

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini, peneliti akan membahas kajian pustaka yang akan mengupas teori-teori terkait variabel yang menjadi fokus penelitian, yaitu motivasi kerja dan kinerja karyawan. Pembahasan ini bertujuan untuk memberikan landasan teori yang kuat sebagai acuan dalam menganalisis hubungan antar kedua variabel tersebut. Kajian pustaka akan menguraikan teori yang relevan, pengertian, konsep, penelitian terdahulu, kerangka konseptual, serta pengembangan hipotesis yang akan mendukung penelitian ini. Pembahasan dalam bab ini diharapkan dapat memperluas pemahaman serta memperkuat landasan teori yang mendasari penelitian ini.

2.1 Telaah Teori

2.1.1 Teori Motivasi Abraham Maslow

Abraham Maslow, melalui teori Hierarki Kebutuhan, menjelaskan bahwa kebutuhan manusia terdiri dari lima tingkat yang saling berurutan. Setiap jenjang kebutuhan harus terpenuhi terlebih dahulu sebelum seseorang dapat melanjutkan ke jenjang kebutuhan selanjutnya. Adapun lima tingkatan kebutuhan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis: Merupakan kebutuhan dasar yang sangat penting untuk kelangsungan hidup, seperti kebutuhan akan makan, minum, udara, tidur, serta reproduksi. Kebutuhan ini berada di tingkat paling dasar dalam hierarki kebutuhan.
2. Kebutuhan rasa aman: Setelah kebutuhan fisiologis terpenuhi, manusia berusaha untuk memenuhi kebutuhan akan rasa aman, yang meliputi perlindungan fisik, stabilitas keuangan, dan perlindungan dari ancaman fisik dan emosional.
3. Kebutuhan sosial (cinta dan rasa memiliki): Setelah kebutuhan dasar dan rasa aman terpenuhi, orang akan mencari hubungan sosial dengan teman, keluarga,

dan rekan kerja. Keinginan ini terkait dengan kasih sayang, penerimaan sosial, dan keinginan untuk disukai dan dihargai oleh orang lain.

4. **Kebutuhan penghargaan (harga diri):** Kebutuhan ini berhubungan dengan pengakuan diri dan pengakuan dari orang lain, termasuk keinginan untuk dihargai, dihormati, dan merasa dihargai atas pencapaian atau peran sosial yang dimiliki.
5. **Kebutuhan aktualisasi diri:** Kebutuhan ini merupakan tingkat tertinggi dalam hierarki, yang mencakup keinginan untuk mengembangkan potensi diri secara penuh, baik dalam hal kemampuan, keterampilan, maupun pencapaian tujuan hidup. Individu berusaha untuk menjadi versi terbaik dari dirinya, serta mencapai tujuan hidup yang lebih bermakna dan memuaskan.

Maslow dalam Mangkunegara, (2017) menjelaskan bahwa kebutuhan-kebutuhan ini bersifat bertingkat dan harus dipenuhi secara berurutan. Dalam konteks organisasi, motivasi karyawan dapat dipengaruhi oleh bagaimana perusahaan memenuhi berbagai kebutuhan karyawan, dari kebutuhan fisiologis hingga tingkat tertinggi berupa aktualisasi potensi diri. Sebagai contoh, perusahaan yang memberikan gaji yang memadai dapat memenuhi kebutuhan fisiologis dan rasa aman karyawan, sementara pemberian pengakuan atas prestasi dapat memotivasi karyawan untuk mencapai kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri mereka.

2.1.2 Teori Kinerja Menurut Mangkunegara

Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang mencerminkan kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh individu saat menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut pendapatnya, kinerja tidak hanya bergantung pada kemampuan pribadi dalam menyelesaikan tugas, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor lingkungan dan hubungan sosial yang terjadi di lingkungan kerja.

Mangkunegara menegaskan bahwa pentingnya hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan merupakan faktor penting dalam membentuk lingkungan kerja

yang suportif.. Suasana kerja yang kondusif mampu membangkitkan semangat dan motivasi karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja mereka.

2.2 Konsep Variabel

Peneliti ini akan menjelaskan berbagai konsep yang berhubungan dengan variabel yang sedang diteliti, yaitu motivasi kerja dan kinerja karyawan. Penjelasan mengenai kedua variabel ini akan dimulai dengan pengertian, diikuti dengan indikator dan faktor-faktor yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel tersebut.

2.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berperan sebagai penggerak yang mendorong individu untuk memiliki semangat dalam melaksanakan pekerjaan. Motivasi membuat individu terdorong untuk berkolaborasi, bekerja secara efektif, dan terintegrasi dalam upaya mewujudkan sasaran yang telah dirumuskan oleh organisasi maupun perusahaan (Hasibuan, 2020). Sedangkan menurut Afandi (2021), motivasi adalah kehendak yang timbul dari dalam individu sebagai akibat dari dorongan, semangat, serta inspirasi untuk menyelesaikan tugas dengan penuh kesungguhan. Motivasi ini membuat individu merasa bahagia dan berusaha keras, sehingga hasil dari pekerjaan yang dilakukan dapat mencapai kualitas yang baik. Merujuk pada pandangan yang dikemukakan oleh Hasibuan dan Afandi, motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan internal yang berasal dari dalam diri individu. Oleh karena itu, motivasi ini memungkinkan karyawan untuk melaksanakan tanggung jawab mereka dengan baik.

2.2.2 Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Afandi (2021) mengidentifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, antara lain:

a) Kebutuhan Hidup

Kebutuhan ini mencakup aspek-aspek dasar untuk mempertahankan kelangsungan hidup, seperti pangan, air, tempat tinggal, dan kebutuhan lainnya.

Dorongan untuk memenuhi kebutuhan ini dapat meningkatkan semangat individu dalam beraktivitas.

b) **Kebutuhan Masa Depan**

Kebutuhan akan masa depan yang baik dan cerah berkontribusi pada terciptanya suasana yang seimbang dan tenang. Hal ini penting untuk menjaga motivasi individu dalam bekerja.

c) **Kebutuhan Akan Harga Diri**

Kebutuhan ini berkaitan dengan pengakuan atas diri seseorang serta penghormatan dari lingkungan sosialnya. Pengakuan tersebut dapat memotivasi individu untuk berusaha lebih keras agar dihargai oleh orang lain.

d) **Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja**

Kebutuhan ini berfokus pada pencapaian keberhasilan dalam pekerjaan. Keberhasilan tersebut dapat diraih dengan memanfaatkan kemampuan, keterampilan, dan potensi secara maksimal, sehingga menghasilkan kinerja yang memuaskan.

2.2.3 Indiator Motivasi

Hasibuan (2020) mengemukakan motivasi kerja memiliki beberapa indikator sebagai berikut:

a) **Kebutuhan fisik**

Individu merasa terdorong untuk memenuhi keinginan-keinginan tertentu, yang mencakup penerimaan gaji yang layak, bonus atau pembayaran lembur, serta tunjangan untuk makan dan transportasi.

b) **Setiap organisasi memiliki tanggung jawab untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan kondusif bagi para karyawannya. Pemenuhan kebutuhan ini dapat diwujudkan melalui penyediaan jaminan keselamatan kerja, program dana pensiun, serta peralatan keselamatan yang diperlukan.**

c) **Kebutuhan Sosial**

Kebutuhan ini dipenuhi melalui interaksi dengan orang lain, yang mencakup pembentukan hubungan persahabatan, penerimaan individu dalam kelompok, serta keinginan untuk saling mencintai dan dicintai.

d) **Kebutuhan Akan Pengakuan Berdasarkan Kemampuan**

Kebutuhan ini berkaitan dengan penerimaan dari orang lain atas pencapaian yang telah diraih. Karyawan mengharapkan penghormatan dan apresiasi dari atasan atas prestasi yang dicapai, yang dapat memotivasi mereka untuk lebih berdedikasi dalam pekerjaan.

2.2.4 Pengertian Kinerja

Adhari (2021) menyebutkan bahwa hasil kerja karyawan merupakan output yang dihasilkan oleh aktivitas atau fungsi pekerjaan dalam kurun waktu tertentu, yang menunjukkan baik kualitas maupun jumlah dari hasil kerja tersebut, sedangkan Sinaga (2020) menambahkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor dalam keberhasilan perusahaan.

Kinerja merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2017). Berdasarkan pandangan para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja mencerminkan hasil yang dapat dihasilkan oleh seorang karyawan dalam proses kerjanya, baik itu untuk mencapai tujuan pribadi maupun untuk memenuhi sasaran perusahaan.

2.2.5 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Pencapaian kinerja yang optimal oleh karyawan merupakan elemen yang sangat krusial untuk menjaga keberlanjutan perusahaan. Untuk meraih kinerja yang maksimal, terdapat berbagai faktor yang memengaruhi dan menjadi penentu apakah kinerja karyawan tersebut dapat dianggap baik atau tidak.

Kasmir (2019) mengidentifikasi sejumlah faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, antara lain:

- 1) **Kemampuan dan Keterampilan**
Kompetensi atau keterampilan yang dimiliki oleh individu dalam menjalankan suatu pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap hasil kerja. Semakin tinggi tingkat kompetensi dan keahlian seseorang, maka semakin optimal pula kemampuannya dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan.
- 2) **Pengetahuan**
Pengetahuan merupakan hasil pemahaman individu terhadap lingkup pekerjaannya. Seorang karyawan yang menguasai pengetahuan secara mendalam terkait tugas dan tanggung jawabnya cenderung menunjukkan kinerja yang optimal, sedangkan keterbatasan pengetahuan dapat berdampak pada rendahnya pencapaian kerja.
- 3) **Rancangan Kerja**
Perencanaan yang baik dalam pekerjaan akan memudahkan karyawan untuk mencapai tujuannya. Dengan adanya perencanaan yang matang, pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan lebih tepat dan efisien.
- 4) **Kepribadian**
Setiap individu memiliki kepribadian atau sifat yang berbeda. Mereka yang memiliki karakter positif biasanya lebih bertanggung jawab dan berdedikasi tinggi dalam pekerjaan, sehingga kualitas hasil kerja mereka pun cenderung lebih baik.
- 5) **Motivasi Kerja**
Motivasi merupakan salah satu dorongan yang dapat mendorong individu untuk menyelesaikan tugas yang dihadapi. Dorongan ini bisa berasal dari faktor internal maupun eksternal. Motivasi yang kuat membuat karyawan lebih terdorong untuk memberikan kinerja yang optimal.
- 6) **Kepemimpinan**
Pola perilaku seorang pemimpin dalam mengarahkan, mengelola, serta membina bawahannya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang

telah ditetapkan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja individu maupun organisasi.

7) Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan ialah cara yang digunakan pemimpin dalam melakukan pendekatan untuk berinteraksi dan memberikan arahan kepada timnya.

8) Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sekumpulan nilai, norma, dan kebiasaan yang terbentuk dan mengakar dalam perusahaan, yang berfungsi sebagai acuan dalam menentukan perilaku yang dapat diterima dan harus diikuti oleh setiap individu dalam organisasi.

9) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kondisi psikologis yang mencerminkan perasaan positif individu terhadap pekerjaannya, baik sebelum maupun setelah melaksanakan tugas. Ketika seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, maka hal tersebut cenderung mendorong peningkatan kualitas dan produktivitas kerjanya

10) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup kondisi atau suasana di tempat kerja, termasuk area kerja, pengaturan, fasilitas, serta hubungan dengan rekan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung dapat meningkatkan produktivitas serta memperbaiki kinerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan yang tidak mendukung dapat mengganggu konsentrasi dan berdampak negatif pada kualitas pekerjaan.

Berdasarkan aspek-aspek tersebut, peneliti menarik kesimpulan Dimana terdapat faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan meliputi deskripsi pekerjaan, budaya organisasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, pengetahuan, motivasi dalam bekerja, kompetensi dan keterampilan, serta karakter pribadi.

2.2.6 Indikator Kinerja

Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa terdapat empat indikator yang menjadi penilaian untuk menilai kinerja karyawan, yaitu:

- 1) **Kualitas Pekerjaan**
Indikator ini mengukur seberapa baik seorang karyawan melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.
- 2) **Kuantitas Kerja**
Indikator ini menilai durasi waktu yang dihabiskan seorang pegawai dalam bekerja setiap harinya. Kuantitas kerja dapat diukur melalui kecepatan kerja masing-masing pegawai.
- 3) **Pelaksanaan Tugas**
Indikator ini menunjukkan sejauh mana karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan tepat, tanpa melakukan kesalahan.
- 4) **Tanggung Jawab**
Indikator ini mencerminkan kesadaran individu terhadap kewajibannya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan akurat dan tanpa kesalahan.

2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	Judul Penelitian	Nama Penulis	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai	Fransiska dan Tupti (2020)	Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan perusahaan terbatas Sinar Mas Medan Sumatera Utara	Rizki Rahmawani, Hery Syahrial (2021)	Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3	Pengaruh Motivasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja	Rahmat Hidayat (2021)	Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Anugerah Abadi	Catri Jintar (2023)	Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
5	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Terbatas Sinarmas Medan Sumatera Utara	Ratnaningtyas, Wulandari, Nurani, Puspitaningnala (2024)	Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
6	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSP Sejahtera Mandiri	M. Syafnur (2024)	Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2.4 Kerangka Konseptual

Sugiyono (2018) menjelaskan bahwa kerangka konseptual merupakan sebuah model yang mengaitkan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai isu-isu penting. Kasmir (2019) menyatakan bahwa terdapat sepuluh faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, yaitu: kemampuan dan keterampilan, pengetahuan, desain pekerjaan, karakter, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, tingkat kepuasan kerja, dan kondisi lingkungan kerja. Dari sepuluh faktor tersebut, peneliti memfokuskan analisis pada motivasi kerja yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Nuruzzaman (2021) menegaskan bahwa motivasi adalah faktor utama dalam mengevaluasi hasil kerja karyawan. Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini berupaya mengkaji pengaruh motivasi kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y), yang dapat digambarkan dibawah ini:



Gambar 2.1
Kerangka Penelitian

2.5 Pengembangan Hipotesis

Motivasi adalah kekuatan pendorong yang mendorong individu untuk bersemangat dalam bekerja, sehingga mereka terdorong untuk bekerja sama, melakukan pekerjaan dengan efektif, dan juga menggabungkan seluruh usaha agar sampai pada sasaran yang sudah diputuskan oleh sebuah organisasi atau perusahaan. Kondisi lingkungan kerja yang positif akan memicu antusiasme serta dorongan dalam bekerja, sehingga akhirnya mampu memberikan dampak yang baik bagi peningkatan hasil kerja para pekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Rahmawani dan Syahrial (2021), Jintar (2023), serta Syafnur (2024) ditemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan serta hasil penelitian sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1: Diduga bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.