

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Motivasi Kerja

Salah satu factor yang menjadi penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan adalah dengan memberikan motivasi kerja kepada pegawai perusahaan unruk dapat meningkatkan kinerja dari pegawai perusahaan. Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan , Hasibuan (2010:141). Ishak dan Hendri (2003:12) mengemukakan bahwa”motivasi sebagai suatu hal pokok yang menjadi dorongan setiap motif untuk bekerja”. Gibson (1996:185) “Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku”. Motivasi merupakan hasrat didalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan, dan itu jarang muncul dengan sia-sia.

Motivasi adalah serangkaian dan nilai-nilai mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen yaitu arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (sebagai kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi memiliki perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan.

Motivasi adalah cara memuaskan dengan memenuhi kebutuhan seorang karyawan, yang berarti bahwa ketika kebutuhan seseorang dipenuhi oleh factorfaktor tertentu, orang tersebut akan mengarahkan upaya terbaik untuk mencapai tujuan organisasi, Robins(2007). Menurut robins(2008:222) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa;

(1) motivasi kerja merupakan bagian yang urgen dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai,

(2) motivasi kerja mengandung dua “”tujuan utama dalam diri individu yaitu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi, dan

(3) motivasi kerja yang diberikan kepada seseorang hanya efektif manakala didalam diri seseorang itu memiliki kepercayaan atau keyakinan untuk maju dan berhasil dalam organisasi.

B. Motivasi

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan- kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Motivasi berasal dari kata latin (movemore) yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagai mana cara mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan Malayu S.P Hasibuan, (2009:141) Menurut Mangkunegara (2010:61) motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan (situation). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. 10 2.1.2. Tujuan motivasi Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar- benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi. Tujuan Menejer dalam memotivasi harus menyadari bahwa orang akan mau bekerja keras dengan harapan ia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan- keinginannya dari hasil pekerjaannya Malayu S.P Hasibuan, (2009:97) : a. Mendorong gairah dan semangat kerja b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja c. Meningkatkan produktifitas kerja d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan e. Meningkatkan ke disiplin dan menurunkan tingkat absensi karyawan f. Mengefektifkan pengadaan karyawan g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik h. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan i. Meningkatkan

kesejahteraan karyawan j. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya k. Mendrong untuk berprestasi dan peraih peluang karir.

C. Lingkungan Kerja

Pengertian lingkungan Kerja Dalam melakukan aktivitas perusahaan, lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan bergairah kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan bergairah kerja. Menurut Alex Nitisimito (2006), lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lussier (Dalam Hadari Nawawi : 2003) mengartikan bahwa lingkungan kerja adalah kualitas internal operganisasi yang relatif berlangsung terus menerus yang dirasakan oleh anggotanya. Lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan tercapai produktivitas (Anwar P. Mangkunegara : 2005). 2.1.2 Jenis lingkungan Kerja Secara garis besar lingkungan kerja terbagi atas dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Sedarmayati : 2009). Lingkungan kerja fisik adalah semua keberadaan yang berbentuk fisik, yang terdapat disekitar 12 tempat kerja karyawan, yang dapat mempengaruhi karyawan tersebut secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik ada yang langsung berhubungan langsung dengan karyawan, namun ada juga yang berhubungan dengan perantara atau lingkungan umum, yang dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti temperatur, kelembaban, dan sirkulasi udara. Sementara itu, lingkungan kerja non fisik merupakan suatu keadaan yang terjadi dan memiliki kaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, sesama rekan kerja, maupun bawahan. Perusahaan hendaknya dapat menyediakan kondisi kerja yang kondusif dan mendukung kerja sama antar karyawan yang bekerja di dalamnya baik di atas maupun tingkat bawah, dengan suasana kekeluargaan, adanya komunikasi yang baik, dan juga pengendalian diri yang baik. Lingkungan kerja fisik mencakup setiap hal dari fasilitas parkir diluar gedung perusahaan, lokasi dan rencana gedung sampai jumlah cahaya dan suara yang menimpa meja kerja ruang kerja atau ruang kerja seorang tenaga kerja

D. Kinerja

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:14).

Kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang telah ditetapkan. proses kinerja dimulai dari input, proses, output atau outcome. Pada dasarnya ukuran kinerja adalah kualitas. Unsure nilai kualitas pada kinerja meliputi aspek keefektifan, efisiensi, kecermatan, Keawetan dalam organisasi, kecocokan, mengesankan (impressive), dan pemenuhan terhadap standar.

Dalam penelitian ini menguji pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (persero) Area Kota Malang. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Ada 3 faktor utama yang berpengaruh pada kinerja yaitu individu (kemampuan kerja), usaha kerja (keinginan untuk bekerja), dan dukungan organisasional (kesempatan untuk bekerja). Sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah yang merancang, menghasilkan dan meneruskan pelayan-pelayanan. Jenis tugas atau posisi merupakan salah satu factor eksternal yang kuat yang sangat mempengaruhi tindakan seseorang, motivasi kerja dan kepuasan. Setiap persyaratan seseorang atau antisipasi pada dasarnya membuat peningkatan hasil kepuasan subyektif atau tekanan, khawatir atau masalah biologis.

System reward merupakan salah satu ruang lingkup dasar kinerja manajemen sumber daya manusia dan manajemen pelayanan, kompensasi sebagai salah satu ruang lingkup dalam merancang dan melaksanakan tugas. System penghargaan yang tepat dari manejer, kinerja karyawan efektif, dan tepat waktu akan menyebabkan reward meningkatkan. Penelitian dan pengalaman mengenai konsep kinerja, penguatan telah membuktikan bahwa umpan balik yang efektif dan tepat waktu dapat dianggap sebagai motivasi untuk meningkatkan produktivitas dan semangat pegawai.

