

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Motivasi**

Pada sebuah perusahaan salah satu yang menjadi ukuran sumber daya manusia yang optimal yaitu motivasi dalam bekerja yang dimiliki oleh karyawan tinggi sehingga pencapaian visi, misi, dan tujuan hingga target yang ditentukan akan mudah dicapai. Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki oleh seseorang (Riyadi, 2019). Tiap-tiap individu mempunyai latar belakang dan sikap yang berbeda-beda terhadap rangsangan yang ada, sehingga motivasi yang muncul pada tiap individu pun berbeda-beda. Motivasi merupakan dorongan alamiah yang muncul dari dalam diri seorang individu yang bekerja dalam usaha untuk memenuhi segala kebutuhannya serta untuk mencapai tujuan yang telah diharapkan (Ekhsan, 2019).

Menurut Hasibuan, (2014) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan keinginan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi merupakan sebuah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua

kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya guna mencapai tujuan organisasi (Sutrisno, 2022).

Tujuan motivasi kerja antara lain : meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, dan meningkatkan efisiensi penggunaan alat dan bahan baku (Widayat, 2015).

Teori kebutuhan motivasi yang menjadi alat ukur motivasi kerja ada beberapa, salah satunya teori kebutuhan *McClelland* yang menyatakan bahwa teori kebutuhan terbagi menjadi tiga yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan hubungan/*afiliasi* dan kebutuhan akan kekuasaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dapat dibedakan atas faktor internal dan faktor eksternal yang berasal dari karyawan (Kadji, 2013).

- a. Faktor intern yaitu faktor yang berasal dari dalam karyawan, antara lain : keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, untuk memperoleh penghargaan, untuk memperoleh pengakuan, dan keinginan untuk berkuasa.
- b. Faktor ekstern yaitu faktor yang berasal dari luar karyawan, antara lain : kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai,

*supervisi* yang baik, adanya jaminan pekerjaan, peraturan perusahaan yang *fleksibel*.

Konsep motivasi yang dilakukan menurut Taufik, (2022) ada beberapa macam diantaranya :

a. Model Tradisional

Untuk memotivasi pegawai agar gairah kerja meningkat perlu diterapkan sistem insentif dalam bentuk uang atau barang kepada pegawai yang berprestasi.

b. Model Hubungan Manusia

Untuk memotivasi pegawai agar gairah kerjanya meningkat adalah dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting.

c. Model Sumber Daya Manusia

Pegawai dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang atau barang tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti.

Adapun jenis-jenis motivasi menurut Sukma et al., (2015) antara lain :

a. Motivasi positif yaitu jenis motivasi dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik.

b. Motivasi negatif yaitu jenis motivasi dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik dan diharapkan dapat menimbulkan efek jera.

Tujuan pemberian motivasi adalah sebagai daya perangsang bagi karyawan agar dapat bekerja dengan baik dan maksimal serta memberikan prestasi bagi perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suwati (2013) yang menyatakan bahwa motivasi dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Tunas Hijau Samarinda. Penelitian lain yang dilakukan pada tahun 2017 oleh Yolanda et al., yang menyatakan bahwa kinerja petugas rekam medis di Rumah Sakit Lavalette Malang dipengaruhi oleh motivasi. Pada tahun 2018 Erri dan Fajrin melakukan penelitian Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Intan Semesta Jakarta dan menyatakan bahwa ada korelasi antara dua variabel tersebut. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Rosalia (2020) yang menyatakan bahwa motivasi dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di SMK Medika Samarinda.

Adanya hubungan pengaruh kompensasi dan motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan juga dibuktikan dalam hasil penelitian yang dikemukakan oleh Singhvi et al., pada tahun 2018. Oleh sebab itu peneliti ingin melakukan pengujian terhadap hipotesis dalam penelitian ini yaitu : Apakah motivasi dapat meningkatkan kinerja pegawai di Laboratorium X Surakarta ?

## **2. Kinerja**

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan perusahaan tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki. Kinerja karyawan ada kalanya mengalami peningkatan dan penurunan, jika

meningkat maka keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan semakin lebar akan tetapi jika menurun maka dapat mengakibatkan perusahaan kehilangan pamornya bahkan mengalami kerugian. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan organisasi akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja pegawai rendah atau tidak baik maka tujuan itu akan sulit dicapai dan juga hasil yang diterima tidak akan sesuai keinginan organisasi (Djaman, 2021). Menurut Rizal, (2014) kinerja adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu dan memiliki berbagai manfaat diantaranya evaluasi antar individu dalam perusahaan, pengembangan diri setiap individu, pemeliharaan sistem, dan dokumentasi.

