

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi yang terjadi saat ini mempunyai dampak besar bagi perkembangan usaha. Persaingan dalam dunia usaha membuat perusahaan terus berlomba-lomba melakukan inovasi baru untuk memenangkan persaingan. Menurut (Rozalia,dkk,2015) persaingan yang ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Salah satu faktor penting yang menentukan kemajuan atau tidaknya suatu organisasi terletak pada kualitas sumber daya manusianya (Arisanti,dkk,2019). Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal yang memegang peran paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya dalam organisasi yang meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Menurut Bukit, dkk, (2017:2) sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Menurut Hasibuan (2019:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia memiliki tugas penting di dalam perusahaan. Menurut Gomes (2006) tugas manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan upaya mengelola unsur manusia dengan segala potensi yang dimilikinya harus dilakukan seefektif mungkin sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas (*satisfied*) dan memuaskan (*satisfactory*). Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki tugas dan fungsi untuk menggali dan mengelola segala potensi yang dimiliki karyawan agar dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan, dengan kinerja karyawan yang baik, maka tujuan perusahaan dapat tercapai dengan optimal.

Kinerja merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia. Sutrisno (2016) menyimpulkan kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Menyadari betapa pentingnya peranan tenaga manusia dalam organisasi/perusahaan dan agar dapat dimanfaatkan seefektif mungkin untuk meningkatkan kinerja diperlukan cara-cara untuk menggerakkan agar manusia mau bekerja menggunakan skill atau keahliannya secara maksimal.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja, karena orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya. Karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja akan membantu hasil kinerja dari karyawan tersebut (Rozalia, 2015:2). Menurut Halik (2021) Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu

motivasi kerja pegawai perlu dibangkitkan agar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Penelitian Rachmadan dan Dudija (2020) menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Usman (2013:276) motivasi ialah dorongan yang dimiliki seseorang untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan (*need*), keinginan(*wish*), dorongan(*desire*) atau impuls. Menurut Umam (2012:159) pengertian dari motivasi mencakup berbagai aspek tingkah atau perilaku manusia yang dapat mendorong seseorang untuk berperilaku atau tidak berperilaku. Motivasi adalah dorongan manusia untuk bertindak dan berperilaku. Motivasi memiliki peran yang sangat penting karena dengan adanya motivasi dapat diharapkan setiap karyawan memiliki keinginan untuk bekerja keras yang dapat mencapai hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan yang tinggi (Hasibuan 2008:92).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah pengalaman kerja. Ratulangi dan Soegoto (2016:323) menyatakan dalam upaya meningkatkan kinerja, pengalaman kerja sangat diperlukan karena pengalaman kerja karyawan mencerminkan tingkat atau penguasaan serta keterampilan yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dilakukan. Apabila karyawan mempunyai pengalaman kerja yang tinggi maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya semakin sedikit pengalaman kerja, maka kinerja karyawan juga semakin rendah. Penelitian yang dilakukan oleh Aristarini,dkk (2014) menemukan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Syukur (2001:74), menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas yang sesuai dengan kemampuannya. Pendapat lain dikemukakan oleh Foster (2001), pengalaman kerja

adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Berdasarkan pendapat yang dikemukakan di atas menurut peneliti pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

Selain kedua faktor tersebut, semangat kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semangat kerja mendorong seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya. Pegawai yang mempunyai semangat kerja yang tinggi pasti mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien (Sofian dan Julkarnain 2019:145). Bulgis,dkk,(2021) menyatakan dengan semangat kerja yang tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat karena para karyawan akan dapat bekerja sama dengan individu lainya secara maksimal sehingga pekerjaan lebih cepat, kerusakan berkurang, absensi dapat diperkecil, perpindahan karyawan dapat diperkecil dan sebagainya.

Hasil penelitian Werang,dkk (2019) menunjukan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Menurut Moekijat (2009:130) semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Sedangkan menurut Siagian (2010) semangat kerja adalah sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah cerminan dari kondisi pegawai dalam lingkungan kerjanya dan ekspresi serta mental individu atau kelompok yang menunjukkan rasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya sehingga

merasa bergairah dan mampu bekerja secara lebih cepat dan lebih baik demi tercapainya suatu tujuan kelompok maupun organisasi.

Perusahaan yang menjadi tempat dari penelitian ini adalah PT Mitra Timur Medika Gianyar. PT Mitra Timur Medika Gianyar merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penyalur alat kesehatan, kedokteran dan alat laboratorium. PT Mitra Timur Medika Gianyar yang bertempat di Jalan Ken Dedes No.11 Gianyar, Bali berdiri pada tahun 2015. Kegiatan pokok perusahaan yaitu menyediakan produk alat kesehatan dan laboratorium bagi konsumen. Target pasar/konsumennya meliputi rumah sakit, puskesmas, laboratorium, sekolah yang memerlukan alat peraga/praktikum, masyarakat umum, dinas kesehatan provinsi Bali, kabupaten dan kota di Bali.

PT Mitra Timur Medika Gianyar dalam kegiatannya memerlukan sumber daya manusia / karyawan yang memiliki kinerja tinggi dan senantiasa mementingkan tujuan perusahaan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti dengan pimpinan PT Mitra Timur Medika Gianyar, peneliti menemukan adanya permasalahan yang terjadi di dalam perusahaan yaitu menurunnya kinerja karyawan, terlihat dari tender yang tidak selesai dikerjakan oleh karyawan tepat pada waktunya. Kinerja yang menurun disebabkan karena kurangnya komitmen kerja dari karyawan dan rasa tanggung jawab karyawan atas pekerjaannya. Karyawan belum dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu bahkan cenderung senang menunda pekerjaan.

Fenomena lain yang peneliti temukan yaitu kurangnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan untuk mendorong karyawan dalam bekerja. Berdasarkan

hasil wawancara dengan karyawan PT Mitra Timur Medika Gianyar, masalah kurangnya motivasi dari perusahaan kepada karyawannya seperti perusahaan tidak memberikan penghargaan/reward kepada karyawan yang berprestasi dalam pekerjaannya. Hal ini sangat diperlukan oleh karyawan, karena setiap karyawan memiliki kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan atas prestasi kerjanya. Selain masalah tersebut, pengalaman kerja karyawan PT Mitra Timur Medika Gianyar dirasa masih kurang. Banyak karyawan belum menguasai pekerjaan dan kurang inisiatif dalam bekerja, karena tidak mengetahui dengan benar apa yang harus dilakukan. Hal ini menyebabkan keterlambatan dalam bekerja yang menghambat kinerja karyawan.

Permasalahan lain yang terjadi pada PT Mitra Timur Medika Gianyar yaitu semangat kerja karyawan yang menurun terlihat dari tingkat absensi karyawan PT Mitra Timur Medika Gianyar, yang disajikan pada Tabel 1.1

Tabel 1.1
Absensi Karyawan PT Mitra Timur Medika Gianyar
Tahun 2020-2021

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Hari Kerja yang Hilang (Hari)	Jumlah Hari Kerja Sesungguhnya (Hari)	Persentase Absensi (%)
A	B	C	D = (BxC)	E	F = (D-E)	(G)=(E/Dx100%)
Maret	32	24	768	31	737	4.04%
April	32	25	800	30	770	3.75%
Mei	32	27	864	29	835	3.36%
Juni	32	26	832	32	800	3.85%
Juli	32	26	832	28	804	3.37%
Agustus	32	27	864	26	838	3.01%
September	32	25	800	28	772	3.50%
Oktober	32	27	864	27	837	3.13%
November	32	26	832	28	804	3.37%
Desember	32	26	832	31	801	3.73%
Januari	32	27	864	28	836	3.24%
Februari	32	24	768	25	743	3.26%
Jumlah		310	9920	343	9577	
Rata-Rata		26	827	28.58	798.08	3.46%

Sumber: PT Mitra Timur Medika Gianyar

Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan pada PT Mitra Timur Medika Gianyar berfluktuasi setiap bulannya. Rata-rata tingkat absensi karyawan sebesar 3,46%. Menurut (Mudiarta, dkk, 2012) tingkat absensi wajar berada dibawah 3%. Hal ini berarti rata-rata tingkat absensi karyawan PT Mitra Timur Medika Gianyar sebesar 3,46% tergolong tinggi, sehingga semangat kerja karyawan yang menurun masih perlu perhatian dari pihak perusahaan karena merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi pada PT Mitra Timur Medika Gianyar, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja, dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Timur Medika Gianyar ”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka rumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Timur Medika Gianyar ?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Timur Medika Gianyar ?
3. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Timur Medika Gianyar ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penulisan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Timur Medika Gianyar
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Timur Medika Gianyar
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Timur Medika Gianyar

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas maka diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan di bidang manajemen sumber daya manusia pada khususnya dan sebagai referensi bila diadakan penelitian lebih lanjut oleh pihak yang ingin mempelajari mengenai pengaruh motivasi, pengalaman kerja, dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan

2. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan saran atau masukan kepada perusahaan tentang memberikan motivasi, pengalaman kerja dan semangat kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memajukan PT Mitra Timur Medika Gianyar.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting-Theory*

Penelitian ini menggunakan Goal-Setting Theory yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (grand theory). Goal-Setting Theory merupakan salah satu bentuk teori motivasi. Goal-Setting Theory menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Goal-Setting Theory mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2008). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya.

2.1.2 Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat

kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dan instansinya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2015:67).

Dalam pencapaian target dan tujuan organisasi tersebut tidaklah mudah baik organisasi milik pemerintah atau milik swasta, untuk mempertahankan dan meningkatkan produktivitas suatu perusahaan, maka peran manajemen sumber daya manusia sangatlah penting artinya dalam hal mengupayakan agar tenaga kerja mau dan mampu memberikan prestasi kerjanya sebaik mungkin. Dalam hal tersebut perusahaan berkewajiban memperhatikan kebutuhan karyawannya baik yang bersifat materil maupun yang bersifat non material. Wujud dari perhatian, usaha serta dorongan yang dapat dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya, salah satunya adalah dengan melaksanakan promosi jabatan yang objektif dan adil serta penempatan yang tepat.

Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkret dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut Berdasarkan pengertian-pengertian

di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam jangka waktu tertentu.

2. Faktor - faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Wibowo (2007:88) terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain:

a. Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik merupakan salah satu aspek yang sangat penting agar mampu merangsang seseorang dari luar dirinya.

b. Kemampuan

Kemampuan merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku ditempat kerja. Kinerja dalam pekerjaan dipengaruhi oleh: (a) pengetahuan, kemampuan, dan sikap, (b) gaya kerja, kepribadian, kepentingan (minat), dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan dan gaya kepemimpinan.

c. Disiplin kerja

Sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan.

3. Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2006), kinerja karyawan dapat dinilai dengan beberapa indikator yaitu:

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

b. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu.

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas.

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (Tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam sumber daya.

e. Kemandirian.

Kemandirian merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya sesuai komitmen kerja. Kemandirian juga merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam menilai kinerja para karyawannya. Hasibuan (2012) mengemukakan terdapat beberapa indikator umum yang berkaitan dengan kinerja, yaitu:

a) Ketepatan hasil kerja

b) Ketelitian hasil kerja

- c) Hasil kerja yang dihasilkan
- d) Kehadiran
- e) Peraturan perusahaan
- f) Kecepatan waktu kerja
- g) Bekerja sama
- h) Komunikasi
- i) Peran Serta

2.1.3 Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi didefinisikan sebagai proses yang ikut menumbuhkan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Intensitas terkait dengan seberapa keras orang berusaha. Ini adalah unsur yang mendapat perhatian paling besar dari kita bila berbicara tentang motivasi. Akan tetapi, intensitas yang tinggi kemungkinan tidak akan menghasilkan kinerja yang diinginkan jika upaya itu tidak disalurkan ke arah yang menguntungkan organisasi. Oleh karena itu kita harus mempertimbangkan kualitas upaya itu maupun intensitasnya. Upaya yang diarahkan ke sasaran dan konsisten dengan sasaran organisasi adalah hal yang seharusnya kita usahakan.

Pada akhirnya, motivasi memiliki dimensi berlangsung lama. Ini adalah ukuran tentang berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya. Individu-individu yang termotivasi tetap bertahan dengan pekerjaannya dalam waktu yang cukup lama untuk mencapai sasaran mereka Robbins (2007:214) Menurut Rivai (2008:455) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi

individu untuk mencapai hal yang spesifik yang sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai salah satu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan pegawai dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai. Ada tiga dimensi motivasi yang dapat diuraikan secara singkat As'ad, (2003:39) sebagai berikut :

1. Motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja diantaranya pemenuhan kebutuhan, peningkatan karir, pengakuan orang lain dan pekerjaan itu sendiri.
2. Harapan adalah kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu diantaranya kemungkinan pengembangan, kesempatan berprestasi, status, dan hubungan kerja.
3. Insentif adalah salah satu motivasi yang dilihat dari besar gaji yang diterima dan frekuensi kualitas memperoleh insentif diantaranya gaji, jaminan kesehatan, jaminan keselamatan, jaminan hari tua.

Pada teori diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk meningkatkan motivasi, maka seorang pimpinan harus :

1. Mengakui bahwa setiap pegawai memiliki kebutuhan yang berbeda dan preferensi yang berbeda pula. Tidak ada dua orang yang benar-bener memiliki kebutuhan yang sama.
2. Memahami kebutuhan utama seorang pegawai, merupakan perilaku atasan yang dicintai bawahan.

3. Membantu seseorang pegawai menentukan upaya mencapai kebutuhannya melalui prestasi. Hal ini tidak sulit jika dilakukan dengan ketulusan, bukan pamrih.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang menggerakkan seseorang baik karena faktor dari dalam dirinya maupun faktor luar, dapat berupa imbalan atas hasil kerjanya, serta situasi dan kondisi yang dihadapi yang akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Faktor-faktor motivasi yang digunakan dalam penelitian ini dikutip dari teori motivasi dua faktor Herzberg. Faktor-faktor motivasi menurut Herzberg dalam Hasibuan (2007) yang disebut faktor intrinsik meliputi :

1. Tanggung jawab (*Responsibility*), setiap orang ingin diikutsertakan dan ingin diakui sebagai orang yang berpotensi, dan pengakuan ini akan menimbulkan rasa percaya diri dan siap memikul tanggung jawab yang lebih besar.
2. Prestasi yang diraih (*Achievement*), setiap orang meningkatkan keberhasilan dalam setiap kegiatan. Pencapaian prestasi dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas selanjutnya.
3. Pengakuan orang lain (*Recognition*), pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari kompensasi.
4. Pekerjaan itu sendiri (*The work itself*), pekerjaan itu sendiri merupakan faktor motivasi bagi pegawai untuk memiliki performa tinggi. Pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas ini cukup menarik,

tugas yang memberikan tantangan bagi pegawai, merupakan faktor motivasi, karena keberadaannya sangat menentukan bagi motivasi untuk memiliki performa tinggi.

5. Kemungkinan pengembangan (*The possibility of growth*), pegawai hendaknya diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya misalnya melalui pelatihan-pelatihan, kursus dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya. Hal ini memberikan kesempatan kepada pegawai untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana karirnya yang akan mendorongnya lebih giat dalam bekerja.
6. Kemajuan (*Advancement*), peluang untuk maju merupakan pengembangan potensi diri seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan, karena setiap pegawai meningkatkan adanya promosi ke jenjang yang lebih tinggi, mendapatkan peluang untuk meningkatkan pengalaman dalam bekerja. Peluang bagi pengembangan potensi diri akan menjadi motivasi yang kuat bagi pegawai untuk bekerja lebih baik.

Sedangkan yang berhubungan dengan faktor ketidakpuasan dalam bekerja menurut Herzberg dalam Luthans (2006) dihubungkan oleh faktor ekstrinsik antara lain :

1. Gaji

Tidak ada satu organisasi pun yang dapat memberikan kekuatan baru kepada tenaga kerjanya atau meningkatkan kinerja, jika tidak memiliki sistem kompensasi yang realistis dan gaji bila digunakan dengan benar memotivasi pegawai.

2. Keamanan dan keselamatan kerja

Kebutuhan akan keamanan dapat diperoleh melalui kelangsungan kerja.

3. Kondisi kerja

Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai, pegawai akan merasa betah dan produktif dalam bekerja sehari-hari.

4. Hubungan kerja

Pekerjaan dapat dilakukan dengan baik haruslah didukung oleh suasana atau hubungan kerja yang harmonis antara sesama pegawai maupun atasan dan bawahan.

5. Prosedur perusahaan

Keadilan dan kebijaksanaan dalam menghadapi pekerja, serta pemberian evaluasi dan informasi secara tepat kepada pekerja juga merupakan pengaruh terhadap motivasi kerja.

6. Status

Status adalah posisi atau peningkat yang ditentukan secara sosial yang diberikan kepada kelompok atau anggota kelompok dari orang lain. Status pekerjaan mempengaruhi motivasinya dalam bekerja. Status pekerja yang diperoleh dari pekerjaannya antara lain ditunjukkan oleh klasifikasi jabatan, hak-hak istimewa yang diberikan serta peralatan dan lokasi kerja yang dapat menunjukkan statusnya.

3. Indikator Motivasi

Menurut Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2008:148), bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan

perwujudan diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu:

1. Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan : pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan : fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan lainnya.
3. Kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan : melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan : pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.
5. Kebutuhan perwujudan diri, ditunjukkan dengan : sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, di mana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan

2.1.4 Pengalaman Kerja

1. Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah apa yang dapat ditunjukan mengenai keahlian suatu pekerjaan dalam suatu bidang tertentu atau masa kerja. Lamanya seseorang

bekerja pada bidang tertentu berkaitan dengan usia. Seseorang akan mengenai bidang yang ditekuni sehubungan dengan hal tersebut berikut penjelasan tentang pengalaman kerja. Menurut Aristarini (2014:208) pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan selama periode tertentu

Menurut Basari (2013:45) pengalaman kerja pada pekerjaan sejenis, perlu mendapatkan pertimbangan dalam menempatkan tenaga kerja. Kenyataan menunjukkan makin lama tenaga kerja bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki. Sebaliknya, makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman yang diperoleh. Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja. Sebaliknya, terbatasnya pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki makin rendah.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah waktu yang digunakan seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai dengan frekuensi dan jenis tugasnya. Pada umumnya perusahaan lebih cenderung untuk memilih pengalaman, karena dengan pengalaman yang cukup panjang diharapkan mereka mempunyai kemampuan lebih besar daripada tanpa pengalaman. Dengan pengalaman tersebut, maka perusahaan tidak perlu lagi melakukan training atau apabila training itu perlu dilaksanakan adalah sekedarnya saja.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman kerja

Mengingat pentingnya pengalaman dalam suatu perusahaan, maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Menurut Ahmad (2007:57) “Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis tugas, penerapan dan hasil”. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Waktu.

Semakin lama seseorang melaksanakan tugas akan memperoleh pengalaman yang lebih banyak.

b. Frekuensi.

Semakin sering melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja lebih baik.

c. Jenis tugas

Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman yang lebih banyak

d. Penerapan.

Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang seseorang dalam melaksanakan tugas tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.

e. Hasil .

Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik

3. Indikator Pengalaman Kerja

Ada beberapa hal yang dapat menentukan seorang karyawan berpengalaman atau tidak, sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja menurut Foster (2001:43):

a) Lama waktu /masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik

b) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.

Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

c) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam melaksanakan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan

2.1.5 Semangat Kerja

1. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja adalah sikap mental dari individu atau kelompok yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Untuk membahas tentang semangat kerja maka ada banyak para ahli memberikan

definisi semangat kerja dari sudut pandang yang berbeda. Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal Hasibuan (2008). Menurut . Tohardi (2008) semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat dikatakan bahwa pada dasarnya semangat kerja merupakan suatu keadaan yang timbul dari dalam diri individu yang menyebabkan individu atau manusia tersebut dapat melakukan pekerjaan dalam suasana senang sehingga bekerja dengan giat, cepat, dan lebih baik. Semangat itu menggambarkan suatu perasaan yang berhubungan dengan suatu keadaan yang mencerminkan kondisi rohani atau perilaku individu yang merangsang setiap individu untuk melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik, serta lebih antusias dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Tinggi rendahnya semangat kerja para karyawan dalam suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti yang dinyatakan oleh Zainun (2010) bahwa :

- a. Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan terutama antara pimpinan yang sehari-hari langsung berhadapan dengan para karyawan yang dibawahinya.
- b. Terdapatnya suatu suasana atau iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lain organisasi, apalagi dengan mereka yang sehari-harinya banyak berhubungan dengan pekerjaannya.

- c. Kepuasan para karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang disukai sepenuhnya.
- d. Adanya tingkat kepuasan ekonomi dan kepuasan materiil lainnya yang menghadapi sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jerih payah yang telah diberikan kepada organisasi.
- e. Rasa kemanfaatan bagi terciptanya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama-sama mereka yang harus diwujudkan secara bersama-sama pula.

3. Indikator untuk Mengukur Semangat Kerja

Beberapa indikator untuk mengukur semangat kerja, menurut Taufiq (2008) yaitu :

a. Absensi.

Absensi menunjukan ketidakhadiran para karyawan dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan dan kepentingan-kepentingan pribadi, baik diberi wewenang atau tidak yang dapat diperhitungkan dalam tingkat kehadiran karyawan karena sakit, tingkat kehadiran karyawan selama satu bulan selain cuti dan hari libur yang ditetapkan.

b. Kerjasama.

Kerjasama ini merupakan suatu tindakan bersama-sama antara seseorang dengan orang lain dimana setiap orang bekerja dan menyumbangkan tenaganya secara sukarela dan sadar untuk saling membantu guna mencapai tujuan bersama.

c. Kepuasan.

Kepuasan yang dimaksud disini adalah suatu sikap para karyawan yang menunjukkan tingkat kepuasan terhadap tugasnya, lingkungan perusahaan serta terhadap jaminan-jaminan yang diperolehnya.

d. Disiplin.

Yaitu ketaatan setiap karyawan terhadap tata tertib yang berlaku dalam perusahaan meliputi kepatuhan karyawan kepada perintah dari pemimpin, taat pada tata tertib yang berlaku, berpakaian seragam ke tempat kerja serta penggunaan dan pemeliharaan alat-alat perlengkapan kantor dengan bekerja hati-hati dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya perlu dikaji sebagai bahan perbandingan dan acuan untuk menunjang pelaksanaan penelitian ini. Berikut beberapa hasil penelitian sebelumnya:

- 1) Rozalia, Utami, Ruhana (2015) Dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, dengan menggunakan uji F dan uji t. Persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah sama-sama menggunakan variabel bebas motivasi dan variabel terikat kinerja karyawan. Teknik analisis data sama-sama menggunakan analisis regresi linear

berganda. Perbedaanya yaitu pada lokasi penelitian dan variabel bebas disiplin kerja.

- 2) Wijaya dan Andreani (2015). Dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT. Sinar Jaya Abadi Bersama. Hasil penelitian menunjukkan motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah mean, interval kelas, uji F dan uji t Persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah sama-sama menggunakan variabel bebas motivasi dan variabel terikat kinerja karyawan. Perbedaanya yaitu pada lokasi penelitian variabel bebas kompensasi dan teknik analisis yang digunakan.
- 3) Rachmadan dan Dudija (2020). Dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Negara Indonesia (Persero),Tbk. KCU. Bandung Hasil penelitian menunjukkan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dan koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis yang dilakukan dalam pengolahan data menggunakan uji T dan uji F. Persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah sama-sama menggunakan variabel bebas motivasi dan variabel terikat kinerja karyawan. Teknik analisis data sama-sama menggunakan analisis regresi linear berganda . Perbedaanya yaitu pada lokasi penelitian dan variabel bebas disiplin kerja.

- 4) Sutrischastini dan Riyanto (2015) Dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunung Kidul. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Uji instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t. Persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah sama-sama menggunakan variabel bebas motivasi dan variabel terikat kinerja karyawan. Uji instrumen dan metode analisis data yang digunakan juga sama. Perbedaannya yaitu pada lokasi penelitian
- 5) Irkhami, Djaelani, Wahono (2021) Dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Kompensasi, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Putra Nusantara Sejahtera Kabupaten Madiun). Hasil penelitian menunjukkan motivasi, kompensasi, dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, dengan menggunakan uji F dan uji t. Persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah sama-sama menggunakan variabel bebas motivasi, pengalaman kerja dan variabel terikat kinerja karyawan. Teknik analisis data sama-sama menggunakan analisis regresi linear berganda. Perbedaannya yaitu pada lokasi penelitian dan variabel bebas kompensasi.
- 6) Ratulangi dan Soegoto (2016) Dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Hasjrat Abadi Tendea Manado). Hasil penelitian menunjukkan

pengalaman kerja, kompetensi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, dengan menggunakan uji F dan uji t. Persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah sama-sama menggunakan variabel bebas pengalaman kerja, motivasi dan variabel terikat kinerja karyawan. Teknik analisis data sama-sama menggunakan analisis regresi linear berganda. Perbedaannya yaitu pada lokasi penelitian dan variabel bebas kompetensi.

- 7) Aristarini, Kirya, Yulianthini (2014) Dalam penelitian yang berjudul Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran PT Adira Finance Singaraja. Hasil penelitian menunjukkan pengalaman kerja, kompetensi sosial, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur. Persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah sama-sama menggunakan variabel bebas pengalaman kerja, motivasi kerja dan variabel terikat kinerja karyawan. Perbedaannya yaitu pada lokasi penelitian, teknik analisis yang digunakan dan variabel bebas kompetensi sosial.
- 8) Halik (2021) Dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Jeneponto. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja, disiplin kerja disiplin kerja, pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini

adalah analisis regresi linier berganda, dengan pengujian hipotesis menggunakan uji F dan uji t. Persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah sama-sama menggunakan variabel bebas motivasi dan pengalaman kerja, serta variabel terikat kinerja karyawan. Teknik analisis data sama-sama menggunakan analisis regresi linear berganda. Perbedaannya yaitu pada lokasi penelitian dan variabel bebas disiplin kerja dan pendidikan.

- 9) Yunita (2019). Dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Pengalaman Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. New Pelangi Service Medan. Hasil penelitian menunjukkan pengalaman kerja dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, dengan menggunakan uji F dan uji t. Persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah sama-sama menggunakan variabel bebas pengalaman kerja dan semangat kerja serta variabel terikat kinerja karyawan. Teknik analisis data sama-sama menggunakan analisis regresi linear berganda. Perbedaannya yaitu pada lokasi penelitian dan variabel bebas motivasi.
- 10) Werang, Irianto, Asmaningrum (2019) Dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Guru SD di Distrik Mindiptana, Papua. Hasil penelitian menunjukkan motivasi dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana. Persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah sama-sama menggunakan variabel bebas motivasi dan semangat kerja serta

variabel terikat kinerja karyawan. Perbedaannya yaitu pada lokasi penelitian dan teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear sederhana sedangkan penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda.

- 11) Sofian dan Julkarnain (2019). Dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Pengalaman Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Duta Griya Sarana Medan. Hasil penelitian menunjukkan pengalaman kerja dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, dengan menggunakan uji F dan uji t. Persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah sama-sama menggunakan variabel bebas pengalaman kerja dan semangat kerja serta variabel terikat kinerja karyawan. Teknik analisis data sama-sama menggunakan analisis regresi linear berganda. Perbedaannya yaitu pada lokasi penelitian dan variabel bebas motivasi.

