

BAB II

TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dicantumkan guna mengetahui suatu konstruk ilmiah yang dibuat oleh peneliti lain, sehingga kegiatan penelitian yang dilakukan baik dan diketahui tidak pernah dilakukan oleh peneliti lain. Penelitian sebelumnya yang bersinggungan dengan judul peneliti tentang motivasi non finansial terhadap kinerja karyawan sudah dilaksanakan oleh beberapa peneliti, dirangkum dalam tabel berikut.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	(Matloob <i>et al.</i> , 2021)	<i>Employee Motivation in Light Oncial, Non-Financial Rewards and Employee Commitment Among Pharmaceutical SMEs of Indonesia</i>	X_1 : <i>Financial rewards</i> X_2 : <i>Non-financial rewards</i> Y : <i>Employee motivation</i>	Penghargaan non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan.
2	(Ma'ruf & Chair, 2020)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nirha Jaya Tehnik Makassar	X : Motivasi kerja Y : Kinerja karyawan	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3	(Sitompul <i>et al.</i> , 2020)	Pengaruh Insentif Finansial, Insentif Non Finansial dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero)	X ₁ : Insentif finansial X ₂ : Insentif non finansial X ₃ : Motivasi kerja Y: Kinerja karyawan	Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4	(Kumar <i>et al.</i> , 2019)	<i>Impact of Non-Financial Rewards on Employee Motivation</i>	X: <i>Non-financial rewards</i> Y: <i>Employee motivation</i>	Penghargaan non finansial berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan.
5	(Cinnamon, 2018)	Pengaruh Motivasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Gula Kebon Agung Malang	X ₁ : Motivasi finansial X ₂ : Motivasi non finansial Y: Kinerja karyawan	Motivasi non finansial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
6	(Menuh, 2018)	Pengaruh Motivasi Finansial dan Non Finansial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hotel Adi Dharma Kuta Bali	X ₁ : Motivasi finansial X ₂ : Motivasi non finansial Y: Produktivitas kerja karyawan	Motivasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
7	(Sudiardhi <i>et al.</i> , 2018)	<i>The Effect of Compensation, Motivation of Employee, and Work Satisfaction to Employee Performance</i> PT Bank XYZ (Persero) Tbk	X ₁ : <i>Compensation</i> X ₂ : <i>Motivation of employee</i> X ₃ : <i>Work satisfaction</i> Y: <i>Employee performance</i>	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
8	(Sandhu <i>et</i>	<i>Effect of</i>	X: <i>Employee</i>	Motivasi karyawan

	<i>al.</i> , 2017)	<i>Employee Motivation on Employee Performance</i>	<i>motivation</i> Y: <i>Employee performance</i>	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9	(Ahmed, 2015)	<i>Effect of Motivation on Employee Performance of Commercial Banks in Kenya: A Case Study of Kenya Commercial Bank in Migori County</i>	X: <i>Motivation</i> Y: <i>Employee performance</i>	Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
10	(Wijayanti & Yuniari, 2013)	Pengaruh Insentif Finansial, Motivasi Non Finansial dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan	X ₁ : Insentif Finansial X ₂ : Motivasi non finansial X ₃ : Lingkungan kerja fisik Y : Semangat kerja karyawan	Motivasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Sumber: Data diolah, 2022

B. Teori dan Kajian Pustaka

1. *Hierarchy of Needs Theory*

Menurut Lussier dan Achua dalam Fauzuddin *et al.* (2013), *hierarchy of needs theory* dikenal lebih jauh dengan teori Maslow karena Maslow yang telah mengembangkan teori ini. Ungkapan Maslow tentang tingkatan kebutuhan manusia yang bisa memotivasi individu untuk bekerja. Dalam teori Maslow, ada lima tingkatan kebutuhan, yaitu:

- a. *Physiological needs* (Kebutuhan fisiologis), ialah kepentingan dasar individu seperti air, kebutuhan makan, tempat berteduh, keinginan seksual, pencegahan penyakit, dan lainnya.

