

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam penggerak kemajuan sebuah organisasi. Menurut Dessler (2015), Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Menurut Nawawi (2011) Manajemen sumber daya manusia mengandung pengertian yang erat kaitannya dengan pengelolaan sumber daya manusia atau pegawai dalam perusahaan. Menurut Hasibuan (2012:10) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Untuk mengetahui keefektifan sumber daya manusia dalam organisasi, perlu dilakukan suatu evaluasi yang dapat digunakan sebagai dasar penilaian kinerja karyawan dan pimpinan dalam usaha

Kinerja karyawan menurut Tarjo (2019) merupakan aktualisasi antara kemampuan dan motivasi. Kinerja karyawan merupakan hasil pencapaian secara nyata dalam periode tertentu baik secara individu maupun secara kelompok. Kinerja karyawan menjadi bukti keberhasilan dan sebagai tolok ukur bagi perusahaan atau lembaga. Mangkunegara (2015) yang mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jaitun (2013).

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya demi untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan tempatnya bekerja. Meningkatkan kinerja karyawan menjadi tantangan untuk manajemen sumber daya manusia. Karena perusahaan akan berhasil jika memiliki sumber daya yang berkualitas dan memiliki dedikasi untuk membuat perusahaan semakin berkembang. Oleh karena itu jika perusahaan menginginkan yang terbaik untuk mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai maka perusahaan harus memiliki karyawan yang mempunyai semangat yang tinggi untuk mewujudkan visi dan misi dari perusahaan agar lebih efektif. Berdasarkan dari hasil observasi yang dilakukan pada LPD Desa Adat Peguyangan Kecamatan Denpasar Utara terdapat fenomena yang akan di jelaskan pada Tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Laporan Tabungan, Deposito dan pinjaman Nasabah
Pada LPD Desa Adat Peguyangan
Kecamatan Denpasar Utara

Rekapitulasi Laporan Nasabah LPD Desa Adat Peguyangan Pada 3 tahun terakhir (Dalam rupiah)			
Tahun	2018 (Rp)	2019 (Rp)	2020 (Rp)
Tabungan	11,397,841	6,122,432	6,149,923
Deposito	22,216,535	35,058,070	39,883,070
Pinjaman	60,436,080	68,818,852	63,243,784
Jumlah	94,050,456	109,999,354	109,276,777

Sumber: LPD Desa Peguyangan Kangin Kecamatan Denpasar Utara

Berdasarkan dari Tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa jumlah tabungan, deposito, pinjaman dan seluruh nasabah yang melakukan transaksi pada LPD

Desa Adat Peguyangan Kecamatan Denpasar Utara mengalami fluktuasi yaitu terdapat jumlah naik dan turun disetiap tahunnya. Dapat dilihat pada tahun 2018 sampai 2019 transaksi yang dilakukan pada tahun 2019 mengalami peningkatan yang cukup signifikan dari pada di tahun 2018 dan sedangkan pada tahun 2020 jumlah transaksi mengalami penurunan. Jadi pada LPD Desa Adat Peguyangan jumlah nasabah yang menabung, deposito dan melakukan pinjaman mengalami fluktuasi. Hal ini disebabkan karena 2 faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal dari perusahaan. Faktor eksternal dapat disebabkan karena pada masa pandemi seperti saat ini yang sedang melanda seluruh dunia termasuk Indonesia yang berdampak langsung pada seluruh sektor ekonomi. Sedangkan pada faktor internal perusahaan yang menyebabkan penurunan pada kinerja yaitu terdapat kendala pada saat penyelesaian tugasnya yang dikarenakan beberapa karyawan belum memahami pekerjaannya sehingga karyawan belum mampu untuk menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan mempengaruhi performa dari perusahaan.

Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, maka perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin, manajemen sumber daya manusia juga harus memperhatikan karyawannya pada saat melakukan pekerjaan sehingga kinerja karyawan meningkat. Maka dari itu, berdasarkan penelitian terhadulu terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satu dari faktor tersebut yaitu dengan mengetahui dan mempelajari karakteristik individu yang di miliki oleh setiap karyawannya. perbedaan karakteristik individu dapat menerangkan penyebab berbedanya

kinerja karyawan yang satu dengan yang lainnya. Faktor karakteristik individu sebagai karyawan adalah faktor yang menjadi kunci dalam menentukan keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya, dimana hal tersebut ditunjukkan oleh adanya prestasi kinerja.

Karakteristik individu merupakan karakter seorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai dengan perwatakannya tertentu. Setiap individu memiliki karakteristik yang dieksplor atau dikembangkan masing-masing individu dalam menggali kemampuan yang ada untuk diaplikasikan kedalam suatu pekerjaan yang sesuai. menurut Moses, dkk. (2014:2) menyatakan bahwa, Karakteristik individu adalah minat, sikap dan kebutuhan yang di bawa seseorang dalam situasi kerja. Karakteristik individu adalah ciri-ciri khusus, sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang dimiliki seseorang yang membedakannya dengan orang lain. Menurut Rahman (2013), karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Sedangkan Menurut Widanarni (2015) karakteristik individu adalah kebutuhan, nilai, sikap, minat, dan kemampuan pribadi yang dibawa orang kepada pekerjaan mereka.

Hasil observasi dan wawancara peneliti dengan atasan dan dari LPD Desa Adat Peguyangan Kecamatan Denpasar Utara, atasan telah mempelajari karakteristik individu dari seluruh karyawannya agar mengetahui kemampuan dari masing masing karyawannya dan tujuan dari perusahaan bisa terwujud sesuai dengan yang diharapkan, karena setiap individu masing-masing

memiliki karakteristik yang berbeda dan memiliki keunggulannya masing-masing. Namun dalam kenyataannya dari setiap individu masih belum dapat menunjukkan kemampuannya yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan dari perusahaan, maka dari itu perusahaan sering mengadakan pelatihan agar karyawannya dapat memahami tugas yang diberikan oleh perusahaan dan menjelaskan tentang tujuan dari perusahaan.

Hasil penelitian dari Handayati (2016). Mengemukakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini senada oleh penelitian yang dilakukan oleh Sihombing (2018) yang menyatakan bahwa secara parsial karakteristik individu berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan dinyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hasil penelitian Bustomi (2017) menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain karakteristik individu, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu jaminan sosial. pemberian jaminan sosial akan memberikan semangat karyawan untuk merubah kinerjanya menjadi lebih baik lagi untuk perusahaan. Pemberian jaminan sosial sebagai bentuk tanggung jawab dari perusahaan terhadap karyawan. Pada saat karyawan hadir atau pulang keselamatan kerja karyawan harus benar-benar diperhatikan agar karyawan merasa nyaman dan aman pada saat bekerja.

Jaminan Sosial merupakan upaya kebijaksanaan yang ditujukan kepada tenaga kerja, terutama yang berada dilingkungan perusahaan dalam hal penyelenggaraan, perlindungan dengan interaksi kerja yang saling menguntungkan kedua belah pihak (Tenaga kerja dan pengusaha). Menurut

Subianto (2010:277) menjelaskan bahwa jaminan sosial adalah sistem pemberian jaminan kesejahteraan yang berlaku kepada semua warga negara dan sifatnya adalah dasar. Sedangkan menurut Satrawidjaja (2012) jaminan sosial dapat meliputi berbagai jenis pelayanan, sarana dan kemanfaatan yang diberikan Pemerintah kepada masyarakat seperti pendidikan dasar, kesehatan masyarakat, perumahan rakyat, air bersih, dan lingkungan hidup, lanjut usia dan lain sebagainya. Tambunan (2012). Jaminan sosial merupakan faktor penting bagi karyawan karena dimaksudkan untuk memberikan balas jasa yang dalam hal ini merupakan pemberian rasa tenang bagi pekerja dan anggota beserta keluarganya yang berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan hidup.

Dari hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti pada LPD Desa Adat Peguyangan Kecamatan Denpasar Utara adalah terdapat fenomena karyawan belum memberikan hasil kinerja yang terbaik untuk perusahaannya yang akan dapat mempengaruhi tujuan dari perusahaan. hal ini di sebabkan karena perusahaan belum diterapkan adanya pemberian jaminan kecelakaan kerja untuk karyawannya. Hal ini menyebabkan kinerja karyawan belum maksimal, karena jika adanya jaminan ini karyawan tidak perlu khawatir ada suatu hal yang akan menimpanya. Disetiap pekerjaan tentunya memiliki resiko yang cukup tinggi. Jadi jika adanya pemberian jaminan oleh perusahaan diharapkan karyawan merasa aman pada saat melakukan tugasnya masing masing.

Hasil penelitian dari Sari (2019). Jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, adanya pemberian jaminan sosial bagi tenaga kerja akan membuat pekerja merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaannya, sehingga tenaga kerja dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Penelitian

tersebut memiliki hasil yang sama dengan hasil dari penelitian Martcahyo (2012). Mengatakan bahwa variabel jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Hasil penelitian dari Hopipah (2019) menyatakan bahwa variabel jaminan sosial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selain jaminan sosial, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi. Perusahaan harus memperhatikan mengenai bagaimana cara untuk menjaga dan mengelola motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi adalah motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu.

Motivasi merupakan kekuatan dalam diri seseorang yang akan mempengaruhi arah yang dituju, intensitas dan keberlangsungan tindakan sukarela untuk mewujudkan tujuan yang sudah menjadi tujuan bersama. Menurut Umam (2012: 159) . Pengertian dari motivasi tercakup berbagai aspek tingkah atau perilaku manusia yang dapat mendorong seseorang untuk berperilaku atau tidak berperilaku. Namun dalam istilah berikut ini, motivasi adalah dorongan manusia untuk bertindak dan berperilaku. Sedangkan Menurut Usman (2013: 276) Motivasi ialah dorongan yang dimiliki seseorang untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan, keinginan, dorongan atau impuls. Menurut Irham (2013) motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Dari definisi tersebut dapat dicermati bahwa motivasi itu sangat penting mendasari individu atau seseorang dalam melakukan suatu pencapaian tujuan tertentu yang diinginkan.

Hasil pengamatan peneliti dalam tingkat motivasi pada LPD Desa Adat Peguyangan Kecamatan Denpasar Utara masih belum sesuai dengan harapan. Rendahnya tingkat motivasi karyawannya menyebabkan tujuan perusahaan belum optimal. Karena hasil prestasi yang dicapai oleh karyawannya belum diperhatikan oleh atasan. Jadi karyawan merasa enggan untuk melakukan hal yang sesuai dengan tuntutan dari pekerjaan. Selain itu dorongan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu yang diakibatkan dari hasil proses pemikiran dari dalam diri karyawan itu sendiri maupun dari luar dirinya, yang kurang memiliki pemikiran untuk mencapai tujuan perusahaannya. Alasan-alasan yang mendorong manusia untuk melakukan sesuatu dikarenakan mempunyai kebutuhan-kebutuhan yang belum mereka capai, dan kurangnya dorongan dari perusahaan yang menyebabkan motivasi di perusahaan tersebut belum sesuai dengan yang diharapkan.

Hasil penelitian sukama (2015) menyatakan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Dan penelitian ini sebanding dengan penelitian Menurut Hidayah (2021) yaitu motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan menurut Fadhil (2018) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena motivasi merupakan faktor yang memegang peranan penting di dalam suatu kegiatan pekerjaan, yang dimana merupakan pendorong atau penarik sehingga menyebabkan terjadinya perilaku ke arah tujuan tertentu, seseorang dikatakan memiliki motivasi terhadap sesuatu apabila perilakunya menunjukkan minat, perhatian, ingin ikut serta,

bekerja keras, mencurahkan waktunya untuk hal itu, dan bekerja keras tidak berhenti hingga selesai.

Berdasarkan latar belakang diatas, dan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Karakteristik Individu, Jaminan Sosial dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD Desa Adat Peguyangan Kecamatan Denpasar Utara”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah disampaikan di atas, maka beberapa masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Peguyangan Kecamatan Denpasar Utara?
- 2) Apakah jaminan sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Peguyangan Kecamatan Denpasar Utara?
- 3) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Peguyangan Kecamatan Denpasar Utara?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang diteliti, maka tujuan yang akan dicapai peneliti adalah:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Peguyangan Kecamatan Denpasar Utara.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh jaminan sosial terhadap kinerja karyawan pada LPD Adat Desa Peguyangan Kecamatan Denpasar Utara.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Peguyangan Kecamatan Denpasar Utara.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah diuraikan, dapat disimpulkan manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi dan dapat memperluas wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai karakteristik individu, jaminan sosial dan motivasi serta kinerja karyawan sehingga dapat memperbaiki segala kekurangan dan kelemahan yang terjadi di organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan.

2) Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pihak pengurus Lembaga Perkreditan Rakyat dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan karakteristik individu, jaminan social, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Peguyangan Kecamatan Denpasar Utara untuk meningkatkan komitmen organisasi agar tujuan perusahaan tetap berjalan dengan baik

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 *Grand Theory*

1) *Goal Setting Theory*

Dalam penelitian ini Menggunakan teori utama (*Grand Theory*) yaitu *Goal Setting Theory* ini mula-mula dikemukakan oleh Locke (1968). Teori ini mengemukakan bahwa dua *cognitions* yaitu *values* dan *intentions* (atau tujuan) sangat menentukan perilaku seseorang. Berdasarkan teori ini suatu individu menentukan tujuan atas perilakunya di masa depan dan tujuan tersebut akan mempengaruhi perilaku orang tersebut. Disamping itu, teori ini juga menunjukkan adanya keterkaitan antara sasaran dan kinerja. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu komit dengan sasaran tertentu, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

Goal setting theory juga merupakan bagian dari teori motivasi. Teori ini menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tujuan tinggi akan mempengaruhi kinerja manajerial. Adanya tujuan individu menentukan seberapa besar usaha yang akan dilakukannya, semakin tinggi komitmen karyawan terhadap tujuannya akan mendorong karyawan tersebut untuk melakukan usaha yang lebih keras dalam mencapai tujuan tersebut. Locke dan Latham (2013) menjelaskan bahwa *goal* merupakan

objek atau tujuan dari suatu tindakan. *Goal setting theory* berasumsi bahwa ada hubungan langsung antara tujuan yang spesifik dan terukur dengan kinerja. Temuan utama dari *goal setting theory*.

Goal setting theory berasumsi bahwa ada hubungan langsung antara tujuan yang spesifik dan terukur dengan kinerja. Temuan utama *dari goal setting theory* adalah bahwa individu yang diberi tujuan yang spesifik dan sulit tapi dapat dicapai memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan orang-orang yang menerima tujuan yang mudah dan kurang spesifik atau tidak ada tujuan sama sekali. Pada saat yang sama, seseorang juga harus memiliki kemampuan yang cukup dalam menerima tujuan yang ditetapkan dan menerima umpan balik yang berkaitan dengan kinerja. *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya

2.1.2 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. Tarjo (2019) mengemukakan kinerja karyawan merupakan aktualisasi antara kemampuan dan motivasi. Kinerja

merupakan hasil pencapaian secara nyata dalam periode tertentu baik secara individu maupun secara kelompok. Kinerja menjadi bukti keberhasilan dan sebagai tolok ukur bagi perusahaan atau lembaga. Mangkunegara (2015) yang mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Jaitun (2013). Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya demi untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan tempatnya bekerja.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan kinerja karyawan merupakan suatu hasil pencapaian atau hasil prestasi seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, yang menjadi tolak ukur apakah karyawan tersebut mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tuntutan dari pekerjaannya.

2) **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja karyawan**

Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yaang digolongkan dalam tiga kelompok yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen.

a) **Faktor Kompetensi Individu**

Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu kemampuan dan

keterampilan kerja. Kemampuan dan keterampilan kerja setiap orang dipengaruhi oleh kesehatan fisik dan jiwa individu yang bersangkutan, pendidikan, akumulasi pelatihan, serta pengalaman kerjanya. Kesehatan fisik dan jiwa individu membuat orang mampu dan tahan bekerja keras dan lama. Sebaliknya, pekerja yang kekurangan gizi akan cepat lemah dan lelah, serta tidak mampu melakukan pekerjaan berat. Demikian juga dengan gangguan kejiwaan akibat rasa frustrasi dan masalah-masalah sosial ekonomi membuat yang bersangkutan tidak konsisten dan tidak terkonsentrasi melakukan pekerjaan. Pendidikan dan pelatihan merupakan bagian dari investasi sumber daya (human investment). Semakin lama waktu yang digunakan seseorang untuk pendidikan dan pelatihan maka semakin tinggi kemampuan dan kompetensinya melakukan pekerjaan, dan demikian semakin tinggi kinerjanya. Pengalaman kerja dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja.

Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kinerja.

b) Motivasi dan Etos Kerja.

Motivasi dan etos kerja sangat penting mendorong semangat kerja. Motivasi dan etos kerja dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya dan nilai-nilai agama yang dianutnya.

Seseorang yang melihat pekerjaan sebagai beban dan keterpaksaan akan mempunyai kinerja yang rendah. Sebaliknya, seseorang yang memandang pekerjaan sebagai kebutuhan, tantangan dan prestasi akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

Faktor dukungan organisasi. Kinerja setiap orang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas. Demikian juga penyediaan sarana dan alat kerja langsung mempengaruhi kinerja setiap orang. Penggunaan peralatan dan teknologi maju sekarang ini bukan saja dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja, akan tetapi juga dipandang untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan kerja.

Kondisi kerja mencakup kenyamanan lingkungan kerja aspek keselamatan dan kesehatan kerja, syarat-syarat kerja, sistem pengupahan dan jaminan sosial, serta keamanan serta keharmonisan hubungan industrial. Hal-hal tersebut mempengaruhi kenyamanan untuk melakukan tugas yang lebih lanjut mempengaruhi kinerja seseorang. Program keselamatan dan kesehatan kerja perlu ditingkatkan bukan saja untuk menghindari kecelakaan kerja, kerusakan alat dan gangguan produk, akan tetapi juga untuk meningkatkan kinerja karyawan atau pekerja. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban serta

kewenangan dan kewajiban pengusaha akan memberikan kepastian bagi pekerja untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh tanggung jawab. Pemberian kompensasi yang adil dan layak melalui sistem pengupahan akan mendorong setiap pekerja meningkatkan kinerjanya. Dalam hubungan industrial yang aman dan harmonis kinerja pekerja tidak perlu terganggu oleh demonstrasi dan pemogokan. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan. Kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan. Adapun komponen-komponen kompensasi yaitu: Gaji, adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan. Upah, merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya layanan yang diberikan. Jadi, tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada ukuran yang dihasilkan. Insentif, merupakan imbalan

langsung yang diberikan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang bisa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (pay for performance plan). Kompensasi tidak langsung, merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya, berupa fasilitas-fasilitas seperti: Asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun dan lain sebagainya.

c) Faktor Dukungan Manajemen.

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, pengembangan kompetensi dapat dilakukan dengan pelatihan, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi dan mobilisasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

Pelatihan secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang. Sedangkan pengembangan manajemen adalah suatu proses bagaimana manajemen mendapatkan pengalaman, keahlian dan sikap untuk menjadi atau meraih sukses sebagai pemimpin dalam organisasi mereka. Karena itu, kegiatan pengembangan ditujukan membantu karyawan untuk dapat menangani

jawabannya di masa mendatang, dengan memperhatikan tugas dan kewajiban yang dihadapi sekarang.

3) **Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator dari kinerja karyawan menurut Robbins (2015:206) adalah:

- 1) **Kualitas.** Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) **Kuantitas.** Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan dan adanya inisiatif yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 3) **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.
- 4) **Efektivitas.** Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya yang sesuai dengan perintah.
- 5) **Kemandirian.** Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.1.3 Karakteristik Individu

1) Pengertian Karakteristik Individu

Karakteristik individu merupakan karakter seorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai dengan perwatakannya tertentu. Setiap individu memiliki karakteristik yang dieksplor atau dikembangkan masing-masing individu dalam menggali kemampuan yang ada untuk diaplikasikan kedalam suatu pekerjaan yang sesuai. Menurut Moses, dkk. (2014:2) menyatakan bahwa, Karakteristik individu adalah minat, sikap dan kebutuhan yang di bawa seseorang dalam situasi kerja. Karakteristik individu adalah ciri-ciri khusus, sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang dimiliki seseorang yang membedakannya dengan orang lain. Menurut Rahman (2013), karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Sedangkan Menurut Widanarni (2015) karakteristik individu adalah kebutuhan, nilai, sikap, minat, dan kemampuan pribadi yang dibawa orang kepada pekerjaan mereka.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu adalah sifat dan sikap seseorang yang berasal dari dalam diri setiap individu. Setiap individu memiliki sifat yang berbeda dan kemampuannya masing masing dalam melakukan sesuatu hal yang akan dikerjakannya. Jadi orang lain dapat menilai sendiri seperti apa karakter dari individu tersebut.

2) Indikator karakter individu

Menurut Subyantoro (2014:11-19) menyebutkan bahwa setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama. Subyantoro menyebutkan indikator karakteristik individu meliputi:

a) Kemampuan (*ability*)

Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Dengan kata lain bahwa kemampuan (*ability*) merupakan fungsi dari pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*).

b) Nilai

Nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.

c) Sikap (*attitude*)

Sikap adalah pernyataan evaluatif-baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan-mengenai objek, orang, atau peristiwa. Dalam penelitian ini sikap akan difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja, penyedia dan organisasi.

d) Minat (*interest*)

Minat (*interest*) adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan

kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu. Pola-pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya. Minat orang terhadap jenis pekerjaanpun berbeda-beda.

2.1.4 Jaminan Sosial

1) Pengertian Jaminan Sosial

Jaminan Sosial merupakan upaya kebijaksanaan yang ditujukan kepada tenaga kerja, terutama yang berada dilingkungan perusahaan dalam hal penyelenggaraan, perlindungan dengan interaksi kerja yang saling menguntungkan kedua belah pihak (Tenaga kerja dan pengusaha). Menurut Subianto (2010:277) menjelaskan bahwa jaminan sosial adalah sistim pemberian jaminan kesejahteraan yang berlaku kepada semua warga negara dan sifatnya adalah dasar. Sedangkan menurut Satrawidjaja (2012) jaminan sosial dapat meliputi berbagai jenis pelayanan, sarana dan kemanfaatan yang diberikan Pemerintah kepada masyarakat seperti pendidikan dasar, kesehatan masyarakat, perumahan rakyat, air bersih, dan lingkungan hidup, lanjut usia dan lain sebagainya. Tambunan (2012). Jaminan sosial merupakan faktor penting bagi karyawan karena dimaksudkan untuk memberikan balas jasa yang dalam hal ini merupakan pemberian rasa tenang bagi pekerja dan anggota beserta keluarganya yang berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan hidup.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa jaminan sosial adalah suatu tanggungan yang diberikan perusahaan

kepada karyawannya untuk memberikan balas jasa yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaannya, agar karyawan merasa aman dan nyaman pada saat melakukan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

2) Jenis-Jenis Jaminan Sosial

a) Jaminan Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja merupakan risiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan, karena pada umumnya kecelakaan kerja bisa jadi akan mengakibatkan: Kematian, yaitu kecelakaan-kecelakan yang mengakibatkan penderitanya bisa meninggal dunia.

b) Cacat atau tidak berfungsinya sebagian dari anggota

Tubuh tenaga kerja yang menderita kecelakaan. Cacat ini terdiri dari: Cacat tetap, yaitu kecelakaan-kecelakaan yang mengakibatkan penderitanya mengalami pembatasan atau gangguan fisik atau mental yang bersifat tetap. Cacat sementara, yaitu kecelakaan-kecelakaan yang mengakibatkan penderitanya menjadi tidak mampu bekerja untuk sementara waktu. Yang dimaksud dengan cacat dalam Program Jaminan Kecelakaan Kerja Jaminan Sosial tenaga kerja adalah sakit yang mengakibatkan tidak berfungsinya sebagian anggota tubuh yang tidak bisa sembuh (atau tidak berfungsi lagi), ketidakmampuan bekerja secara tetap atau total, dan mengakibatkan timbulnya risiko ekonomis bagi penderitanya. Dalam menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilan yang diakhibatkan oleh kecelakaan kerja yang berupa kematian atau cacat tetap atau sementara, baik fisik maupun mental perlu adanya Jaminan Kecelakaan Kerja.

c) Jaminan Kematian Kematian muda atau kematian dini/premature.

pada umumnya menimbulkan kerugian finansial bagi mereka yang ditinggalkan kerugian ini dapat berupa kehilangan mata pencaharian atau penghasilan dari yang meninggal, dan kerugian yang diakibatkan oleh biaya perawatan selama yang bersangkutan sakit serta biaya pemakaman. Karena itulah maka dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja pemerintah mengadakan program Jaminan Kematian.

Jaminan kematian adalah jaminan yang diberikan kepada keluarga ahli waris tenaga kerja yang meninggal bukan akibat kecelakaan kerja, guna meringankan beban keluarga dalam bentuk santunan kematian dan biaya pemakaman. Dalam hal ini manfaat jaminan kematian dalam Penjelasan Umum Undang-Undang No.3 Tahun 1992, yang menyatakan: Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja akan mengakibatkan terputusnya penghasilan, dan sangat berpengaruh pada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan. Oleh karena itu, diperlukan jaminan kematian dalam upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang.

Pada prinsipnya jaminan kematian bukan untuk mengganti jiwa tenaga kerja dengan santunan berupa uang, tetapi untuk membantu meringankan beban keluarga yang ditinggal mati oleh tenaga kerja dan dimaksudkan untuk mengganti sebagian dari sumber penghasilan yang hilang bagi ahli waris dari tenaga kerja yang meninggal dunia. Hal ini mengingat hilangnya jiwa seseorang karena meninggal dunia tidak

mungkin dapat dinilai dengan uang, tetapi disamping itu risiko kematian merupakan risiko yang tidak bisa dielakkan oleh setiap manusia.

d) Jaminan Hari Tua

Jaminan hari tua (JHT) adalah jaminan yang memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang diberikan sekaligus atau berkala pada saat tenaga kerja mencapai hari tua (usia 55 tahun) atau memenuhi persyaratan tertentu. Masalah JHT ini Sentanoe Kertonegoro berpendapat, jaminan hari tua (JHT) memberikan santunan pada saat tenaga kerja mencapai umur 55 tahun, mengalami cacat tetap dan total, meninggal dunia, meninggalkan indonesia untuk tidak kembali lagi, atau mengalami PHK dengan masa kepesertaan setidaknya-tidaknya lima tahun. Arti penting jaminan hari tua bagi tenaga kerja dengan jelas diuraikan di dalam penjelasan Umum Undang-Undang No.3 Tahun 1992, yaitu: Hari tua dapat mengakibatkan terputusnya upah karena tidak lagi mampu bekerja. Akibat terputusnya upah tersebut tidak menimbulkan kerisauan bagi tenaga kerja dan mempengaruhi ketentraman kerja sewaktu mereka masih bekerja, terutama bagi mereka yang penghasilannya rendah. Jaminan hari tua memberikan kepastian penerimaan penghasilan 30 yang dibayarkan sekaligus dan atau berkala pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun atau memenuhi persyaratan tertentu. Pada prinsipnya jaminan hari tua memberikan manfaat berupa kepastian jaminan bagi

kelangsungan hidup dimasa yang akan datang. Terutama setelah tenaga kerja yang bersangkutan tidak produktif lagi.

e) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Pemeliharaan kesehatan adalah upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan dan atau perawatan termasuk kehamilan dan persalinan. Jaminan pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan prduktivitas tenaga kerja sehingga dapat melakukan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan dibidang penyembuhan (kuratif). Alasan diselenggarakannya pemeliharaan bagi tenaga kerja adalah sebagaimana dijelaskan di dalam penjelasan Umum Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, yaitu: “oleh karena upaya penyembuhan memerlukan dana yang tidak sedikit dan memberatkan jika dibebankan kepada seseorang, maka sudah selayaknya diupayakan penanggulangan kemampuan masyarakat melalui prgram jaminan sosial tenaga kerja”. Meskipun telah menjadi peserta program jaminan sosial tenaga kerja, pengusaha tetap barkewajiban untuk mengadakan pemeliharaan kesehatan bagi tenaga kerjanya, yang meliputi upaya peningkatan (prmotif), pencegahan (preventif), penyembuhan(kuratif) dan pemulihan (rehabilitatif), sebab program jaminan kesehatan hanyalah bersifat pemberian pelayanan dasar. Disamping itu, bertujuan untuk mencapai derajat kesehatan tenaga kerja yang optimal sebagai potensi yang produktif bagi pembangunan. JPK selain untuk tenaga kerja yang bersangkutan juga untuk keluarganya.

3) Indikator Jaminan Sosial

Menurut pendapat dari Pratomo (2012:18) indikator dari jaminan sosial adalah sebagai berikut:

a) Jaminan kecelakaan kerja

Jaminan kecelakaan kerja yaitu kecelakaan kerja yang terjadi di tempat kerja atau di lingkungan tempat kerja. Kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dan pulang ke dan dari tempat kerja. Kecelakaan kerja di tempat lain dalam rangka tugas atau bersangkutan dengan penugasan dan tidak ada unsur kepentingan pribadi.

b) Jaminan hari tua

Jaminan hari tua yaitu jaminan ini dimaksudkan untuk dapat memberikan bekal bagi tenaga kerja setelah purna kerja, sehingga dapat memberikan bekal untuk hidup

c) Jaminan kematian adalah program jaminan sosial yang diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial dengan tujuan untuk memberikan santunan kematian yang dibayarkan kepada ahli waris peserta yang meninggal dunia.

d) Jaminan pemeliharaan kesehatan. Tujuan dari program jaminan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja adalah meliputi upaya peningkatan kinerja karyawan.

e) Jaminan Cacat atau tidak berfungsinya sebagian dari anggota tubuhnya tujuan dari program ini untuk tenaga kerja yang menderita kecelakaan.yaitu yang mengakhibatkan penderitanya mengalami pembatasan atau gangguan fisik atau mental yang bersifat tetap.

4) Tujuan Jaminan Sosial

Tujuan Dari beberapa definisi jaminan sosial di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa tujuan jaminan sosial pada prinsipnya adalah

- 1) Sebagai sarana untuk memberikan perlindungan dasar bagi pekerja/buruh guna mengatasi risikorisiko ekonomis/sosial atau peristiwa-peristiwa.
- 2) Sebagai sarana untuk mencapai tujuan sosial dengan memberikan ketenangan kerja bagi pekerja/buruh yang memiliki peranan besar bagi pelaksanaan pembangunan.

5) Manfaat jaminan sosial

Ada beberapa manfaat yang dapat diperoleh dengan dilaksanakannya jaminan sosial bagi pekerja/buruh, yaitu sebagai berikut:

- a) Jaminan sosial menciptakan ketenangan kerja bagi pekerja/buruh dan ketenangan berusaha bagi pengusaha sehingga mendorong terciptanya produktivitas kerja.
- b) Dengan adanya program jaminan sosial yang permanen, berarti pengusaha dapat melakukan perencanaan yang pasti untuk kesejahteraan pekerja/buruhnya, di mana biasanya pengeluaranpengeluaran untuk jaminan sosial ini bersifat mendadak sehingga tidak bisa diperhitungkan terlebih dahulu.
- c) Dengan adanya jaminan sosial, praktis akan menimbulkan ikatan bagi pekerja/buruh untuk bekerja di perusahaan tersebut serta tidak berpindah ketempat lain.

- d) Jaminan sosial juga akan ikut menciptakan ketenangan kerja serta menciptakan hubungan yang positif antara pekerja/buruh dan pengusaha. Hubungan yang positif ini sangat diperlukan untuk kegairahan dan semangat kerja ke arah kenaikan produksi perusahaan yang pada gilirannya akan menumbuhkan rasa ikut bertanggung jawab dengan rasa ikut memiliki sebagaimana yang dikehendaki oleh konsepsi Hubungan Industrial Pancasila.
- e) Dengan adanya program jaminan sosial ini, kepastian akan perlindungan terhadap risiko-risiko dari pekerjaan akan terjamin, terutama untuk melindungi kelangsungan penghasilan pekerja/buruh yang sangat dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan hidup beserta keluarganya.

2.1.5 Motivasi

1) Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan kekuatan dalam diri seseorang yang akan mempengaruhi arah yang dituju, intensitas dan keberlangsungan tindakan sukarela untuk mewujudkan tujuan yang sudah menjadi tujuan bersama. Menurut Umam (2012: 159). Pengertian dari motivasi tercaakup berbagai aspek tingkah atau perilaku manusia yang dapat mendorong seseorang untuk berperilaku atau tidak berperilaku. Namun dalam istilah berikut ini, motivasi adalah dorongan manusia untuk bertindak dan berperilaku. Sedangkan Menurut Usman (2013: 276) Motivasi ialah dorongan yang dimiliki seseorang untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan, keinginan, dorongan atau impuls. Menurut Irham (2013)

motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Dari definisi tersebut dapat dicermati bahwa motivasi itu sangat penting mendasari individu atau seseorang dalam melakukan suatu pencapaian tujuan tertentu yang diinginkan.

Berdasarkan hasil dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan untuk setiap individu yang demi tercapainya suatu prestasi yang diharapkan. Karena adanya keinginan yang muncul dari dalam diri yang membangkitkan gairah karyawan untuk melakukan yang terbaik bagi perusahaannya. Maka setiap individu perlu diberikan motivasi agar hasil pekerjaan yang akan dihasilkan tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Siagian (2011) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dapat diketahui berdasarkan karakteristik dari individu yang bersifat khas yang terdiri dari beberapa faktor yaitu:

- a) Karakteristik Biografi yang meliputi:
 - 1) Usia, hal ini penting karena usia mempunyai kaitan yang erat dengan berbagai segi kehidupan organisasional. Misalnya kaitan usia dengan tingkat kedewasaan teknis yaitu ketrampilan tugas.
 - 2) Jenis Kelamin, karena jelas bahwa implikasi jenis kelamin para pekerja merupakan hal yang perlu mendapat perhatian secara wajar dengan demikian perlakuan terhadap mereka pun dapat disesuaikan

sedemikian rupa sehingga mereka menjadi anggota organisasi yang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

- 3) Status perkawinan, dengan status ini secara tidak langsung dapat memberikan petunjuk cara, dan teknik motivasi yang cocok digunakan bagi para pegawai yang telah menikah dibandingkan dengan pegawai yang belum menikah.
 - 4) Jumlah tanggungan, dalam hal ini jumlah tanggungan seorang seorang pencari nafkah utama keluarga adalah semua orang yang biaya hidupnya tergantung pada pencari nafkah utama tersebut, tidak terbatas hanya pada istri atau suami dan anak-anaknya.
 - 5) Masa kerja, dalam organisasi perlu diketahui masa kerja seseorang karena masa kerja seseorang merupakan satu indikator kecenderungan para pekerja dalam berbagai segi organisasional seperti produktivitas kerja dan daftar kehadiran. Karena semakin lama seseorang bekerja ada kemungkinan untuk mereka mangkir atau tidak masuk kerja disebabkan karena kejenuhan.
- b) Kepribadian Kepribadian seseorang juga dapat dipengaruhi motivasi kerja seseorang karena kepribadian sebagai keseluruhan cara yang digunakan oleh seseorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain.
- c) Persepsi Interpretasi seseorang tentang kesan sensorinya mengenai lingkungan sekitarnya akan sangat berpengaruh pada perilaku yang pada gilirannya menentukan faktor – faktor yang dipandang sebagai faktor organisasional yang kuat.

- d) Kemampuan belajar Belajar adalah proses yang berlangsung seumur hidup dan tidak terbatas pada pendidikan formal yang ditempuh seseorang diberbagai tingkat lembaga pendidikan. Salah satu bentuk nyata dari telah belajarnya seseorang adalah perubahan dalam persepsi, perubahan dalam kemauan, dan perubahan dalam tindakan.

3) Manfaat Motivasi

Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga kinerja karyawan semakin meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya. Orangpun akan merasa dihargai atau diakui, hal ini terjadi karena pekerjaannya itu betul-betul berharga bagi orang yang termotivasi, sehingga orang tersebut akan bekerja keras. Hal ini dimaklumi karena dorongan yang begitu tinggi menghasilkan sesuai target yang mereka tetapkan.

4) Jenis-Jenis Motivasi

Jenis jenis motivasi terdapat dua jenis motivasi yang digunakan antara lain:

- a) Motivasi Positif (*intensif positif*) Dalam motivasi positif pimpinan memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar, dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat. Insentif yang diberikan

kepada karyawan diatas standar dapat berupa uang, fasilitas, barang, dan lain-lain.

- b) **Motivasi Negatif** Dalam motivasi negatif, pimpinan memotivasi dengan memberikan hukuman bagi mereka yang bekerja dibawah standar yang ditentukan. Dengan motivasi negatif semangat bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik. Dalam prakteknya kedua jenis motivasi ini sering digunakan oleh manajer suatu instansi. Penggunaannya harus tepat dan seimbang, supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

5) Indikator Motivasi

Menurut Hasibuan (2016:95) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator dalam motivasi yaitu:

- a) **Kebutuhan untuk berprestasi**

Kebutuhan untuk berprestasi merupakan pendorong untuk sukses dan unggul dalam kaitannya dengan serangkaian standar. Orang dengan kebutuhan akan prestasi pribadi alih alih jabatan dan penghargaan

- b) **Kebutuhan untuk berafiliasi**

Kebutuhan untuk berafiliasi adalah kehangatan dan sokongan dalam hubungan dengan orang lain.

- c) **Kebutuhan untuk berkuasa.**

Kebutuhan untuk berkuasa adalah keinginan yang kuat untuk mengendalikan orang lain, untuk mempengaruhi orang lain, dan untuk memiliki dampak terhadap orang lain.

2.2. Hasil penelitian sebelumnya

- 1) Arimurti, D., Kustiani, L., & Tyasari, I. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja, Gaji, dan Jaminan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN PERSERO AREA MALANG. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 2(2).
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui deskripsi tentang Motivasi Kerja, Gaji dan Jaminan Sosial serta pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN Persero Area Malang. Jenis penelitian yang dilaksanakan adalah simple random sampling yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat, baik secara parsial maupun secara simultan.. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan yang berada di PT PLN Persero Area malang yang berjumlah 50 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja, gaji dan jaminan sosial terhadap kinerja karyawan di PT PLN Persero Area malang tergolong baik, sedangkan kinerja karyawan tergolong sedang. Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) gaji (X2) dan jaminan sosial (X3) secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y).
- 2) Asmawiyah, A., Mukhtar, A., & Nurjaya, N. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 388-401. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui

pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Sampel yang diambil sebanyak 62 orang dengan menggunakan sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan *software Smart PLS (Partial Least Square)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 3) Bustomi, S., Purbangkoro, M., & Nurhardjo, B. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. *BISMA: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 9(2), 202-214. Penelitian ini adalah penelitian survei yang bertujuan untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh karakteristik individu, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Surabaya. Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah model kausalitas. Alat analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis jalur. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 102 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu, komitmen organisasi, dan kepuasan karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 4) Fadhil, A., & Mayowan, Y. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera. *Jurnal Administrasi*

Bisnis, 54(1), 40-47. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikatakan bahwa semakin tinggi nilai motivasi maka nilai kinerja karyawan akan semakin tinggi. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikatakan bahwa semakin tinggi nilai kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan pada AJB Bumi Putera Kota Malang.

- 5) Handayati, R. (2016). Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Lamongan (Suatu Studi pada Bank Jatim Cabang Lamongan). *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Akuntansi (JPENSI)*, 1(2), 14-Halaman. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Lamongan secara parsial. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas dan regresi linier. Hasil dari penelitian ini adalah Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Lamongan.
- 6) Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja

karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin dan kepuasan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

- 7) Hidayah, D. U., Siregar, L. M. V., Purba, M. T. E., & Rostina, C. F. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Bpjs) Ketenagakerjaan Medan. *Warta Dharmawangsa*, 15(3), 305-319. Penelitian ini memiliki tujuan guna melakukan pengujian dan analisa perihal pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Medan. Teknik sampling jenuh dipergunakan dalam upaya untuk menghimpun sampel, dimana peneliti menjadikan keseluruhan populasi sebagai sampel. 70 orang karyawan BPJS Ketenagakerjaan Medan dijadikan sampel pada penelitian. Penelitian memiliki sifat deskriptif kuantitatif. Metode yang dipergunakan ialah analisis linier berganda, koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis secara parsial dan simultan. Hasil uji parsial (Uji-t) yang didapat yaitu Variabel Kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh serta tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), Variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dan Variabel Motivasi (X3) memengaruhi secara positif serta signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sementara hasil pengujian secara simultan

(Uji-F) yang didapat memperlihatkan bahwasanya, Variabel Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi (X3) dengan serentak memengaruhi Kinerja Karyawan (Y) BPJS Ketenagakerjaan Medan.

- 8) Hopipah, S. (2019). Pengaruh Gaji dan Jaminan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Karyawan PT. Harapan Gemilang Utama Cikupa, Tangerang) (Doctoral dissertation, UIN SMH BANTEN). Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan Untuk mengetahui pengaruh jaminan sosial terhadap kinerja karyawan Untuk mengetahui pengaruh gaji dan jaminan sosial terhadap kinerja Untuk mengetahui pandangan islam mengenai gaji dan jaminan sosial terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah menggunakan pendekatan kuantitatif, dan data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari lapangan melalui kuesioner dari karyawan yang bekerja di PT. Harapan Gemilang Utama Cikupa-Tangerang serta wawancara. Untuk menentukan sampel dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode probability sampling (random sample) terhadap 99 responden. Teknik analisis yang dipakai adalah kuantitatif. Analisis kuantitatif menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien determinasi dan uji signifikansi (uji t dan uji f) dengan bantuan program SPSS Ver. 21.
- 9) Huda, N., & Purwanto, A. (2018). Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi Efektif Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Wisnilak Inti Makmur Tbk Surabaya). JIM (Jurnal

Ilmu Manajemen), 4(2). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel Karakteristik Individu, Komunikasi Efektif, dan Iklim Organisasi secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan serta melihat sejauh mana ketiga variabel tersebut berpengaruh secara dominan terhadap Kinerja Karyawan PT. Wismilak Inti Makmur Tbk Surabaya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan, yang tersebar dalam beberapa bagian. Penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Berganda dalam menganalisa data yang diperoleh dari hasil kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel Karakteristik Individu, Komunikasi Efektif dan Iklim Organisasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Wismilak Inti Makmur Tbk Surabaya. Hasil uji secara parsial Variabel Karakteristik Individu, Komunikasi Efektif dan Iklim Organisasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Wismilak Inti Makmur Tbk Surabaya. Komunikasi Efektif adalah variabel dominan yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Wismilak Inti Makmur Tbk Surabaya.

- 10) Marsella, V., & Yulinda, A. T. (2021). Pengaruh Jaminan Sosial Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. (JEMS) Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains, 2(2), 437-446. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Ada beberapa faktor yang akan dibahas dalam penelitian ini, antara lain Jaminan Sosial (X1) dan Insentif (X2). Objek penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Matahari

Department Store Tbk Bengkulu yang berjumlah 120 orang. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah Probability Sampling. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara, dan angket. Ada beberapa teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain dengan menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis tanggapan responden, analisis regresi linier berganda, koefisien determinan, dan pengujian hipotesis. Dari hasil pengujian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel Jaminan Sosial dan Insentif secara parsial atau simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Department Store Tbk Bengkulu

- 11) Martcahyo, V. A., Hidayat, W., & Suryoko, S. (2012). Pengaruh Pelatihan Kerja, Jaminan Sosial dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Fumira Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(2), 40-56. Penelitian ini menggunakan pendekatan *explanatory research* terhadap 47 responden. Pengambilan sampel dilakukan dengan cara sensus. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, angket dan studi kepustakaan. Data yang diperoleh dianalisis secara kualitatif dan kuantitatif dengan menggunakan alat analisis berupa uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, regresi linier berganda dan pengujian hipotesis dengan uji t dan uji F. Secara bersama-sama pengaruh pelatihan kerja, jaminan sosial dan insentif terhadap kinerja karyawan dapat ditentukan dengan menggunakan analisis regresi linier. Kesimpulan dari penelitian ini adalah pelatihan kerja, jaminan sosial dan insentif, baik secara

individu maupun bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 12) Mora, Z., & Mufti, I. A. (2020) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jupiiis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 13(1), 101-107. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Cut Meutia Kota Langsa. sampel dalam penelitian ini berjumlah 86 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji hipotesis menggunakan Uji t, Uji F, dan Uji Determinasi (R^2). Hasil penelitian dinyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Cut Meutia Kota Langsa. Hasil uji t kepuasan dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Cut Meutia Kota Langsa. Hasil uji F dinyatakan karakteristik individu dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Cut Meutia Kota Langsa.
- 13) Ratna Sari, I. (2019). Pengaruh Upah, Insentif Dan Jaminan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Nasmoco Ringroad Mojosoongo Surakarta) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh upah, insentif dan jaminan sosial terhadap kinerja karyawan di Nasmoco Ringroad Mojosoongo Surakarta. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan di Nasmoco Ringroad Mojosoongo Surakarta sejumlah 140

responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa upah berpengaruh terhadap kinerja karyawan, insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan jaminan sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara bersama-sama menunjukkan ada pengaruh upah, insentif dan jaminan sosial terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa upah, insentif dan jaminan sosial mampu menjelaskan variabilitas kinerja karyawan.

- 14) Sihombing, P., Sendow, G., Uhing, Y. (2018) . Pengaruh karakteristik individu karakteristik pekerjaan dan self efficacy terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (PERSERO) Rayon Manado selatan. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan akuntansi (6)4. Sumber Daya Manusia merupakan faktor produksi yang sangat penting bagi suatu perusahaan dibanding faktor-faktor produksi lainnya yang meliputi Sumber Daya Alam, Modal serta Keterampilan. Sebab pada dasarnya manusia merupakan penggerak utama ketiga faktor produksi tersebut. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu karakteristik pekerjaan dan self efficacy terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif dengan metode penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan yang berada di PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan. Jumlah sampel yang digunakan yaitu 34 karyawan dengan teknik pengambilan sampel sampling jenuh. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Karakteristik Individu berpengaruh

positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar. Secara simultan Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan sebaiknya melakukan perbaikan baik berupa kebijakan hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan yang di lakukan oleh karyawan terlebih khususnya untuk karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan self efficacy yang dilakukan.

- 15) Sukama, E., & Sudiba, G. A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing BRI Mataram. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(8). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi dan burnout terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada Radio Republik Indonesia (RRI) Mataram. Penelitian ini menggunakan keseluruhan populasi sebagai sampel yaitu sebanyak 37 orang yang terdaftar sebagai karyawan outsourcing RRI Mataram. Pengumpulan data dilakukan dengan metode observasi dan survey dengan kuesioner, dimana peneliti mengumpulkan data sesuai dengan topik yang diambil. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil analisis diketahui bahwa kepemimpinan transformasional, berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja dan burnout berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja