat persamaan dalam variabel motivasi kerja yang menjadi fokus penelitian.	Penelitian ini juga melibatkan variabel budaya kerja yang tidak ada dalam penelitian Anda.	Hasil penelitian menunjukkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien 0.476.
5	B Siswanto, JIMS (2023)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat persamaan dalam pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.	Penelitian ini juga meneliti disiplin kerja sebagai variabel tambahan, sedangkan Anda hanya memfokuskan pada motivasi kerja.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Hasil studi kepustakaan, 2025

2.6. Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini, kerangka pemikiran disusun untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen (motivasi kerja) dan dependen (kinerja karyawan). Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi. Pada Grosir Sri Mandiri, terlihat adanya penurunan kinerja karyawan yang terlihat dari dua aspek utama, yaitu kualitas kerja (terdapat produk rusak akibat kelalaian, serta menurunnya kualitas pelayanan) dan kuantitas kerja (realisasi target distribusi barang tidak tercapai). Selain itu, meningkatnya keterlambatan dan absensi karyawan memperkuat indikasi adanya permasalahan kinerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan pengelola, menunjukkan bahwa penurunan kinerja tersebut erat kaitannya dengan turunnya motivasi kerja karyawan.

Secara teoritis, motivasi kerja menjadi salah satu faktor penting yang menentukan tinggi-rendahnya kinerja karyawan. Herzberg (1966) melalui *Two Factor Theory* menjelaskan bahwa motivasi dipengaruhi oleh faktor intrinsik (motivator) dan faktor ekstrinsik (*hygiene factor*). Apabila faktor *hygiene* tidak terpenuhi, maka akan timbul ketidakpuasan yang berdampak pada rendahnya motivasi kerja. Apabila motivasi kerja karyawan terpenuhi, maka mereka akan terdorong untuk meningkatkan kualitas pekerjaan, mencapai target kuantitas kerja, lebih disiplin dalam penggunaan waktu, serta mampu bekerja sama dengan tim. Sebaliknya, apabila motivasi rendah, maka kinerja karyawan cenderung menurun, baik dari segi produktivitas maupun efektivitas kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2021) yang menekankan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja selain kemampuan dan kesempatan berkembang. Senada dengan itu, Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa kondisi

kerja dan kompensasi yang adil berperan besar dalam meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja.

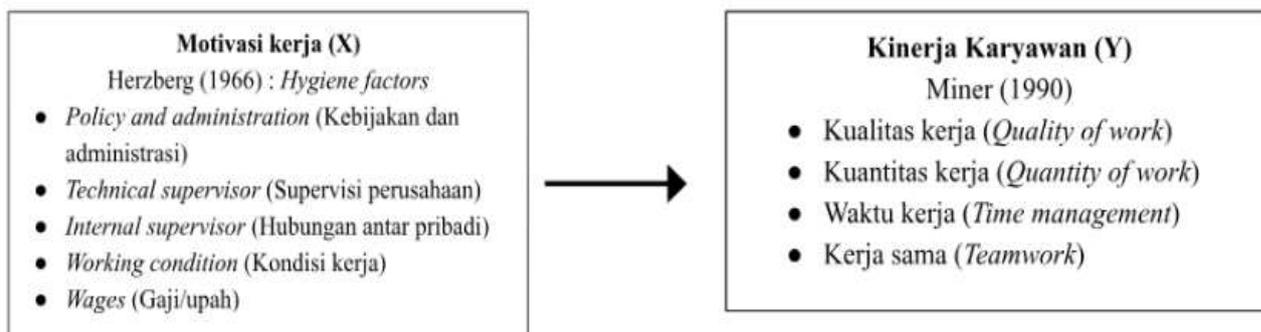
Di sisi lain, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal. Rivai (2015) mengemukakan bahwa kinerja ditentukan oleh kemampuan, motivasi, serta lingkungan kerja. Sementara itu, Bangun (2012) menjelaskan bahwa penilaian kinerja dilakukan dengan membandingkan hasil kerja karyawan terhadap standar yang ditentukan. Dalam penelitian ini, motivasi kerja (X) difokuskan pada *hygiene factor* yang diukur melalui indikator :

1. *Policy and administration* (kebijakan dan administrasi)
2. *Technical supervisor* (supervisi perusahaan)
3. *Interpersonal supervisor* (hubungan antar pribadi)
4. *Working condition* (kondisi kerja)
5. *Wages* (gaji/upah)

Sedangkan kinerja karyawan (Y) diukur melalui indikator :

1. Kualitas kerja (*Quality of work*)
2. Kuantitas kerja (*Quatity of work*)
3. Waktu kerja (*Time management*)
4. Kerja sama (*Teamwork*)

Berdasarkan teori dan temuan empiris tersebut, dapat dirumuskan kerangka pemikiran bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan, dan sebaliknya apabila motivasi rendah, maka kinerja akan menurun. Hubungan konseptual ini digambarkan dalam kerangka pemikiran berikut :



Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran pada gambar 2.2, penelitian ini mengkaji pengaruh motivasi kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Motivasi kerja merupakan faktor yang mendorong karyawan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan, mengelola waktu secara efektif, serta memperkuat kemampuan bekerja sama dalam tim. Kinerja karyawan diukur melalui kualitas dan kuantitas pekerjaan, manajemen waktu, serta kemampuan bekerja sama, sesuai indikator yang dikemukakan oleh Miner (1990). Dengan demikian, penelitian ini bertujuan membuktikan hubungan tersebut secara empiris, sehingga menjadi dasar untuk pengujian hipotesis mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2.7. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan, motivasi kerja dipandang sebagai salah satu faktor utama yang menentukan tinggi-rendahnya kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan, baik dari aspek kualitas, kuantitas, kedisiplinan waktu, maupun kerja sama. Sebaliknya, apabila motivasi kerja rendah, maka kinerja karyawan cenderung menurun. Dengan demikian, peneliti

mengemukakan hipotesis bahwa **“Terdapat pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Grosir Sri Mandiri”**.

Untuk memudahkan pembahasan lebih lanjut, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

H₁ : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Grosir Sri Mandiri.