

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, RERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Kajian Pustaka

1. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Pada dasarnya sebuah perusahaan bukan saja mengharapkan para karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi mereka mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu motivasi kerja sangatlah penting untuk mencapai kinerja karyawan, karena dengan adanya motivasi kerja baik dari diri sendiri maupun lingkungan kerja maka karyawan akan merasa bersemangat dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Sutrisno (2011:111) “motivasi memiliki komponen, yakni komponen dalam dan luar. Komponen dalam ialah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis. Komponen luar ialah apa yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya. Jadi, komponen dalam adalah kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipuaskan, sedangkan komponen luar adalah tujuan yang hendak dicapai.”

Menurut Kadarisman (2012:278) motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan

gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Menurut Wilson Bangun (2012:11) motivasi kerja merupakan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan dari diri seseorang untuk berperilaku, bekerja dengan rajin dan sebaik baiknya sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

a) Tujuan Motivasi Kerja

Pemberian motivasi kerja kepada karyawan pastinya mempunyai tujuan. Tujuan tersebut antara yaitu untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan produktifitas serta efisiensi dengan begitu kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Menurut Kadarisman (2012: 292-296) tujuan motivasi kerja adalah sebagai berikut:

a) Untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.

b) Meningkatkan gairah dan semangat kerja.

Meningkatkan gairah dan semangat kerja dapat dilakukan dengan perlakuan yang baik dan wajar kepada karyawan, karena hal itu sangat berpengaruh terhadap produktivitas dibandingkan dengan pemberian uang atau gaji yang tinggi.

- c) Meningkatkan disiplin kerja .

Hal ini dimaksudkan bahwa disiplin kerja karyawan dapat ditimbulkan karena motivasi yang diberikan oleh organisasi atau pimpinan pada diri karyawan tersebut.

- d) Meningkatkan prestasi kerja.

Pencapaian prestasi dalam melakukan pekerjaan akan menggerakkan karyawan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas selanjutnya.

- e) Meningkatkan rasa tanggung jawab.

- f) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.

- g) Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

Motivasi merupakan modal utama timbulnya loyalitas karyawan terhadap organisasi.loyalitas tidak dapat diwujudkan apabila apabila para karyawan tidak mendapat motivasi untuk giat bekerja dalam organisasi.

Jadi berdasarkan penjabaran di atas tujuan motivasi kerja adalah

- a) Untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.
- b) Meningkatkan gairah dan semangat kerja
- c) Meningkatkan disiplin kerja
- d) Meningkatkan prestasi kerja
- e) Meningkatkan rasa tanggung jawab
- f) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi

g) Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Dalam upaya meningkatkan motivasi kerja di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan.

Menurut Kadarisman (2012: 306) faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Yang tergolong sebagai faktor-faktor individual adalah kebutuhan, tujuan, sikap dan kemampuan. Yang tergolong dalam faktor-faktor organisasional adalah pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, sesama pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri.

Jadi faktor-faktor motivasi kerja meliputi faktor-faktor individual adalah kebutuhan, tujuan, sikap dan kemampuan, faktor-faktor organisasional adalah pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, hubungan sesama pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri.

Faktor-faktor motivasi kerja tersebut nantinya juga akan dijadikan sebagai indikator-indikator motivasi kerja yaitu:

- a) Kebutuhan
- b) Sikap
- c) Kemampuan
- d) Pembayaran atau gaji

- e) Keamanan pekerjaan
- f) Hubungan sesama karyawan
- g) Pujian
- h) Pekerjaan itu sendiri.

Jadi indikator-indikator motivasi kerja yaitu: kebutuhan, sikap, kemampuan, pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, hubungan sesama pekerja, pujian dan pekerjaan itu sendiri.

Mengacu pada teori Motivasi Hirarki Kebutuhan Maslow, maka definisi konseptual variabel Penelitian Motivasi adalah kondisi dinamis kebutuhan pegawai dalam bekerja dan melaksanakan tugas yang terungkap dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan berkelompok, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

Operasionalisasi variabel Penelitian Motivasi mencakup 5 dimensi yakni Dimensi Kebutuhan Fisiologis, Dimensi Kebutuhan Keamanan, Dimensi Kebutuhan Penghargaan, Dimensi Kebutuhan Berkelompok, dan Dimensi Kebutuhan Aktualisasi Diri

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik bagi perusahaan sulit untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang

baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan

Menurut Singodimejo (dalam H. Edy Sutrisno, 2010), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2011:129): disiplin dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Menurut Veithzal Rivai (2011:825): disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Menurut Singodimejo dalam Edy Sitrisno (2011:86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu perilaku menghormati, patuh, menghargai dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak serta sanggup menjalankannya dan mau menerima sanksi-sanksi apabila karyawan melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Tiap perusahaan menggunakan dimensi yang berbeda untuk menilai disiplin kerja karyawannya. Menurut Muhadjir (dalam Yasa,2009)

aspek-aspek yang digunakan untuk menilai disiplin kerja adalah sebagai berikut.

