

BAB II TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Tujuan utama dari penelitian sebelumnya yakni guna memperoleh bahan untuk tujuan perbandingan serta referensi. Disisi lain, penting guna tidak membuat asumsi yang paralel dengan penelitian ini. Maka pada kajian pustaka ini peneliti memberikan hasil-hasil penelitian terdahulu yakni:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| No | Peneliti (Tahun) | Judul Penelitian | Variabel | Hasil Penelitian |
|----|-----------------------------|--|--|--|
| 1. | (Mathematic, 2016) | <i>The Effect of Discipline and Work Motivation on Employee Performance, BTPN Gorontalo</i> | X ₁ : Disiplin Kerja X ₂ : Motivasi Kerja Y: Kinerja | Hasil uji-t variabel disiplin membawa pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai disisi lain variabel motivasi kerja membawa pengaruh signifikan terhadap perilaku kinerja karyawan terlihat dari t hitung (2,379) > t table (1,729). |
| 2. | (Anjani, 2019) | Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | X ₁ : Kompetensi X ₂ : Motivasi Y: Kinerja Karyawan | Hasil yang diperoleh pada penelitian ini menerangkan bahwasanya kompetensi dan motivasi kerja membawa pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. |
| 3. | (Istifadah & Santoso, 2019) | Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi | Kompensasi, Motivasi Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan | Sesuai hasil pengujian hipotesis bisa dikatakan bahwasanya kompensasi membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi ataupun H1 diterima. Motivasi membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi ataupun H2 diterima. |

| | | | |
|---|--|--|---|
| 4. (Arisanti <i>et al.</i> , 2019) | Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk | X ₁ : Motivasi Kerja X ₂ : Disiplin Kerja Y: Kinerja | Hasil penelitian menerangkan bahwasanya secara parsial variabel motivasi kerja membawa pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disisi lain disiplin kerja membawa pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 5. (Anton Hiondardjo & Ririn Adi Utami, 2019) | Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan | X ₁ : Kompensasi X ₂ : Motivasi Y: Kinerja | Hasil penelitian menyatakan bahwasanya kompensasi serta motivasi kerja secara bersama-sama membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan. |
| 6. (Purba & Sudibjo, 2020) | <i>The Effects Analysis of Transformational Leadership, Work Motivation and Compensation on Employee Performance in PT. Sago Nauli</i> | X ₁ : Disiplin Kerja X ₂ : Motivasi Y: Kinerja | Sesuai analisis secara parsial kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, kompensasi membawa pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sago Nauli. |
| 7. (Sitopu <i>et al.</i> , 2021) | <i>The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance</i> | X ₁ : Motivasi Kerja X ₂ : Disiplin Kerja X ₃ : Kompensasi Y: Kinerja Karyawan | Penelitian ini menyatakan bahwasanya motivasi, kepemimpinan, serta kompensasi membawa pengaruh signifikan terhadap kinerja anggota tim dengan nilai sig <0,001. |
| 8. (Rismawati <i>et al.</i> , 2021) | Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | X ₁ : Kompetensi X ₂ : Motivasi Y: Kinerja | Hasil penelitian menerangkan bahwasanya adanya pengaruh yang positif serta signifikan antara variabel kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. |
| 9. (Riyanto <i>et al.</i> , 2021) | <i>Effect of work motivation and</i> | X ₁ : Kepuasan | Temuan empiris membuktikan bahwasanya |

| | | | |
|-----------------|--|---|---|
| | <i>job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement</i> | X ₂ : Motivasi Kerja Y: Kinerja | motivasi membawa pengaruh positif terhadap kinerja karyawan TI |
| 10. (Sri, 2021) | Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Jeneponto | X ₁ : Motivasi Kerja, X ₂ : Disiplin Kerja, X ₃ : Pendidikan Kerja, X ₄ : Pengalaman Kerja Y: Kinerja Pegawai | Hasil penelitian ini menerangkan bahwasanya semua variabel, yakni : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pengalaman Kerja membawa pengaruh yang positif serta signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai |

Sumber: (Peneliti, 2023)

B. Teori dan Kajian Pustaka

1. Grand Theory

Penelitian ini menerapkan teori motivasi *Grand Theory*. Motivasi dapat diartikan sebagai pemberian dorongan, dimana dorongan ini berfungsi sebagai katalis bagi individu untuk melakukan perilaku atau tindakan tertentu (Umam, 2012). Rivai (2013) berpendapat bahwa individu dengan motivasi yang kuat memiliki kapasitas untuk melakukan perilaku terpuji atau menguntungkan dalam mencapai tujuan mereka.

2. Motivasi

Sesuai pernyataan (Anton Hiondardjo & Ririn Adi Utami, 2019) motivasi yakni faktor penting yang terkadang diabaikan oleh manajemen perusahaan. Motivasi mempunyai peranan penting dalam membentuk kinerja seorang

karyawan, karena motivasi berperan sebagai penentu mendasar tingkat usaha dan dedikasi seorang karyawan. Motivasi dapat dipengaruhi oleh berbagai elemen, antara lain ekspektasi peningkatan pendapatan, usia karyawan, dan loyalitas karyawan.

Motivasi mengacu pada kecenderungan untuk mengalokasikan sejumlah besar upaya untuk mencapai tujuan organisasi, dan kecenderungan tersebut dipengaruhi oleh sejauh mana upaya ini memenuhi kebutuhan individu (Sedarmayanti, 2017).

Sesuai pernyataan (Purba & Sudibjo, 2020) motivasi di tempat kerja bergantung pada bermacam faktor, mencakup pada tuntutan fisiologis, persyaratan keamanan serta keselamatan, kebutuhan sosial, keinginan harga diri, serta aspirasi aktualisasi diri. Aspek kebutuhan selanjutnya dipersempit pada dimensi motivasi kerja pegawai yakni:

1. Salah satu cara untuk memenuhi tuntutan fisiologis atau fisik karyawan adalah melalui pemberian insentif seperti bonus, tunjangan makan siang, penggantian biaya transportasi.
2. Keamanan merupakan aspek yang krusial di tempat kerja, karena mencakup beberapa unsur seperti keselamatan kerja dan fasilitas keamanan. Fasilitas tersebut meliputi jaminan sosial ketenagakerjaan, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, serta upaya keselamatan kerja.
3. Aspek sosial berkaitan dengan kemampuan untuk terlibat dalam interaksi dengan orang lain, seperti membina hubungan profesional yang positif,

mencari penerimaan dalam kelompok, serta merasakan kebutuhan guna memberi dan menerima kasih sayang

4. Penghargaan, sebagaimana diperlihatkan melalui pengakuan serta kekaguman yang didasarkan pada kompetensi, berkaitan dengan keinginan agar karyawan dan pemimpin dihargai atas pencapaian profesional mereka.
5. Aktualisasi diri dicontohkan oleh karakteristik pekerjaan yang merangsang dan menuntut, mendorong orang untuk memanfaatkan keahlian, kemampuan, keterampilan, dan potensinya. Organisasi mempunyai kapasitas untuk memenuhi kebutuhan ini melalui penyediaan kesempatan pendidikan dan pelatihan.

Motivasi yakni faktor penentu penting yang merangsang seseorang guna terlibat dalam kegiatan tertentu, khususnya dalam konteks menilai tanda-tanda motivasi kerja karyawan sesuai pernyataan Mangkunegara (2013: 111) mencakup :

1. Kerja keras, orientasi masa depan
2. Tingkat cita-cita yang tinggi
3. Orientasi tugas / sasaran
4. Usaha untuk maju dan ketekunan

Disisi lain indikator motivasi sesuai pernyataan (Afandi, 2018) yakni :

1. Balas jasa
2. Kondisi kerja
3. Fasilitas kerja
4. Prestasi kerja
5. Pengakuan dari atasan

3. Kinerja

Kinerja pegawai yakni bagian yang sangat perlu ditingkatkan bagi sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan. Permasalahan ini berkaitan dengan kemajuan sumber daya manusia, dimana efektivitas kinerja karyawan sangat penting dalam mencapai tujuan individu dan perusahaan.

Sesuai pernyataan Mangkunegara (2011: 67) menerangkan bahwasanya kinerja dapat diartikan sebagai hasil usaha seorang pegawai, baik yang meliputi kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang dilakukan, dengan tetap mematuhi tugas yang diberikan.

Kinerja mengacu pada tingkat kualitas serta kuantitas yang ditunjukkan oleh seseorang ketika mencapai tujuan perusahaan ataupun ambisi pribadinya. Sesuai pernyataan (Afandi, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yakni :

1. Kemampuan, kepribadian serta minat kerja.
2. Konsep kejelasan serta penerimaan berkaitan dengan sejauh mana seorang pekerja memahami dan menerima tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
3. Besarnya motivasi karyawan mengacu pada kekuatan dinamis yang mendorong, membimbing, serta menopang perilaku.
4. Kompetensi mengacu pada seperangkat bakat yang dimiliki seorang karyawan.
5. Fasilitas kerja mencakup kumpulan sumber daya dan peralatan yang digunakan untuk memfasilitasi berfungsinya suatu perusahaan secara efisien.
6. Budaya kerja yakni berfokus pada perilaku kerja kreatif dan inovatif yang ditunjukkan oleh karyawan.

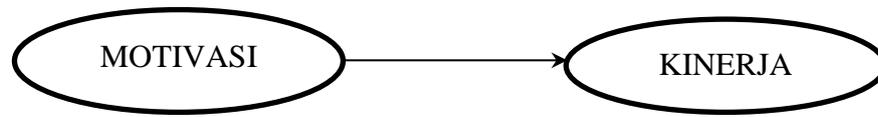
7. Kepemimpinan mengacu pada cara seorang pemimpin berperilaku untuk membimbing dan memberi instruksi kepada rekan kerja di lingkungan kerja.
8. Disiplin kerja mengacu pada seperangkat peraturan yang ditetapkan oleh suatu perusahaan untuk memastikan bahwa karyawan mematuhi, sehingga memfasilitasi pencapaian tujuan perusahaan.

Sesuai pernyataan (Mangkunegara., 2017) indikator-indikator dari kinerja yakni mencakup:

1. Kualitas kerja. Kualitas kerja mengacu pada standar keunggulan yang diharapkan dapat dicapai dalam penyelesaian tugas
2. Kuantitas kerja. Kuantitas pekerjaan mengacu pada jumlah tugas atau tujuan yang perlu diselesaikan dan dicapai dalam suatu lingkungan kerja.
3. Kendala kerja. Kemampuan karyawan untuk mematuhi instruksi, menunjukkan inisiatif, dan menunjukkan perhatian dan ketelitian dalam tugas profesional mereka..
4. Sikap kerja. Penelitian ini mengkaji sikap kerja karyawan terhadap organisasi, pekerjaan rekan kerja, dan tingkat kerjasamanya.
5. Hasil kerja. Ketika mempertimbangkan tingkat kinerja yang mungkin dicapai karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir yakni model konseptual yang memberikan landasan teoritis untuk mengkaji unsur-unsur yang diteliti dalam penelitian. Untuk memberikan penjelasan teoritis dan menjelaskan faktor-faktor yang mendasari hubungan antar variabel, suatu penelitian memerlukan pemanfaatan kerangka kognitif.



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

Sumber: (Peneliti, 2023)

D. Perumusan Hipotesis

Sesuai rumusan masalah diatas sehingga penulis bisa melakukan perumusan hipotesis yakni : “Diduga motivasi kerja membawa pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Borneo Sukses Raya Kaltim.