Menurut mangkunegara (2013:75) mengatakan bahwa indicator kinerja antara lain sebagai berikut :

a) Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan

- b) Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja dari setiap pegawai itu masing-masing
- c) Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahannya
- d) Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan

E. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan perusahaan. Sikap mental pegawai yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk dapat mencapai kinerja semaksimal mungkin.

Disamping itu terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai yaitu rasa nyaman dalam bekerja, mendapatkangaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen. Dengan melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan, pekerjaan yang menarik rekan-rekan kerja yang menyenangkan, kejelasan akan standar keberhasilan, hal yang diharapkan serta bangga terhadap pekerjaan dan perusahaan, merupakan factor peningkatan prestasi kinerja pegawai.

Dengan demikian jelaslah, bahwa motivasi yang tepat maka para pegawai akan terdorong untuk berbuat maksimal mungkin untuk melaksanakan pekerjaannya, karena apabila suatu perusahaan berhasil mencapai tujuannya, maka kepentingan para pegawainya pasti akan terjamin. Dari uraian diatas maka unsure motivasi sangat berpengaruh terhadap prestasi kinerja pegawai, sehingga dapat dicapai tujuan pribadi maupun tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

F. Penelitian Terdahulu

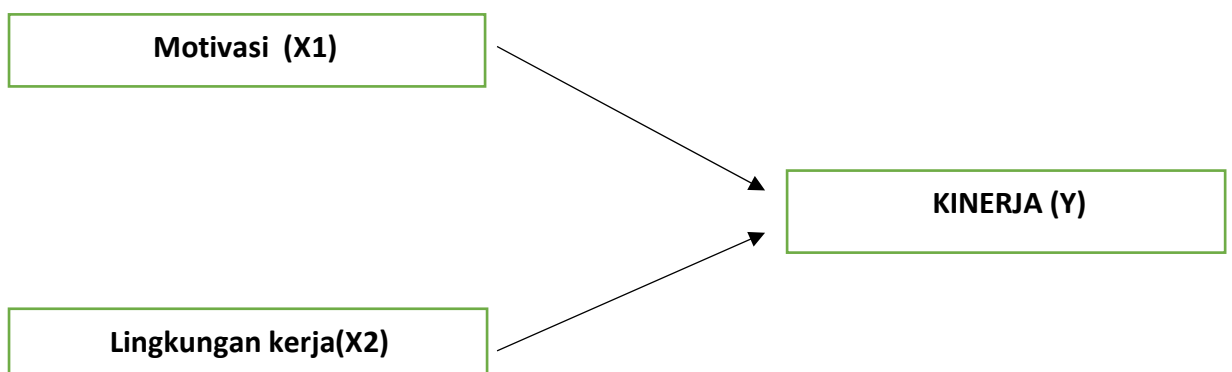
NO	Nama Tahun Judul	Variabel dan Indikator atau fokus penelitian	Pendekatan, Metode pengalihan dan analisis data	Hasil Penelitian
1	Utari (2005) Pengaruh pemberian motivasi dan lingkungan kerja pada dinas pasar kota malang	Variabel bebas adalah motivasi (X1) variabel terikat adalah lingkungan kerja	Kuantitatif dengan jumlah populasi 108 orang dengan menggunakan slovin analisis regresi linear berganda dengan kuantitatif uji hipotesis uji T dan uji F	Dari hasil uji validitas dan reliabilitas diketahui bahwa seluruh item dari masing-masing variabel menunjukkan angka yang valid dan reliabel dari hasil regresi berganda diketahui bahwa pemberian motivasi mempunyai pengaruh lingkungan kerja
2	Bachtiar (2012) Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan study pada PT Aqua Tirta Investama di Klaten	Variable motivasi (X1) lingkungan kerja (X2)	Metode analisis deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif presentase dan regresi linear berganda	(1) motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (2) Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (3) Ada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara

				bersama sama terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Aqua Tirta Investama Klaten
3	Penelitian oleh Ibriati Kartika Alimuddin tahun 2012 dengan judul “pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia tbk. Cabang Malang”.	Variable pengaruh motivasi (X1) Produktivitas kerja (X2)	Dalam penelitian tersebut diteliti pengaruh motivasi internal dan eksternal terhadap produktivitas dan motivasi manakah yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap produktivitas	Penelitian tersebut menghasilkan bahwa motivasi eksternal memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap produktivitas karyawan dibandingkan dengan motivasi internal.
4	Penelitian Herawati (2015) dengan judul penelitian pengaruh motivasi kerja terhadap tingkat kinerja karyawan administrasi pada PT. International Point Indonesia.	Pengaruh motivasi (X1) Tingkat kinerja karyawan (X2)	Kesimpulan yang dapat di ambil dari penelitian tersebut antara lain adalah arah korelasi positif dan mempunyai hubungan yang kuat serta terdapat pengaruh yang cukup besar antara motivasi terhadap tingkat kinerja karyawan pada pt.	Sedangkan hasil uji hipotetis menunjukkan terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan bagian administrasi pada PT. Paint Indonesia.

			international paint Indonesia	
5	Penelitian oleh Valentinus Herista tahun 2014 dengan judul “pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan study kasus ada pt bank pembangunan daerah Kalimantan barat cabang Kapas hulu	Variable kepuasan kerja (X1) Motivasi kerja (X2)	Dalam penelitian ini diteliti pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.	Hasil dan penelitian ini adalah kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

G. Kerangka Pikir

Berdasarkan tinjauan teori dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan sebelumnya, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Menurut gambar diatas dimensi dari motivasi internal dan motivasi kerja berpengaruh terhadap performance (kinerja).

H. Hipotesis

1. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai
3. Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

