

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Motivasi Kerja

Motivasi merupakan faktor yang paling penting untuk membangkitkan semangat seseorang untuk mencapai tujuan utamanya dalam bekerja. Dengan diberikannya motivasi, seorang karyawan akan terdorong untuk lebih mencintai pekerjaannya dan dapat bekerja lebih baik. Menurut Saripuddin & Handayani, (2017), motivasi kerja merupakan sebuah keadaan yang dipergunakan untuk memberikan dorongan atau pergerakan kepada seseorang agar dapat melakukan pekerjaan yang diberikan padanya untuk mencapai tujuan dari pekerjaan tersebut.

Motivasi kerja adalah suatu keadaan yang mendorong atau menjadi penyebab seseorang melakukan kegiatannya dalam bekerja. Motivasi juga sebagai pendorong seorang anggota memiliki keinginan dalam mengerahkan kemampuannya dalam bekerja dan memiliki kelayaitasan dalam bekerja untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan (Wilson Bangun, 2012).

Menurut Wibowo (2014), motivasi kerja merupakan sebuah dorongan terhadap proses pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang guna mencapai tujuan yang diinginkan. Terdapat beberapa elemen yang terkandung dalam motivasi kerja, yaitu membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, memiliki sifat terus menerus dan memiliki tujuan. Motivasi kerja

juga memiliki 2 bentuk indikator dasar, yaitu ekstrinsik dan ekstrinsik. Di dalam kinerja anggota, Brigade Infanteri-4 Marinir/BS memerlukan keduanya guna menunjang kinerja seorang anggota. Faktor ekstrinsik merupakan hal-hal apa yang akan dilakukan oleh instansi untuk memotivasi para anggotanya, sedangkan faktor instrinsik adalah penyebab dari dalam instansi untuk memotivasi anggotanya dengan sebuah tujuan.

Menurut Siahaan & Bahri, (2019), motivasi adalah suatu keadaan dimana para karyawan diarahkan untuk bergerak agar dapat mencapai tujuan organisasi atau tujuan kerja yang terarah.

Terdapat 3 elemen dalam motivasi kerja, yaitu arah perilaku (*Direction of Behavior*), tingkat kegigihan (*Level of Persistence*), tingkat usaha (*Level of Effort*).

1. Arah Perilaku (*Direction of Behavior*)

Perilaku seseorang karyawan tertuju dari banyaknya perilaku-perilaku lain. Salah satunya seperti perilaku yang dapat menghambat kemajuan organisasi, oleh karena itu karyawan harus diberikan motivasi agar dapat memberikan perilaku yang baik dalam berkerja dan memberikan hasil yang baik bagi organisasi. Misalnya, seorang karyawan bisa tidak disiplin waktu bekerja, namun karyawan tersebut tetap disiplin waktu saat bekerja seperti tidak datang terlambat dan tidak mendahului pulang.

2. Tingkat Kegigihan (*Level of Persistence*)

Tertuju pada perilaku karyawan yang ketika dihadapkan sebuah masalah karyawan yang sudah termotivasi dapat mengatasi masalah tersebut

dengan baik dan memberikan perilaku yang baik. Misalnya, ketika seorang karyawan berperilaku profesional saat menyelesaikan pekerjaannya meskipun sedang terdapat masalah internal.

3. Tingkat Usaha (*Level of Effort*)

Sebuah instansi harus bisa memberikan motivasi kepada karyawannya agar mau bekerja keras dan menunjukkan perilaku yang dapat memberikan sesuatu bagi perusahaan. Tingkat usaha di sini membahas mengenai bagaimana kesungguhan seorang karyawan dengan pekerjaannya sesuai dengan perilakunya. Contohnya, seorang karyawan tidak perlu tepat waktu ketika hadir di kantor tetapi dilihat dari perilakunya saat bekerja apakah karyawan tersebut serius dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaannya (Timothy, 2017).

Menurut Saripuddin & Handayani, (2017), terdapat 2 faktor yang menyatakan motivasi, yaitu:

1. Faktor Internal.
2. Faktor eksternal.

2.1.2 Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan langkah maju dari seorang karyawan dalam sebuah perusahaan untuk dapat menduduki jabatan di waktu yang akan datang. Pengembangan karir meliputi pertimbangan antara perusahaan dan manajer SDM yang telah membuat perencanaan mengenai tata cara

pengembangan karir karyawannya (Bahri & Chairatun Nisa, 2017).

Menurut Raymond A. Noe (2011), pengembangan karir diartikan sebagai sebuah perolehan keterampilan, pengetahuan, dan perilaku guna meningkatkan kemampuan seseorang untuk memenuhi persyaratan pekerjaan yang mana berfungsi sebagai penunjang perubahan pada pekerjaan. Pengembangan karir memiliki empat pendekatan yang digunakan untuk mengembangkan anggota TNI, seperti: pendidikan formal, penilaian, pengalaman bekerja, dan hubungan pribadi.

Pengembangan karir merupakan aktivitas seumur hidup yang serupa dengan lokakarya. Definisi pengembangan karir ialah aktivitas berkepanjangan yang berguna untuk pencapaian karir seseorang. Selain itu pengembangan karir dalam arti lain dimaksud dengan perolehan pengetahuan, keahlian serta sikap yang ditingkatkan keahliannya, guna penuhi transformasi persyaratan pekerjaan serta tuntutan pekerjaan yang diberikan (Wulan, Yan, & Zani, 2019).

Handoko & Rambe (2018), mengatakan bahwa pengembangan karir merupakan perencanaan sumber daya manusia untuk memberikan pelatihan di waktu yang akan datang. Bagi anggota TNI, pengembangan karir dapat memberikan ilustrasi jalur perjalanan karir di dalam sebuah instansi. Bagi sebuah instansi, pengembangan karir digunakan agar relasi antara anggota dan instansi meningkat.

Menurut Mokoagow et al (2020), pengembangan karir adalah sebuah rancangan yang digunakan oleh instansi untuk dipastikan kepada para

anggotanya yang memiliki kualitas kerja yang baik, karena dapat memberikan keuntungan bagi anggota itu sendiri dan instansi.

Bahri & Chairatun Nisa (2017), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir pada karyawan di dalam sebuah instansi, yaitu:

1. Memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dan instansi.
2. Rancangan dalam pengaturan anggota.
3. Faktor eksternal.
4. *Rewards* yang diterima oleh anggota.

2.1.3 Lingkungan Kerja

Menurut Nabawi (2019), lingkungan kerja adalah dimana sebuah instansi menyediakan fasilitas kebutuhan kerja karyawannya untuk dipergunakan ketika bekerja secara individu maupun kelompok, dan lingkungan kerja merupakan tempat dimana para anggotanya merasa nyaman, bersemangat, dan tidak merasa tertekan dalam menjalankan pekerjaannya, dan memberikan hasil pekerjaan yang maksimal kepada instansi.

Lingkungan kerja ialah komponen penting disaat karyawan melaksanakan kegiatan bekerja. dengan mencermati lingkungan kerja yang baik maupun menghasilkan pekerjaan dengan keadaan yang dapat memicu motivasi, hingga hendak mempengaruhi antusiasme ataupun semangat para anggota untuk bekerja (Parashakti, Fahlevi, Ekhsan, & Hadinata, 2020).

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana keseluruhan fasilitas

dimana sarana dan prasarana penunjang kinerja terdapat di sekitar anggota dan dapat mempengaruhi kinerja anggota itu sendiri. Lingkungan kerja meliputi, tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, pencahayaan, ketenangan, dan juga hubungan kerja antar anggota maupun atasan dan bawahan (Aruan & Fakhri, 2015).

Lingkungan kerja adalah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dan hubungan kerja baik anggota dengan atasan, atau anggota dengan rekan kerjanya. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat para anggota lebih efektif dalam melaksanakan pekerjaannya (Aritonang, Fadilah, Aritonang, & Saragih, 2019).

Ahmad et al., (2019), mengatakan bahwa indikator lingkungan kerja terdiri dari:

1. Suasana kerja.
2. Hubungan rekan kerja.
3. Fasilitas pekerjaan.

2.1.4 Kinerja

Qustolani (2017), mendefinisikan kinerja anggota sebagai nilai dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang sudah diselesaikan oleh anggota sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan definisi dari keterampilan anggota dalam bekerja. Kemampuan anggota dalam melaksanakan pekerjaannya sangat perlu diketahui, agar intansi dapat menilai kinerja anggota tersebut dan

menjadikannya sebuah acuan untuk para anggota-anggota lainnya (Sunarsi, 2018).

Menurut Adianto & Sugiyanto (2019), kinerja merupakan sebuah prestasi kerja yang dihasilkan oleh anggota karena telah menjalankan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan sangat baik. Dengan begitu kinerja anggota yang baik itulah yang menjadikan instansi meningkat secara keseluruhan produktivitasnya dan semakin dapat bertahan dalam persaingan global.

Menurut Marjaya & Pasaribu (2019), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja anggota, diantaranya adalah kemampuan atas minat karyawan, kemampuan atas penerimaan tanggung jawab, dan peran motivasi bagi anggota, namun ketiga faktor tersebut digabungkan untuk menjadikan anggota berkinerja baik dan diharapkan instansi. Sedangkan faktor kinerja menurut Mangkuegara (2017), setiap anggota yang berkinerja baik harus dilandasi oleh faktor kemampuan dan faktor motivasi yang diberikan atasannya.

Menurut Wibowo (2014), kinerja adalah implementasi dari rencana tujuan yang telah disusun oleh instansi. Implementasi kinerja dilakukan oleh atasan organisasi yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana sikap dan perilaku dalam menjalankan kinerjanya. Pelaksanaan aktivitas yang dikerjakan oleh anggota TNI akan selalu dimonitor, dinilai dan ditinjau ulang, dengan dilakukannya pengukuran dan penilaian kinerja maka akan diketahui pencapaian kemajuan kinerja. Atas

dasar monitor, penilaian, dan tinjauan ulang akan diberikan umpan balik untuk melakukan koreksi terhadap perencanaan kinerja, maupun implementasi kinerja. Terdapat hal-hal lain untuk meningkatkan kinerja misalnya dengan memberikan *coaching*, *mentoring*, dan *counselling* kepada seluruh anggot agar kemampuan yang dimiliki selalu ditingkatkan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut merupakan penjelasan mengenai penelitian terdahulu yang menjadi bahan rujukan dalam penelitian ini:

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel dan Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Kromei L. Aritonang, Nira Fadilah, Tomy A. Aritonang, Okta V. Saragih (2019)	Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sinar Sosro	<p>Variabel Independen: Pengembangan karir, Lingkungan kerja fisik</p> <p>Variabel Dependen: Kepuasan Kerja Karyawan</p> <p>Metode Analisis: Uji Validitas dan Reabilitas, Analisis Regresi</p>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Fisik secara bersamaan berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sinar Sosro.

			Linier Berganda, Uji F, Uji T, Koefisien Determinasi (R Square)	
2	Mattinetta, Zakaria, Ahmad Idrus, Suratini (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Personil Kepolisian Resort (POLRES) Yahukimo	Variabel Independen: Motivasi Kerja, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Variabel Dependen: Kinerja Personil Metode Analisis: Uji Regresi Linear Berganda, Uji T	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personil Kepolisian Resort (POLRES) Yahukimo.
3	Rizal Nabawi (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Variabel Independen: Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Beban Kerja Variabel Dependen: Kinerja Pegawai Metode Analisis: Uji Asumsi Klasik, Uji Heteroskidastisit as, Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis, Uji T, Koefisien Determinan (R ²)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Kepuasan kerja dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

4	Dicky Surya Handoko, Muis Fauzi Rambe (2018)	Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja	<p>Variabel Independen: Pengembangan Karir, Kompensasi</p> <p>Variabel Dependen: Komitmen Organisasi</p> <p>Metode Analisis: Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Koefisien Determinan (R²)</p>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karir dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja.
5	Ivan Timothy (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Coca Cola Amatil Indonesia Surabaya.	<p>Variabel Independen: Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja</p> <p>Variabel Dependen: Kinerja Karyawan</p> <p>Metode Analisis: Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Heterokedastisitas, Uji Multikolinearitas, Uji T, Uji Koefisien Determinasi</p>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Coca Cola Amatil Indonesia Surabaya.
6	Zulhasanah M Mokoagow, Agus S Soegoto, Jacky S.B Sumarauw	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja	<p>Variabel Independen: Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir</p>	Hasil uji hipotesis menunjukan bahwa secara parsial Pengembangan Karir berpengaruh

	(2020)	Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo	<p>Variabel Dependen: Kinerja Karyawan</p> <p>Metode Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda</p>	secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo.
7	Riski Damayanti, Agustina Hanafi, & Afriyadi Cahyadi (2018)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang)	<p>Variabel Independen: Kepuasan Kerja</p> <p>Variabel Dependen: Kinerja Karyawan</p> <p>Metode Analisis: Analisis Regresi Linier Sederhana, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji t (Uji Parsial), Uji Koefisien Determinasi (R^2)</p>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang, Sumatera Selatan.
8	Olivia Theodora (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sejahtera Motor Gemilang	<p>Variabel Independen: Motivasi Kerja</p> <p>Variabel Dependen: Kinerja Karyawan</p> <p>Metode Analisis: Uji Validitas, Reliabilitas, Rata-Rata (Mean), Standar Deviasi,</p>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan anantara motivasi kerja yang memiliki indikator <i>existence</i> , <i>relatedness</i> , <i>growth</i> dengan kinerja karyawan Pt Sejahtera Motor Gemilang.

			Heteroskedastisitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji F (Simultan), Uji T (parsial)	
9	Jufrizen (2015)	Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan	<p>Variabel Independen: Kompensasi, Pengembangan Karir</p> <p>Variabel Dependen: Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja</p> <p>Metode Analisis: Uji Normalitas, Heteroskedastisitas, Multikolinearitas</p>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, dan pengembangan karir tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
10	N. Lilis (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama Di Jakarta	<p>Variabel Independen: Lingkungan Kerja Non Fisik, Komunikasi</p> <p>Variabel Dependen: Kinerja Karyawan</p> <p>Metode Analisis: Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Autokorelasi, Uji t (Parsial), Uji F (Simultan)</p>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama Di Jakarta.

Sumber: Data diolah, 2021.

2.3 Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja TNI AL-Brigade Infanteri-4 Marinir/BS

Pimpinan instansi memberikan motivasi kerja sesuai dengan kebutuhan anggotanya, untuk membantu mencapai tujuan tertentu. Ketika anggota memiliki motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya maka mereka harus meningkatkan kinerjanya, dengan peningkatan yang terjadi pada kinerja anggota tersebut, maka secara tidak langsung kinerja instansi juga meningkat. Dari motivasi yang diberikan oleh pimpinan instansi dan anggota tersebut meningkatkan kinerjanya maka terdapat peluang untuk anggota tersebut mengembangkan karirnya, seperti mendapatkan promosi, dan kenaikan jabatan. Lingkungan kerja juga sangat berpengaruh bagi kelancaran bekerja dan dapat mempengaruhi kinerja anggota tersebut, karena dengan terpenuhinya fasilitas kerja, rekan kerja yang dapat memberikan dukungan satu sama lain akan memberikan aura positif dalam bekerja.

Ketiga variabel tersebut motivasi kerja yang diberikan pimpinan, pengembangan karir yang dihasilkan dari hasil kerja anggota instansi itu sendiri, hingga lingkungan kerja dapat sangat berpengaruh terhadap kinerjanya selama bekerja di instansi terkait.

H4: Motivasi kerja, pengembangan karir, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2.4 Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian merupakan gambaran skematis mengenai arah tujuan dari penelitian yang akan di lakukan. Menurut Sugiono (2017), kerangka penelitian merupakan sebuah konsep dari faktor-faktor yang ada pada teori permasalahan yang bertujuan untuk merumuskan hipotesis penelitian dengan berbentuk bagan.

1. Motivasi Kerja (X1)

Curtis et al., (2009) dalam Selma (2011), mengatakan bahwa di dalam motivasi kerja terdapat 2 indikator yang meliputinya, yaitu variabel intrinsik dan variabel ekstrinsik. Variabel intrinsik adalah sesuatu yang melibatkan pekerjaan, promosi jabatan, atau pengembangan karir, penghargaan atas kinerja yang baik, dan hubungan antara atasan dan anggotanya. Sedangkan variabel ekstrinsik meliputi gaji, keamanan dalam bekerja, gaji dan insentif, disiplin kerja, dan lingkungan kerja yang baik.

2. Pengembangan Karir (X2)

Haryani (2013), mengatakan bahwa pengembangan karir merupakan bagian dari perencanaan dalam mengidentifikasi suatu tujuan yang berkaitan dengan kenaikan jabatan. Untuk mencapai tujuan tersebut terdapat indikator dari pengembangan karir, yaitu: jaringan kerja. Jaringan kerja itu sendiri merupakan hubungan kerja sama antara anggota dengan atasan, anggota dengan rekan kerja, bahkan dengan instansi.

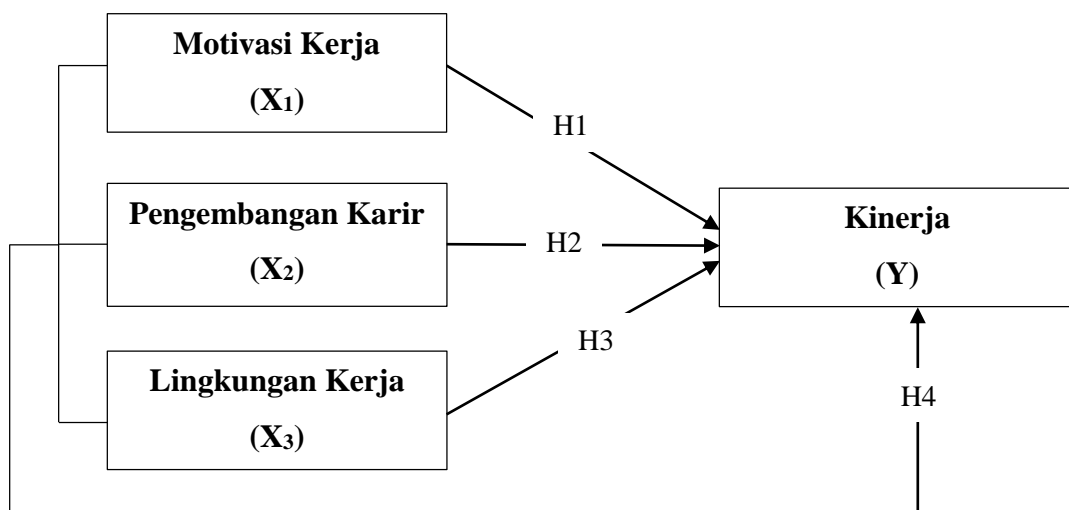
3. Lingkungan Kerja (X3)

O'Brien, et al., (1977) dalam Einarsen, Raknes, & Matthiesen (1994), menyatakan bahwa faktor pendukung indikator lingkungan kerja adalah tantangan, kepemimpinan, kontrol kerja, dan beban kerja.

4. Kinerja (Y)

Menurut Kessler (2003) dalam Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, De Vet, & Van Der Beek (2014), kinerja merupakan persyaratan-persyaratan guna para anggota dapat mencapai tujuannya. Berdasarkan penelitiannya indikator-indikator kinerja adalah kinerja tugas, kinerja kontekstual, dan perilaku kerja kontra produktif.

Gambar 2.4 Kerangka Penelitian



2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari pertanyaan-pertanyaan yang dikemukakan pada rumusan masalah, maka dari itu berdasarkan latar belakang dan kerangka penelitian maka hipotesis yang diajukan, yaitu:

H1: Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota TNI AL-Brigade Infanteri-4 Marinir/BS.

H2: Diduga pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota TNI AL-Brigade Infanteri-4 Marinir/BS.

H3: Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota TNI AL-Brigade Infanteri-4 Marinir/BS.

H4: Diduga motivasi kerja, pengembangan karir, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota TNI AL-Brigade Infanteri-4 Marinir/BS.