- b. *Safety needs* (Kebutuhan akan rasa aman), ialah keinginan untuk merasa aman dan terlindungi.
- c. *Belongingness needs* (Kebutuhan sosial), ialah keinginan diberikan rasa kasih sayang, pertemanan, diterima pada lingkungan, dan lainnya.
- d. *Esteem needs* (Kebutuhan penghargaan), ialah kepentingan status atau kebutuhan akan status atau pengakuan, rasa hormat, harga diri, dan lainnya.
- e. *Self-actualization needs* (Kebutuhan akan aktualisasi diri), ialah keinginan pada pengembangan diri juga pencapaian dalam suatu hal dan mampu melaksanakan sesuatu.

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yaitu keberhasilan seseorang secara kualitatif dan kuantitatif yang dicapai karyawan ketika mengerjakan tugasnya sesuai pada tanggung jawab yang telah diberikan (Mangkunegara, 2016). Kinerja yaitu kesuksesan dalam kerja yang telah diperoleh seseorang dengan melakukan aktivitas di tempat kerja berdasarkan perilaku kerjanya (Sutrisno, 2016).

b. Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara dalam Khaerul & Umam (2010), ada beberapa faktor pengaruh terhadap kinerja yaitu:

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis keahlian karyawan berasal dari kemampuan potensial (IQ) dan juga kemampuan aktual (pendidikan). Maka dari

itu, karyawan harus menempatkan diri pada posisi yang cocok dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi

Faktor ini terdiri dari perilaku karyawan terhadap kondisi kerja. Adalah situasi yang menuntun seorang karyawan ketika mencapai keberhasilan kerja.

3) Sikap Mental

Keadaan jiwa seseorang dalam mengupayakan kinerja yang maksimal.

c. Penilaian Kinerja

Sagala (2013) memaparkan tujuan perusahaan menilai kinerja di bawah ini:

1) Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan

Karyawan menginginkan adanya pelatihan dan pengembangan guna menambah keberhasilan kerja sesuai dengan yang ditentukan.

2) Meningkatkan Prestasi Kerja

Memberikan peningkatan prestasi kerja karyawan agar semakin baik pencapaiannya dan dipertahankan guna meningkatkan prestasi yang baik lagi dalam kerja.

3) Memberikan Kesempatan Kerja yang Adil

Seorang karyawan memiliki kesempatan untuk melakukan pekerjaan karena dampak dari penilaian kinerja.

d. Pengukuran Kinerja

Sedarmayanti (2010), mengatakan pengukuran kinerja seorang karyawan yakni dengan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Prestasi kerja didefinisikan sebagai pekerjaan yang dilakukan untuk pemenuhan tugas karyawan terikat dalam tanggung jawab yang sudah diberikan untuknya.
- 2) Keahlian karyawan ketika melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, kemampuan intelektual, kerjasama dan komunikasi terhadap tim.
- 3) Perilaku adalah sikap karyawan yang berkaitan dengan dalam diri yang digunakan untuk melaksanakan tugasnya. Dalam hal ini, perilaku adalah kedisiplinan dan rasa tanggung jawab.
- 4) Kepemimpinan yaitu faktor penting bagi kesuksesan kinerja perusahaan. Untuk menjalankan manajemen yang baik, puncak manajemen seharusnya memiliki ciri khas dalam kepemimpinan yang cocok dalam kondisi serta keadaan kelompoknya.

e. Indikator Kinerja Karyawan

Ketika melaksanakan penelitian, dibutuhkan suatu indikator guna mengukur variabel yang memiliki pengaruh kepada variabel yang diteliti. Indikator memiliki pengaruh yang sering dipakai ketika pengukuran kinerja. Kasmir (2016), memaparkan enam indikator yang dipakai dalam pengukuran kinerja karyawan, sebagai berikut:

1) Kualitas (*quality*)

Kualitas yaitu keberhasilan kegiatan ketika hampir sempurna. Semakin lengkap keberhasilan maka semakin baik pula kinerja serta sebaliknya.

2) Kuantitas (*amount*)

Pengukuran kinerja juga bisa dikerjakan dengan memperhatikan hasil kuantitas seseorang.

3) Waktu (*time limit*)

Dalam melaksanakan pekerjaan tertentu, diberikan batas waktu yang harus selalu diperhatikan dalam pekerjaan.

4) Kerjasama antar karyawan

Kinerja kerap kali disandingkan dengan kerjasama antara karyawan dan pimpinan. Hal ini kerap kali disebut dengan hubungan sesama manusia.

5) Penekanan biaya

Biaya timbul dari seluruh kegiatan komersial disiapkan sebelum kegiatan dilakukan.

6) Pengawasan

Dalam melakukan pengawasan, disarankan untuk tepat dalam koreksi masalah ketika terjadi penyimpangan sehingga karyawan lebih merasa adanya tanggung jawab dalam pekerjaan.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah representasi suatu prosedur ketika menjelaskan kesungguhan dan ketekunan individu dalam bekerja hingga mencapai tujuannya. Motivasi merupakan kehendak individu ketika berusaha menuju keberhasilan organisasi semaksimal mungkin dan dipengaruhi kemampuan perusahaan dalam memuaskan kebutuhan individu (Hasibuan, 2017). Pandangan motivasi menjelaskan motivasi sebagai dorongan bertindak dalam berbagai proses ketika mempertimbangkan tujuan, semangat, ketekunan, dan juga pencapaian (Wibowo, 2016).

Lussier dan Achua dalam Fauzuddin *et al.* (2013), mengatakan *motivation is anything that affects behavior in pursuing a certain outcomes*, yang mempunyai arti sesuatu yang memiliki pengaruh terhadap perilaku hingga mencapai hasil tertentu. Akibatnya, tersedianya motivasi yang sesuai dalam lingkungan kerja akan mempengaruhi perilaku kerja hingga mengubah kinerja menjadi positif. Hal ini sangat memberikan pengaruh positif pada kinerja secara keseluruhan. Dengan tingginya motivasi diberikan, untuk itu tinggi juga hasil kinerjanya (Fauzuddin *et al.*, 2013).

Motivasi merupakan kumpulan sikap dan kualitas untuk mempengaruhi individu dalam mencapai tujuannya (Veithzal & Ella Jauvani, 2010). Sementara itu menurut Marihot (2009), mengemukakan motivasi merupakan faktor arahan dan dorongan perilaku dan keinginan seorang individu ketika melakukan kegiatan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut (Sutrisno, 2016), faktor yang mempengaruhi motivasi baik internal maupun eksternal sebagai berikut:

- 1) Faktor eksternal (luar diri karyawan) yang berpengaruh adalah:
 - a) Lingkungan dalam pekerjaan yang menyenangkan
 - b) Menerima cukup gaji
 - c) Pemimpin baik
 - d) Memiliki jaminan pekerjaan
 - e) Jabatan dan rasa tanggung jawab
 - f) Aturan fleksibel.
- 2) Faktor internal (dalam diri karyawan) yang berpengaruh adalah:
 - a) Hasrat untuk hidup
 - b) Hasrat untuk memiliki
 - c) Hasrat menerima apresiasi
 - d) Hasrat menerima pengakuan
 - e) Hasrat kepemimpinan

c. Tujuan Motivasi Kerja

Hasibuan dalam Kurniasari (2018), mengemukakan beberapa tujuan dalam motivasi kerja, di bawah ini:

- 1) Mendorong energi dan semangat kerja.
- 2) Meningkatkan watak dan ketetapan dalam kerja.
- 3) Menambah kreativitas kerja.
- 4) Memelihara ketaatan insan perusahaan.

- 5) Menjaga disiplin dan mencegah tingkat absensi.
- 6) Menjunjung tinggi rasa tanggung jawab terhadap tugasnya.
- 7) Melahirkan suasana dan hubungan antar individu dalam kerja.
- 8) Memfasilitasi rekrutmen karyawan.
- 9) Menambah kesejahteraan.
- 10) Menambah kinerja.
- 11) Meningkatkan tepat guna alat dan bahan baku.
- 12) Meningkatkan kinerja.

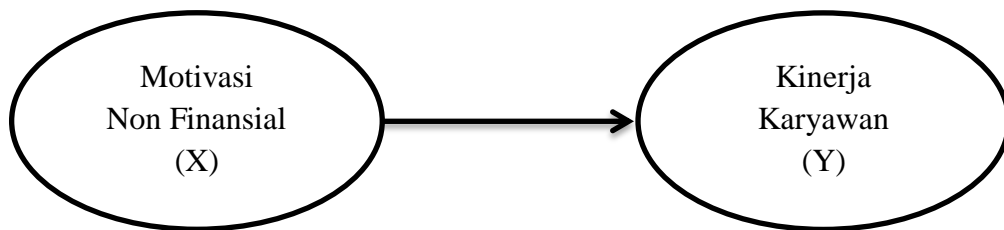
4. Motivasi Non Finansial

Motivasi non finansial yaitu motivasi yang diwujudkan tidak dengan bentuk dana atau uang, akan tetapi dengan bentuk pujian, pengakuan, pendekatan kepada manusia dan lain sebagainya (Cinnamon, 2018). Motivasi non finansial terdiri dari kebahagiaan yang diterima individu atas pekerjaan dan berkat lingkungan psikologis karyawan bekerja. Kemudian dari Kingir & Mesci (2010), disimpulkan sebagai berikut:

- a. Indikator untuk motivasi finansial meliputi upah, bonus dan strategi perlindungan (asuransi kerja, kesehatan, tunjangan pensiun dan pesangon).
- b. Indikator dari motivasi non finansial berkenaan dari pekerjaan (tugas yang menarik, tantangan, pemberian tanggung jawab dan pengakuan atas pencapaian pekerjaan) serta lingkungan tempat kerja yang bersinggungan tentang perencanaan dan pelaksanaan strategi kerja yang baik, partner kerja menyenangkan dan lingkungan kerja kondusif.

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir adalah bentuk konseptual hubungan teori satu dengan lainnya kepada faktor yang ditemukan menjadi masalah penting. Kerangka pikir untuk penelitian saat ini ialah:



Sumber: Data diolah

Gambar 2.1 Kerangka Pikir

D. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis adalah tanggapan yang diberikan sementara kepada rumusan masalah yang ditetapkan berupa pertanyaan (Sugiyono, 2018). Pada penelitian ini, hipotesis yang berkembang dengan dasar berikut:

1. Pengaruh Motivasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi non finansial merupakan suatu kepuasan atas pekerjaan yang diterima dan lingkungan tempat kerja karyawan (Riofita, 2017), sedangkan kinerja karyawan merupakan hasil dari dilakukannya pekerjaan oleh individu berdasarkan perilaku kerjanya selama menjalankan tugasnya (Sutrisno, 2016).

Dalam penelitian ini dilaksanakan guna memberikan pengetahuan tentang pengaruh motivasi non finansial terhadap kinerja karyawan, dimana setiap karyawan pasti memiliki kebutuhan akan aktualisasi diri agar termotivasi

dan menjadi lebih produktif dalam bekerja. Ketika tingginya motivasi non finansial diberikan kepada karyawan, hal itu akan mempengaruhi kualitas kerja karyawan yang makin tinggi. Maka bisa dipastikan pemberian motivasi non finansial akan mempengaruhi kinerja karyawan. Merujuk pada penelitian Cinnamon (2018), yang menemukan bahwa motivasi non finansial mempengaruhi kinerja karyawan sebagian karena penghargaan, promosi jabatan dan pujian dari pemimpin yang bisa meningkat dan memotivasi karyawan suatu perusahaan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Jika karyawan kurang menerima hal tersebut, hal itu menyebabkan rasa kurang dihargainya karyawan ketika melaksanakan pekerjaan, sehingga menurunnya kinerja dan karyawan tidak akan termotivasi untuk bekerja.

Dalam penelitian Riofita (2017), motivasi non finansial erat kaitannya berdasarkan sesuainya jenis pekerjaan dan lingkungan kerja untuk peningkatan semangat karyawan dan semangat dalam mencapai kinerja yang terbaik.. Dalam penelitian Ma'ruf & Chair (2020), adanya pengaruh dari motivasi kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, untuk memahami apa saja yang mempengaruhi motivasi terhadap kinerja karyawan, pimpinan diharapkan untuk memperhatikan hak-hak karyawan, melakukan kepemimpinan yang baik, bersikap ramah sehingga karyawan merasa lebih termotivasi dalam peningkatan meningkatkan.

Dari uraian diatas, berdasarkan hasil penelitian yang dikembangkan oleh para ahli dan peneliti sebelumnya, maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

H₁: Motivasi non finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Berta Lestari Anggana.