- a. Kejujuran dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan
- b. Ketepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaan yang ditentukan oleh perusahaan
- c. Kehadiran dalam jam kerja
- d. Mengikuti cara bekerja yang ditetapkan oleh perusahaan
- e. Ketepatan dalam menggunakan bahan dan perlengkapan.

b. Indikator Disiplin Kerja

Menurut M. Harlie indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a) Selalu hadir tepat waktu.
- b) Selalu mengutamakan presentase kehadiran.
- c) Selalu mentaati ketentuan jam kerja.
- d) Selalu menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien.
- e) Memiliki keterampilan kerja di bidang tugasnya.
- f) Memiliki semangat kerja yang tinggi.
- g) Memiliki sikap dan kepribadian yang baik dengan menunjukkan keteladanan dalam melaksanakan tugas.
- h) Selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja.

3. Kinerja Karyawan

- a. Pengertian Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan atau instansi selalu berusaha agar karyawan berprestasi dalam bentuk memberikan kinerja yang baik. Kinerja karyawan bagi perusahaan sangat penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usahanya, karena kinerja karyawan adalah hasil kerja dari karyawan tersebut yang menunjukkan keberhasilan mereka dalam menjalankan tugasnya. Semakin tinggi kinerja karyawan maka semakin baik pula kinerja perusahaan atau instansi tersebut.

Menurut Wilson Bangun (2012: 231) Kinerja Karyawan (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Menurut Wibowo (2010 : 7) mengemukakan bahwa : “Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.”

Menurut A. A Anwar Prabu Mangkunegara (2010: 9) Kinerja Karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah perbandingan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh pihak organisasi.

b. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di suatu perusahaan atau instansi perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu: Kemampuan mereka, Motivasi, Dukungan yang diterima, Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan Hubungan mereka dengan organisasi.

Menurut Wirawan (2009: 7) Kinerja Karyawan atau pegawai dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu :

- a) Faktor Lingkungan Eksternal seperti kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor.
- b) Faktor Internal Karyawan seperti bakat dan sifat pribadi, kreativitas, pengetahuan dan keterampilan, kompetensi, pengalaman kerja, keadaan fisik, etos kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, sikap kerja dan kepuasan kerja.
- c) Faktor Lingkungan Internal Organisasi seperti kebijakan organisasi, strategi organisasi, Kompensasi, kepemimpinan dan teman sekerja.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah

- a) Faktor individu seperti disiplin kerja, motivasi kerja dan kemampuan mereka, pengalaman kerja.
- b) Faktor lingkungan eksternal seperti kehidupan ekonomi, kehidupan sosial dan competitor.
- c) Faktor lingkungan internal organisasi seperti sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, kebijakan organisasi, strategi organisasi, Kompensasi, kepemimpinan dan teman sekerja.

c. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja karyawan sangatlah penting bagi suatu perusahaan untuk mengetahui kinerja karyawan atau hasil kerja karyawan dalam perusahaan tersebut dalam kurun waktu tertentu. Sehingga perusahaan dapat mengetahui seberapa baik kinerja karyawan di perusahaan mereka.

Menurut A. A Anwar Prabu Mangkunegara (2010: 10) evaluasi kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi.

Menurut Wilson Bangun (2012: 231) penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan oleh organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan adalah proses yang dilakukan oleh organisasi untuk mengevaluasi keberhasilan karyawan dan kinerja organisasi.

d. Mengukur Kinerja Karyawan

Untuk mengukur Kinerja Karyawan dapat dilakukan dengan beberapa cara. Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dan dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan.

