

BAB II
LANDASAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu

Tabel 2
Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Nama Peneliti	Metode	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Motivasi Eksternal, Pengembangan Karir, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	(Syardiansah, Zati, & Tefu, 2021)	Penelitian ini terpacu pada PT. Socfindo. Sampling jenuh adalah teknik dalam pengambilan sampel pada penelitian ini.	Dari hasil penelitian ini diperoleh Motivasi Eksternal, Pengembangan Karir, Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Socfindo .
2.	Pengaruh Motivasi Internal Dan Eksternal, Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu.	(Sentsime, 2020)	Penelitian ini terpacu pada karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu. Sampel diambil dengan menggunakan <i>random sampling</i> .	Dari hasil penelitian ini diperoleh Motivasi Internal, Eksternal dan Pendidikan secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3.	Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Air Manado.	(Kaengke, A.S., Tewel, B. and Uhing, 2018)	Penelitian ini terpacu pada karyawan PT. Air Manado. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampling kebetulan (<i>Accidental Sampling</i>).	Dari hasil penelitian ini diperoleh Pengembangan Karir, Pelatihan Dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado.
4.	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Utara Sektor Pembangkit Mahakam Samarinda.	(Sari, 2016)	Penelitian ini terpacu pada karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Utara Sektor Pembangkit Mahakam Samarinda. Pengambilan sampel dilakukan secara bertingkat (<i>stratified random sampling</i>).	Dari hasil penelitian ini diperoleh Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja KaryawanPT. PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Utara Sektor Pembangkit Mahakam Samarinda.
5.	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN(Persero) UP3 Bekasi.	(Saleh, M., Hartoko, G., & Aulia, 2021)	Penelitian ini terpacu pada karyawan PT. PLN (persero) Bekasi. Pengambilan sampel dilakukan	Dari hasil penelitian ini diperoleh lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

			dengan teknik sampling jenuh.	karyawan PT PLN (Persero) UP3 Bekasi.
--	--	--	-------------------------------	---------------------------------------

6.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amanah Finance.	(A, Faradilla 2019)	Penelitian ini terpacu pada karyawan PT. Amanah Finance. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik deskriptif kuantitatif.	Dari hasil penelitian ini diperoleh Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Amanah Finance.
7.	Dampak Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Beban kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan	(Wangi, Bahiroh & Imron 2020)	Penelitian ini terpacu pada karyawan PT. Arwanaitra Mulia Tbk. sampel Pengambilan dilakukan dengan teknik sampling jenuh.	Dari hasil penelitian ini diperoleh Kesehatan dan Keselamatan Kerja tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan, Beban Kerja tidak berpengaruh negatif dan signifikan pada Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

8.	Pengaruh program Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Yang dimediasi oleh stress kerja pada mitra Pengguna jasa layanan balai Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Medan	(Diningsih, 2021)	Penelitian ini terpacu pada mitra pengguna jasa layanan Balai K3 Medan. Pengambilan sampel dilakukan Dengan teknik sampling jenuh	Hasilnya, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan mitra pengguna jasa layanan Balai K3 Medan.
----	--	-------------------	---	--

B. Uraian Teori

1. Motivasi Eksternal

a. Teori Tentang Motivasi Eksternal

Motivasi ekstrinsik/eksternal adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilakuseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori *Hygiene Factor* atau *Two Factors Motivation Theory*. Menurut teori ini motivasi yang ideal dapat merangsang usaha adalah peluang untuk melaksanakan tugas yang lebih membutuhkan keahlian dan peluang untuk mengembangkan kemampuan.

Menurut Herzberg di dalam buku (Malayu, 2017), berdasarkan hasil penelitiannya menyatakan ada tiga hal wajib yang mesti digaris bawahi saat memotivasi bawahan di dalam teori motivasi dua faktor yaitu, (1) Hal-hal yang mendorong karyawan adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan untuk berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semuanya itu. (2) Hal-hal yang mengecewakan karyawan adalah terutama faktor yang bersifat embel-embel saja pada pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, tunjangan dan lain-lain. (3) Karyawan kecewa, jika peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

Menurut Herzberg di dalam buku (Malayu, 2017), yang tergolong sebagai *hygiene factor*(*demotivasi=dissatisfiers*) antara lain: (1) Gaji atau upah (*wages or salaries*). (2) Kondisi kerja (*working condition*). (3) Kebijakan dan administrasi perusahaan (*company policy and administration*) Yang menjadi sorotan disini adalah kebijakan personalia. (4) Hubungan antarpribadi (*Interpersonal relation*), Hubungan interpersonal menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya, dimana kemungkinan bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan atasannya. (5) Kualitas supervisi (*Quality supervisor*) Dengan supervisi teknikal yang menimbulkan kekecewaan dimaksud adanya kurang mampu dipihak atasan, bagaimanacaranya mensupervisi dari segi teknis pekerjaan yang merupakan tanggung jawabnya atau atasan mempunyai kecakapan teknis yang lebih rendah dari yang diperlukan dari kedudukannya.

b. Indikator Motivasi Eksternal

Menurut Sutrisno dalam (Christin, Jane & Mukzam, 2017), ada beberapa indikator motivasi eksternal, yaitu:

1. Kompensasi yang memadai/Insentif

Merupakan suatu nilai yang diterima seseorang karena telah melakukan suatu aktivitas dimana seseorang tersebut secara langsung ada ikatan kontrak perjanjian. Contohnya upah lembur dan bonus.

2. Supervisi yang baik

Disebabkan kegiatan memperhatikan, menilai serta menolong sumber daya manusia agar bekerja secara efektif dan efisien. Adalah satu dari sekian pekerjaan penggerak organisasi, sebab bercita-cita agar selalu membenahi, menunjang sampai menyempurnakan keterampilan ketika bekerja.

3. Adanya jaminan pekerjaan

Pekerja akan semakin terdorong dalam melaksanakan tanggung jawabnya dalam bekerja jika pihak perusahaan juga ikut bertanggung jawab dalam memberikan perlindungan terhadap keadaan atau peristiwa yang akan terjadi oleh pekerja, berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan lain-lain.

4. Status dan tanggung jawab

Posisi yang sedang diduduki oleh pekerja akan meningkatkan motivasinya juga dalam bekerja secara inovatif. Bertanggung jawab dalam menjalankan jabatan yang menunjukkan kualitas dari dalam diri yang berintegritas.

5. Peraturan yang fleksibel/Pola kerja

Merupakan aturan yang ditetapkan oleh organisasi sebagai pegangan manajemen dalam melaksanakan kegiatan.

2. Pengembangan Karir

a. Teori Tentang Pengembangan Karir

Peningkatan karir (seperti promosi jabatan) begitu diimpikan bagi seluruh karyawan. Dalam praktiknya, peningkatan karir lebih merupakan pelaksanaan perencanaan karir. Menurut Handoko di dalam buku (Badriah, 2018), menyatakan peningkatan karir yaitu jika pengembangan personal yang dilakukan pribadi agar memadai rencana karir.

Menurut Sinamora pada buku (Badriah, 2018), tahapan peningkatan karir dalam pada pendekatan formal yang diputuskan perusahaan bertujuan supaya meyakinkan kalau orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang selaras terpenuhi ketika diperlukan. Dengan peningkatan karir, boleh disimpulkan suatu keadaan yang menonjolkan terdapat perkembangan latar belakang seseorang dalam jalur karir yang sudah ditakdirkan.

Menurut Mondy di dalam buku (Badriah, 2018), pengembangan karir (*career development*) meliputi aktivitas untuk mempersiapkan seorang individu pada kemajuan jalur karir yang direncanakan.

Menurut Fubrin di dalam buku (Mangkunegara, 2018), pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Menurut Moekjikat di dalam buku (Badriah, 2018), mengatakan bahwa pengembangan karir bukan sekedar promosi jabatan yang lebih tinggi, melainkan juga adanya kemajuan dalam bekerja, berupa kepuasan dalam jabatan yang dipercayakan serta meningkatkan keterampilan. Hal yang penting dalam pengembangan karir adalah: (1) kesempatan untuk melakukan yang menyenangkan. (2) kesempatan untuk mencapai sesuatu yang berharga. (3) kesempatan untuk mempelajari hal-hal yang baru. (4) kesempatan untuk mengembangkan kecakapan kemampuan.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Diliput dariGouzali dalam (Egota, 2015), dampak-dampak yang mempengaruhi pengembangan karir ialah sebagai berikut:

1) Kebijakan Perusahaan

Merupakan faktor dominan yang mempengaruhi pengembangan karir seorang karyawan dan penentu ada tidaknya kesempatan pengembangan dalam perusahaan, berlaku tidaknya kesempatan pengembangan karir untuk semua orang tanpa pilih kasih dan ada tidaknya pola pengembangan karir yang dapat dipertanggung jawabkan.

2) Latar belakang pendidikan

Merupakan suatu acuan untuk meningkatkan karir seseorang. Pendidikan merupakan syarat untuk duduk disebuah jabatan, maka dapat dikatakan pendidikan mempengaruhi kelulusan karir seseorang.

3) Pelatihan

Merupakan pelatihan yang dapat diperoleh sepanjang karirnya dan dapat membantu karirnya dimasa mendatang dan menambah kemampuan karyawan.

4) Pengalaman Kerja

Merupakan bagian penting dari pengembangan manajemen yang memberikan kontribusi dalam berbagai kondisi diberbagai pengembangan.

5) Kesetiaan pada organisasi

Merupakan pemberian loyalitas/dedikasi pada karir yang besar pada perusahaan untuk mengurangi turn over karyawan.

6) Keluwesan bergaul dan hubungan antar manusia

Merupakan kebutuhan akan perasaan seseorang untuk dihormati dan menghormati sesamanya dengan mencerminkan lingkungan yang aman, nyaman dan tentram.

c. Indikator Pengembangan karir

Ada beberapa indikator pengembangan karir menurut(Liu, 2021), sebagai berikut :

1. Kesempatan mengikuti berbagai pendidikan dan pelatihan

Pendidikan dan pelatihan pegawai merupakan suatu persyaratan pekerjaan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan, keahlian dan pengetahuan berdasarkan aktivitas kerja yang sesungguhnya terinci dan rutin, sehingga dapat menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Secara umum tujuan program pendidikan dan pelatihan diarahkan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan serta untuk menjabati kesenjangan antara pengetahuan, keterampilan, serta sikap pegawai yang ada dan diharapkan pendidikan dan pelatihan dapat disesuaikan dengan kebutuhan individu maupun kebutuhan perusahaan.

2. Kesempatan menduduki jabatan tertentu / Promosi Jabatan

Promosi adalah *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, akan lebih baik lagi. Promosi merupakan jenjang kenaikan karir pegawai yang dapat menimbulkan kepuasan pribadi, kebanggaan, memberikan harapan perbaikan dalam penghasilan, menambahkan pengalaman dan pengetahuan baru bagi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Kenaikan pangkat secara jelas

4. Peningkatan disiplin diri

5. Rotasi penugasan/ Mutasi

3. Lingkungan Kerja

a. Teori Tentang Lingkungan Kerja

Dikutip dari Mardiana di dalam buku (Sudaryo, Aribowo dan Sofianti, 2018), lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan

pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik di tempat karyawan bekerja. Menurut Sedarmayanti di dalam buku (Sudaryo, Aribowo dan Sofiati, 2018), definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja (baik secara perseorangan maupun kelompok).

b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Lingkup kerja di dalam perusahaan/instansi begitu perlu diwaspadai oleh pimpinan karena lingkup kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Dimensi lingkup kerja ada dua, adapun lingkungan kerja fisik juga lingkungan kerja non-fisik, Sedarmayanti di dalam buku (Sudaryo, Aribowo dan Sofiati, 2018), yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan Kerja Fisik Menurut Sedarmayanti di dalam buku (Sudaryo, Aribowo dan Sofiati, 2018), lingkungan kerja fisik mencakup semua kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang dapat secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi pekerja.

2. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan Kerja Non-Fisik Menurut Sedarmayanti di dalam buku (Sudaryo, Aribowo dan Sofiati, 2018), lingkungan kerja non-fisik

mencakup segala kondisi yang terjadi dalam konteks hubungan kerja, baik dalam hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, atau dengan bawahan.

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Terdapat bermacam-macam faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja dimana kegiatan dilaksanakan, yaitu :

1. Perlengkapan fasilitas
2. Suasana kerja (*non physical working environment*)
3. Lingkungan kerja (*physical working environment*)

d. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator Lingkungan Kerja menurut (Chaubey & Sahoo, 2018) dan (Mangkunegara & Agustine, 2016), yaitu :

1. Pencahayaan dan suhu udara, kebisingan, desain ruang kerja, dan keamanan kerja (Fisik).
2. Hubungan antar rekan kerja, hubungan manajemen dengan karyawan, kebijakan manajemen, kenyamanan interaksi dengan rekan kerja, dan hubungan antar rekan manajerial. (Non-Fisik).
3. Tersedianya fasilitas kerja (Nitisemo, 2018).

4. Kesehatan dan Keselamatan Kerja

a. Teori Tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Menurut Megginson di dalam buku (Mangkunegara, 2018), istilah keselamatan mencakup kedua istilah risiko keselamatan dan risiko kesehatan. Dalam bidang kepegawaian, kedua istilah tersebut dibedakan. Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Risiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan arus listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran. Semua itu sering dihubungkan dengan perlengkapan perusahaan atau lingkungan kerja fisik dan mencakup tugas-tugas kerja yang membutuhkan pemeliharaan dan latihan.