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai karena termotivasi dengan pekerjaan dan puas terhadap pekerjaan yang mereka lakukan (Mahmood, 2014). Kinerja menurut Abdullah, (2014) adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan yang bekerja di institusi baik pemerintah maupun perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi sedangkan menurut Hasibuan, (2014) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja manusia juga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan motivasi (Bangun,

2013). Selain itu menurut Wajdi dan Sukidi, (2017) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja antara lain : faktor kemampuan baik secara psikologis maupun pengetahuan dan kemampuan, serta faktor motivasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan Lusri dan Siagian, (2017) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai di PT. Borwita Citra Prima Surabaya dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi.

Kinerja yang telah dilakukan oleh pegawai perlu dilakukan penilaian oleh pimpinan agar seluruh kegiatan yang terjadi di dalam perusahaan dapat terpantau, untuk menilai kompensasi yang akan diberikan karena kinerja tiap individu pasti berbeda antara yang satu dengan lainnya, serta untuk evaluasi tiap individu dalam memperbaiki kualitas serta kuantitas hasil pekerjaan. Kriteria kerja yang dinilai menurut Kasmawati (2017) meliputi :

- a. Kriteria berdasarkan sifat yaitu kriteria yang memusatkan pada karakteristik pribadi seorang karyawan.
- b. Kriteria berdasarkan perilaku yaitu kriteria yang memusatkan pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan.
- c. Kriteria berdasarkan hasil yaitu kriteria yang berfokus pada hasil yang dicapai

Berdasarkan kajian teori yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, maka peneliti tertarik ingin menguji hipotesis dalam penelitian ini yaitu : Apakah terdapat pengaruh dari kompensasi dan motivasi terhadap peningkatan kinerja pegawai di Laboratorium X Surakarta ?

### 3. Kompensasi

Suatu peranan penting dari sistem pengendalian manajemen adalah untuk memotivasi para anggota organisasi untuk mencapai tujuan tersebut, salah satu cara yang paling efektif adalah dengan pemberian kompensasi atau insentif. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melaksanakan tugas keorganisasian. Pemberian kompensasi haruslah adil dan layak bagi seorang karyawan. Artinya adil dan layak adalah bahwa sedapat mungkin kompensasi atau gaji yang diterima kelangsungan hidup karyawan dan pemberian kompensasi itu harus pula berdasarkan pada besar kecilnya tanggung jawab dan risiko dari masing-masing pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Asmawi, 2017).

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja yang telah dilakukan (Fauzi, 2014). Jenis-jenis kompensasi menurut Bachtiar, (2013) terbagi menjadi tiga jenis, yaitu :

- a. Kompensasi langsung yaitu penghargaan/ganjaran yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang telah disepakati seperti gaji atau upah lembur.
- b. Kompensasi tidak langsung yaitu pemberian bagian keuntungan/manfaat bagi para pekerja di luar gaji tetap dapat berupa uang atau barang.

- c. Insentif yaitu penghargaan/ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

Kompensasi memiliki beberapa tujuan utama diantaranya yaitu menarik pelamar kerja yang potensial, mempertahankan karyawan yang baik, meraih keunggulan kompetitif, meningkatkan produktivitas, melakukan pembayaran yang sesuai dengan aturan hukum, menjamin keadilan, serta memudahkan sasaran strategi (Dwianto, 2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi menurut Hakim dan Muhdi, (2020) adalah sebagai berikut :

- a. Penawaran dan permintaan. Jika penawaran (pencari kerja) lebih banyak daripada permintaan (lowongan pekerjaan) maka kompensasi relatif kecil.
- b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar.
- c. Serikat buruh/organisasi yang kuat dan berpengaruh akan meningkatkan kompensasi.
- d. Produktivitas kerja karyawan yang baik dan banyak, maka kompensasi akan semakin besar.
- e. Peraturan pemerintah yang menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum.
- f. Biaya hidup. Jika biaya hidup di daerah tertentu tinggi, maka tingkat kompensasi/upah semakin besar.



- g. Posisi jabatan karyawan. Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima kompensasi yang lebih besar.
- h. Pendidikan dan pengalaman kerja. Semakin tinggi pendidikan dan lama bekerja karyawan maka kompensasi yang diterima akan semakin besar.
- i. Kondisi perekonomian nasional yang maju akan meningkatkan kompensasi
- j. Jenis dan sifat pekerjaan. Semakin sulit pekerjaan dan memiliki resiko yang besar maka tingkat kompensasi yang diterima akan semakin besar.

Menurut Sinambela, (2018) menyatakan bahwa pengembangan sistem kompensasi organisasi perlu dilakukan dengan berbagai strategi yang saling mendukung. Strategi tersebut antara lain berkenaan dengan :

- a. Analisis pekerjaan, perlu disusun deskripsi jabatan, uraian pekerjaan dan standar pekerjaan, yang terdapat dalam suatu organisasi.
- b. Penilaian pekerjaan yang dikaitkan dengan keadilan internal. Dalam melakukan penilaian pekerjaan diusahakan tersusunnya urutan peringkat pekerjaan, penetapan nilai untuk setiap pekerjaan, susunan perbandingan dengan pekerjaan lain dengan organisasi dan pemberian poin untuk setiap pekerjaan.

- c. Survei berbagai sistem kompensasi. Dengan melakukan survei berbagai sistem kompensasi yang berlaku guna memperoleh bahan yang berkaitan dengan keadilan eksternal. Organisasi yang di survei dapat berupa instansi pemerintah yang secara fungsional berwenang mengurus ketenagakerjaan, kamar dagang dan industri, organisasi profesi, serikat pekerja, organisasi pemakai pegawai lain dan organisasi konsultan terutama yang mengkhususkan diri dalam manajemen.

Kompensasi juga turut andil dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Nuruzzaman et al., (2021) yang menyatakan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja pegawai. Penelitian yang sama dilakukan oleh Febrina et al., (2021) yang menyatakan bahwa adanya kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, peneliti ingin menguji hipotesis dalam penelitian ini yaitu : Apakah terdapat pengaruh dari kompensasi terhadap peningkatan motivasi dan kinerja pegawai di Laboratorium X Surakarta ?

#### **4. Hubungan Motivasi dengan Kinerja**

Motivasi merupakan salah satu faktor penting yang harus dimiliki seorang pegawai dalam bekerja guna mencapai tujuan perusahaan. Adanya motivasi dalam diri seorang pegawai akan menjadikan pegawai lebih aktif, kreatif hingga loyal. Hal itu lambat laun akan menyebabkan pegawai

memiliki peningkatan produktivitas yang nantinya turut berimbas pada hasil kinerja pegawai itu sendiri (Widayat, 2015).

### **5. Hubungan Kompensasi dengan Motivasi**

Kompensasi merupakan salah satu peranan penting dari sistem pengendalian manajemen yaitu untuk memberikan motivasi kepada para pegawai agar dapat mencapai tujuan suatu perusahaan. Adanya kompensasi yang memadai dan sesuai standar hidup mereka akan membuat para pegawai merasakan peningkatan dorongan atau semangat dalam dirinya untuk bekerja (Cahya, 2021).

### **6. Hubungan Kompensasi dengan Kinerja**

Kinerja pegawai ada kalanya mengalami penurunan yang disebabkan oleh berbagai faktor baik yang berasal dari dalam diri pegawai maupun dari luar. Hal ini apabila tidak segera ditangani oleh manajemen maka akan berimbas pada produktivitas, untuk itulah manajemen membutuhkan suatu alat yang berfungsi sebagai pengendalian salah satunya yaitu kompensasi. Adanya pemberian kompensasi berupa uang, tunjangan kesehatan, maupun jaminan keselamatan dalam bekerja mampu menjaga kestabilan hingga meningkatkan kinerja pegawai (Saajidah, 2018).

### **7. *Total Quality Management (TQM)***

Peningkatan mutu laboratorium ditentukan dengan pelaksanaan *Total Quality Management (TQM)* yang diarahkan pada satu tujuan utama yaitu terciptanya kepuasan pelanggan. *Total Quality Management (TQM)* merupakan pendekatan manajemen yang digunakan oleh perusahaan-

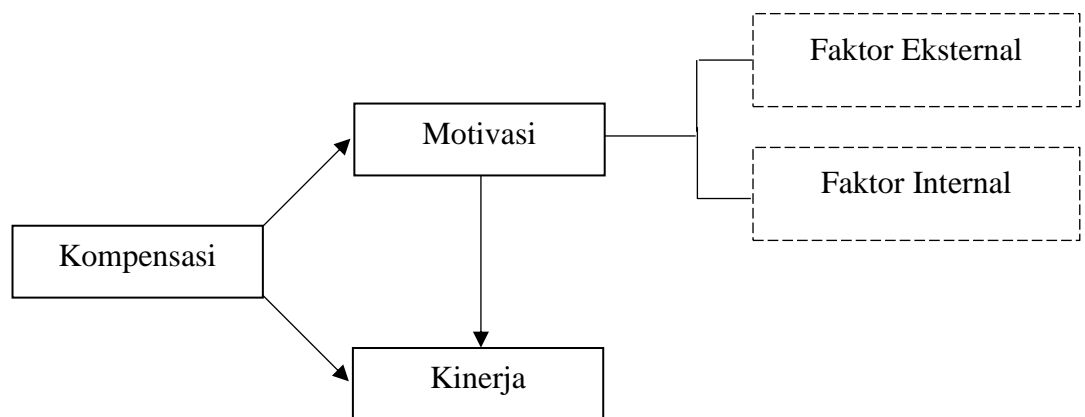
perusahaan untuk meningkatkan daya saing dalam jangka panjang agar tetap mampu bertahan dan berkembang dalam persaingan global secara sistematis dengan menggunakan banyak dimensi (Suparlan dan Harianto, 2013). *Total Quality Management* melibatkan koordinasi secara penuh untuk mendapatkan keunggulan kompetitif dengan terus menerus mengadakan perbaikan pada setiap perusahaan. Beberapa karakteristik TQM menurut Listyawati (2014) adalah sebagai berikut :

- a. Fokus pada pelanggan baik pelanggan internal maupun eksternal
- b. Memiliki obsesi yang tinggi terhadap kualitas
- c. Menggunakan pendekatan ilmiah dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah
- d. Memiliki komitmen jangka panjang
- e. Membutuhkan kerjasama tim
- f. Memperbaiki proses secara berkesinambungan
- g. Memiliki kesatuan tujuan
- h. Adanya keterlibatan dan pemberdayaan karyawan

Perusahaan harus memiliki pedoman yang jelas dan terarah agar penerapan TQM memperoleh keberhasilan, diantaranya yaitu : komitmen untuk menyediakan produk atau layanan yang efisien dan menguntungkan, perusahaan harus menyediakan produk atau layanan yang konsisten misalnya ketepatan hasil laboratorium, serta perusahaan harus menyediakan pekerja dengan kemampuan atau kompetensi yang unggul untuk melaksanakan pekerjaan (Mahmood, 2014).

Pelaksanaan TQM telah dapat dirasakan oleh semua pihak baik oleh rumah sakit maupun laboratorium sebagai penyedia jasa dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suparlan dan Harianto (2013) yang menyatakan bahwa dampak yang akan terjadi apabila ketidakpuasan pasien terus meningkat akan berpengaruh terhadap kunjungan pasien atau penurunan BOR di Rumah Sakit Semen Gresik.

## B. Kerangka Pikir Penelitian



**Gambar 1. Kerangka Pikir**

**Keterangan :**

: Variabel yang diteliti  
 : Variabel yang tidak diteliti

## C. Hipotesis

Hipotesis merupakan sebuah pernyataan dugaan atau *confectural* mengenai hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2017). Maka

dari itu, pentingnya hipotesis mengandung arti bahwa berupa jawaban sementara terhadap permasalahan dalam penelitian yang dirumuskan. Berdasarkan pengertian tersebut, sebuah hipotesis harus diuji kebenarannya untuk membuktikan tentang ada atau tidaknya mengenai Pengaruh Kompensasi terhadap Peningkatan Motivasi dan Kinerja Pegawai di Laboratorium X Surakarta yang membutuhkan sebuah penelitian.

Dari uraian tersebut, peneliti mengemukakan hipotesis sementara yang merupakan jawaban dari permasalahan juga untuk membuktikan kebenaran yang diperlukan dalam penelitian antara lain :

H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh kompensasi terhadap peningkatan kinerja pegawai di Laboratorium X Surakarta.

H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja pegawai di Laboratorium X Surakarta.

H<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh kompensasi terhadap peningkatan motivasi pegawai di Laboratorium X Surakarta.