Menurut Wilson Bangun (2012: 233-234) suatu pekerjaan dapat diukur melalui:

- a) Jumlah Pekerjaan Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
- b) Kualitas Pekerjaan Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
- c) Ketepatan Waktu Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Pada dimensi ini, karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.
- d) Kehadiran Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Kinerja Karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.
- e) Kemampuan Kerja Sama Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga

dibutuhkan kerja sama antar karyawan. Kinerja Karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan kerja lainnya.

Jadi Kinerja Karyawan dapat dinilai atau diukur berdasarkan jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerja sama.

Standar kinerja di atas nantinya juga akan dijadikan sebagai indikator Kinerja Karyawan yaitu sebagai berikut:

- a) Jumlah Pekerjaan.
- b) Kualitas Pekerjaan.
- c) Ketepatan Waktu.
- d) Kehadiran.
- e) Kemampuan Kerja Sama. Jadi yang menjadi indikator Kinerja Karyawan adalah jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerja sama.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil
1.	Siti Masrifatul Laili	2014	Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Situbondo	Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja, terhadap Kinerja Karyawan
2.	Resti Lufitasai	2014	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset D.I. Yogyakarta	Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi secara Bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan

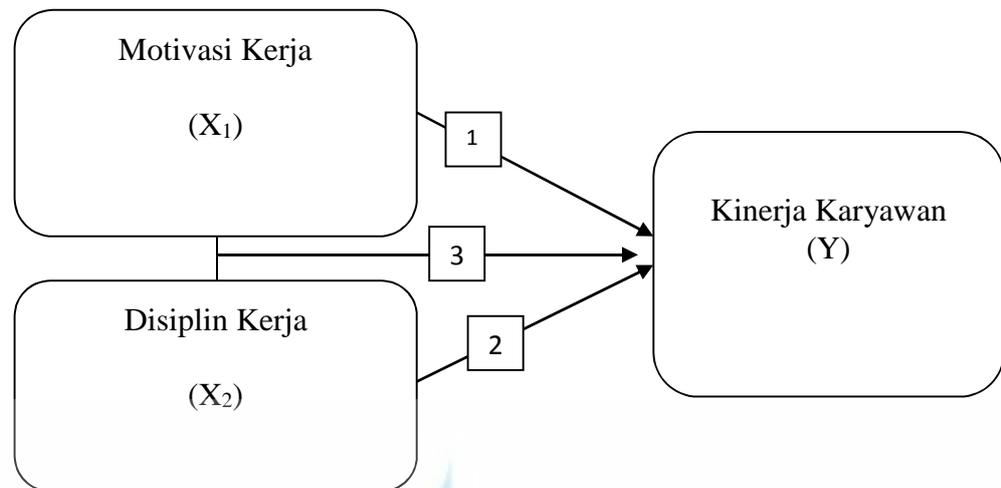
3.	Rizon Pranata	2014	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara	Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara
4.	Nrigitaria tumillah	2015	The effect of discipline, leadership, and motivation on employee performance at BPJS ketenagakerjaan	Discipline, leadership and motivation significantly affect employee performance in human resources management of BPJS Ketenagakerjaan SULUT
5.	Priyno	2015	Effect of training and work discipline against employee job performance (studies in teh office PT.PLN (persero) service area and network malang)	regression analysis proves that partially significant effect of training on employee performance

Perbedaan Penelitian ini dengan Penelitian terdahulu adalah tempat, waktu dan objek Penelitian yang berbeda serta variabel yang diteliti oleh Peneliti dalam Judul Hubungan Analisis Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di R.S. Jati Sampurna, Bekasi

C. Rerangka Pemikiran

Berdasarkan latar belakang masalah, tujuan Penelitian dan uraian pada tinjauan pustaka diatas. Data yang digunakan dalam Penelitian ini berupa data primer yang diperoleh dengan menggunakan kuesioner.

Metode yang digunakan adalah uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas dan dilanjutkan dengan menguji hipotesis terdiri dari uji t dan uji F. dibawah ini adalah Rerangka pemikiran yang berfungsi untuk menentukan sekaligus mencerminkan alur berfikir yang merupakan dasar bagi perumusan Hipotesis.



Gambar 2.1 Rerangka Pemikiran Teoritis

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap permasalahan Penelitian yang masih akan diuji kebenarannya. Dalam Penelitian ini hipotesis yang akan diajukan adalah sebagai berikut:

H1: Terdapat hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di R.S. Jati Sampurna

H 2: Terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di R.S. Jati Sampurna

H3 : Terdapat hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di R.S. Jati Sampurna