Sedangkan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh kondisi kerja.

b. Tujuan Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2018), tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut :

1. Bertujuan untuk memberikan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja secara fisik, psikologi dan sosial untuk setiap karyawan.
2. Supaya secara keseluruhan peralatan serta perlengkapan kerja digunakan dengan baik dan seefektif mungkin.
3. Supaya seluruh hasil produksi dijaga keamanannya.

4. Supaya adanya jaminan terhadap pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi karyawan.
5. Untuk meningkatkan keserasian, semangat kerja dan partisipasi kerja.
6. Supaya karyawan tidak mengalami gangguan kesehatan akibat dari dampak kondisi kerja.
7. Supaya seluruh karyawan merasakan aman dan terlindungi saat bekerja.

c. Indikator Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Menurut(Qurbani & Selviyana, 2018),keselamatan dan kesehatan kerja mencerminkan situasi yang jauh dari kerugian dan kerusakan padalokasi kerja. Adapun indikator keselamatan dankesehatan kerja antara lain yaitu:

1. Penggunaan alat kerja
2. Kondisi ruang kerja yang sehat dan aman
3. Rambu-rambu keselamatan
4. Keadaan jasmani dan rohani

5. Kinerja Karyawan

a. Teori Tentang Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut (Mangkunegara, 2018), pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

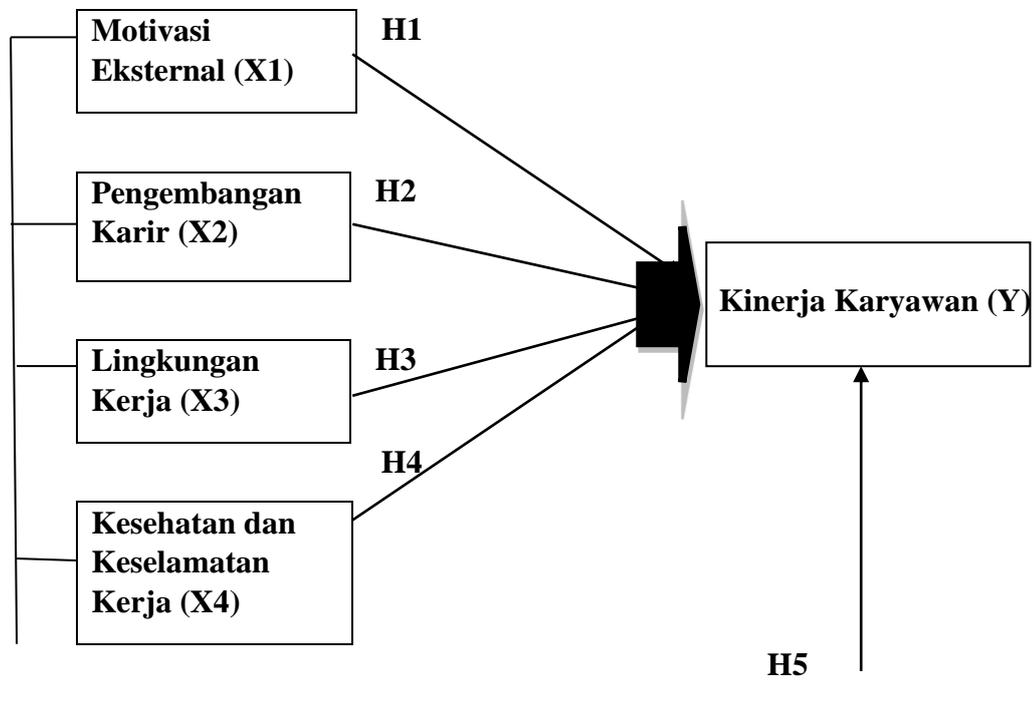
Menurut Gomes di dalam buku (Mangkunegara, 2017), mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas.

b. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, 2019) dan (Siagian, M & Pranoto, 2019), indikator kinerja seseorang ialah :

1. Tingkat kerapian kerja
2. Ketepatan waktu
3. Kualitas kerja
4. Kuantitas kerja
5. Pengetahuan kerja

C. Kerangka Konseptual



Gambar 2. Kerangka Konseptual

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian pustaka, landasan teori dan kerangka konseptual penelitian, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini ialah :

H1 : Motivasi Eksternal (X1) Berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat.

H2 : Pengembangan Karir (X2) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat.

- H3 : Lingkungan Kerja (X3) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat.
- H4 : Kesehatan dan Keselamatan (X4) Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat.
- H5: Motivasi Eksternal (X1), Pengembangan Karir (X2), Lingkungan Kerja (X3), Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X4) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat.