

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktifitas dalam organisasi. Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan status dan latar pendidikan yang pola pikirannya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi. Adanya sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang baik dapat memberikan hasil yang optimal bagi sebuah perusahaan. Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Menurut mangkunegara (2016:9) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah faktor motivasi kerja dan sikap kerja. Kinerja pegawai di pengaruhi oleh indikator kinerja yang merupakan tolak ukur dalam pencapaian kerja seseorang Dermawan Wibisono (2011:140) menyatakan bahwa ada banyak indikator kinerja yang harus dikelola dengan baik terkait dengan pengelolaan pegawai yang meliputi absensi, motivasi dan komitmen, idea tau saran yang membangun, produktivitas pegawai, kepuasan pegawai jam kerja dan sebagainya.

Kinerja pegawai sangat penting bagi organisasi karena kinerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas, dengan kinerja yang tinggi dari buruh pegawai maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat. Oleh karena itu, setiap indikator yang dijadikan ukuran terhadap kinerja seseorang merupakan hal-hal yang sebaiknya ditindak lanjuti demi kemajuan perusahaan. Hasil kerja karena kesadaran menciptakan kinerja yang baik dan pegawai akan sadar bahwa dengan memiliki kinerja yang baik, ia akan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan di PT Midi Utama Indonesia Tbk Binjai dalam meningkatkan kinerja pegawainya dihadapkan pada kendala yang timbul yaitu karyawan tidak memberikan kinerja yang maksimal sehingga target maksimal tidak dapat diraih. Tingkat motivasi yang rendah ditunjukkan melalui sikap tidak semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan juga tidak memiliki hubungan kerja yang baik dengan sesama rekan kerja dalam perusahaan sehingga konflik antar karyawan mengganggu aktivitas operasional yang berjalan Berdasarkan hal tersebut, menunjukkan kesenjangan yang ada di tempat kerja, setiap pegawai harus senantiasa memiliki pemahaman yang baik yang telah menjadi fungsinya, yang mengindikasikan bahwa kinerja pegawai belum tercapai secara optimal.

Penentuan variabel lainnya juga didukung oleh adanya Research Gap pada penelitian yang dilakukan sebelumnya. Terdapat hasil penelitian antara variabel motivasi kerja dan sikap kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dalam jurnal Zunaidah dan Budiman (2014:49) menyatakan bahwa ada hubungan antara motivasi dan berprestasi dengan pencapaian kinerja.

Selain itu salah satu karyawan menjelaskan bahwa terlalu sering berkecukupan pada ponsel saat bekerja. Pekerja yang mempunyai sikap kerja yang baik bukan hanya selalu menerima tugas yang diberikan, menyelesaikan tugas dengan sempurna juga merupakan bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Pernyataan tersebut searah dengan jawaban yang diberikan oleh pegawai bahwa sikap kerja pegawai masih rendah. Dikarenakan motivasi kerja dan sikap kerja itu sangat penting berkaitan dengan kinerja karyawan terutama bagi pelaksanaan atau aktifitas kerja di kantor maka penulis tertarik meneliti masalah yang terjadi pada PT Midi Utama Indonesia Tbk Binjai dengan judul “ Pengaruh Motivasi Kerja Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Midi Utama Indonesia Tbk Binjai”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Kurangnya sikap kerja karyawan PT Midi Utama Indonesia Tbk Binjai.
2. Masih Menurunnya motivasi kerja karyawan PT Midi Utama Indonesia Tbk Binjai.
3. Kurangnya efektivitas kerja terhadap kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya di PT Midi Utama Indonesia Tbk Binjai.
4. Kurangnya motivasi kerja karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk Binjai.

### **1.3 Batasan Dan Rumusan Masalah**

#### **1.3.1 Batasan Masalah**

Dikarenakan keterbatasan waktu, kemampuan dan pengalaman penulis serta tidak terjadi perluasan masalah yang mengakibatkan kesimpangsiuran dari topic masalah ini hanya pada Motivasi Kerja, Sikap Kerja dan Kinerja Karaywan di PT Midi Utama Indonesia Tbk Binjai.

#### **1.3.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan masalah tersebut, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Midi Utama Indonesia Tbk Binjai
2. Bagaimana pengaruh sikap kerja terhadap kinerja karyawan di PT Midi Utama Indonesia Tbk Binjai.
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan di PT Midi Utama Indonesia Tbk Binjai.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapaun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Midi Utama Indonesia Tbk Binjai.
2. Untuk mengetahui pengaruh sikap kerja terhadap kinerja karyawan di PT Midi Utama Indonesia Tbk Binjai.

3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan di PT Midi Utama Indonesia Tbk Binjai.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

1. Untuk penulis yaitu sebagai menambah dan mengembangkan ilmu pengetahuan serta memperluas wawasan tentang peranan motivasi kerja dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan di PT Midi Utama Indonesia Tbk Binjai.
2. Untuk perusahaan yaitu dapat memberikan masukan yang diharapkan menjadi informasi yang bermanfaat bagi PT Midi Utama Indonesia Tbk Binjai.
3. Untuk pihak lain diharapkan hasil penelitian ini bermanfaat bagi peneliti selanjutnya sebagai bahan acuan dalam melakukan penelitian.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Kinerja**

##### **2.1.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah sebagai hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Secara kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi.

Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melakukan tugas pokok dan fungsinya dengan tanggung jawab yang berikan kepadanya Mangkunegara (2013:67)

Sutrisno (2018:123) mengatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Rismawati dan Mattalata (2018:2) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

### **2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Di dalam dunia kerja, ada banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada yang berasal dari internal dan eksternal perusahaan maupun dari diri karyawan itu sendiri serta dari lingkungan sekitar perusahaan. Jika kinerja karyawan baik, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan akan lebih mudah tercapai

Menurut Mangkunegara (2015:67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- a. Faktor kemampuan (ability) Secara psikologis kemampuan (ability) dan kemampuan reality (knowledge dan skill) artinya pegawai dengan IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- b. Faktor motivasi Motivasi berbentuk sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Sedangkan menurut Simanjutak dalam Widodo (2015:133) kinerja dipengaruhi oleh:

- a. Kualitas dan kemampuan pegawai, hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.

- b. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).
- c. Sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

### **2.1.3 Tujuan Kinerja Kayawan**

Menurut Wibowo (2017:43) menyatakan bahwa “tujuan kinerja adalah tentang arah secara umum sifatnya luas, tanpa batasan waktu dan tidak berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu.

Dalam Mangkunegara (2017:10) menyatakan bahwa “Tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kinerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.



5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

#### **2.1.4 Indikator Kinerja**

Didalam sebuah organisasi penilaian kinerja merupakan salah satu faktor yang penting untuk suksesnya sebuah manajemen kinerja. Bagi banyak organisasi, tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki kinerja individu dalam organisasi. Dalam melakukan penilaian kinerja perlu dilakukan dengan sebuah alat ukur atau teknik yang baik dan benar sesuai dengan kondisi sebuah instansi perusahaan atau organisasi, agar dapat meminimalkan hal-hal yang bersifat negatif bagi karyawan.

Menurut Wibowo (2017:85), ada beberapa indikator kinerja, yaitu :

1. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah mana kinerja harus dilakukan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok dan organisasi.

2. Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak akan dapat diketahui kapan suatu tujuan akan tercapai. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai

standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

### 3. Umpan Balik

Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar umpan balik terutama penting ketika mempertimbangkan "real goals" atau tujuan sebenarnya. Umpan balik merupakan masukan yang digunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan.

### 4. Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk mencapai tujuan. Tanpa alat dan sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat atau sarana tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

### 5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

### 6. Motivasi Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintesis.

7. Peluang Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia.

## **2.2 Motivasi Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017:154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Kemudian menurut Mangkunegara (2016:61) motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Oleh karena itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang di kehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

### **2.2.2 Faktor-Faktor Motivasi Kerja**

Faktor – faktor yang Mempengaruhi Motivasi Menurut Sutrisno (2016: 116-120)

faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi terbagi menjadi 2 (dua) yaitu :

1. Faktor Internal Faktor internal yang dapat mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut:
  - a) Keinginan untuk dapat hidup
  - b) Keinginan untuk dapat memiliki
  - c) Keinginan untuk dapat penghargaan
  - d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
  - e) Keinginan untuk berkuasa
2. Faktor Eksternal juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor eksternal itu adalah sebagai berikut :
  - a) Kondisi lingkungan bekerja.
  - b) Kompensasi yang memadai.
  - c) Supervisi yang baik.
  - d) Adanya jaminan pekerjaan.
  - e) Status dan tanggung jawab.
  - f) Peraturan yang fleksibel.

### **2.2.3 Tujuan Motivasi Kerja**

Tujuan Motivasi Kerja Motivasi kerja memiliki beberapa tujuan dalam pelaksanaannya, dimana tujuan motivasi menggambarkan suatu individu yang efektif dan efisien, ada beberapa tujuan motivasi, yaitu :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kesetabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

## 2.2.4 Indikator Motivasi Kerja

Hafidzi dkk (2019 : 53) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja, adapun beberapa Indikator motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan Fisik, kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.
2. Kebutuhan rasa aman, kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diataranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti : takut, cemas, bahaya.
3. Kebutuhan sosial, kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.
4. Kebutuhan akan penghargaan kebutuhan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.
5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan, kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

## **2.3 Sikap Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Sikap Kerja**

Sikap atau attitude sebagai suatu kecenderungan yang dipelajari untuk merespon dengan cara menyenangkan atau tidak menyenangkan secara konsisten berkenaan dengan objek tertentu. Apabila kita mempunyai sikap positif tentang pekerjaan kita, maka kita akan bekerja lebih lama dan lebih keras.

Pengertian sikap juga disampaikan oleh Sarwono & Meinarno (2009:81) sikap adalah proses penilaian yang dilakukan oleh seorang individu terhadap suatu objek. Objek yang disikapi individu dapat berupa benda, manusia atau informasi. Proses penilaian seseorang terhadap suatu objek dapat berupa penilaian positif dan negatif. Sedangkan menurut Robbins (2008:57) sikap adalah pernyataan evaluatif baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu.

Pengertian sikap dijelaskan oleh Azwar (2010) sikap diartikan sebagai suatu reaksi atau respon yang muncul dari seorang individu terhadap objek yang kemudian memunculkan perilaku individu terhadap objek tersebut dengan cara-cara tertentu.

### **2.3.2 Faktor-faktor Motivasi Kerja**

Sikap manusia tidak terbentuk sejak manusia dilahirkan. Sikap manusia terbentuk melalui proses social yang terjadi selama hidupnya, dimana individu mendapatkan informasi dan pengalaman. Proses tersebut dapat berlangsung di dalam lingkungan keluarga, sekolah maupun masyarakat. Saat terjadi proses social terjadi hubungan timbal balik antara individu dan sekitarnya. Adanya interaksi dan hubungan tersebut kemudian membentuk pola sikap individu dengan sekitarnya. Azwar (2010) menguraikan faktor pembentuk sikap yaitu pengalaman yang kuat, pengaruh orang lain yang dianggap penting, pengaruh kebudayaan, media massa, lembaga pendidikan dan lembaga agama, pengaruh factor emosional.

### **2.3.4 Komponen Sikap**

Sikap yang ditunjukkan individu terhadap objek, mempunyai struktur yang terdiri dari beberapa komponen. Azwar (2010) menjelaskan komponen dalam struktur sikap yaitu:

1. Komponen kognitif, yaitu suatu kepercayaan dan pemahaman seorang individu pada suatu objek melalui proses melihat, mendengar dan merasakan. Kepercayaan dan pemahaman yang terbentuk memberikan informasi dan pengetahuan mengenai objek tersebut.



2. Komponen afektif, yaitu komponen yang berhubungan dengan permasalahan emosional individu terhadap sesuatu.
3. Komponen perilaku atau konatif, yaitu kecenderungan berperilaku seorang individu terhadap objek yang dihadapinya

#### **2.3.4 Sikap Kerja Utama**

Seseorang bisa memiliki ribuan sikap, tetapi perilaku organisasi memfokuskan perhatian pada jumlah yang sangat terbatas mengenai sikap yang berkaitan dengan kerja. Sikap kerja berisi evaluasi positif atau negatif yang dimiliki oleh karyawan tentang aspek-aspek lingkungan kerja mereka. Adapun yang termasuk dalam sikap kerja yang utama adalah:

1. Kepuasan kerja. Istilah kepuasan kerja (job satisfaction) dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif tentang pekerjaan tersebut sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan yang negatif tentang pekerjaannya. Ketika individu membicarakan sikap karyawan yang sering dimaksudkan adalah kepuasan kerja.
2. Keterlibatan pekerjaan. Meskipun jauh lebih sedikit dipelajari bila dibandingkan dengan kepuasan kerja, konsep yang juga berkaitan dengan sikap kerja adalah keterlibatan pekerjaan. Keterlibatan pekerjaan mengukur tingkat sampai mana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai bentuk penghargaan diri. Konsep pemberian wewenang psikologis

yaitu keyakinan karyawan terhadap sejauh apa mereka memiliki lingkungan kerja, kompetensi, makna pekerjaan, dan otonomi dalam pekerjaan, juga sangat berkaitan dengan sikap kerja.

3. Komitmen organisasi, sikap kerja ketiga yaitu komitmen organisasional yang didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Keterlibatan kerja yang tinggi berarti pemihakan seseorang pada pekerjaannya yang khusus, dan komitmen pada organisasi yang tinggi berarti pemihakan pada organisasi yang mempekerjakannya. Tiga dimensi terpisah dalam komitmen organisasional adalah:

- a. Komponen afektif yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.
  - b. Komponen berkelanjutan yaitu nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.
  - c. Komponen normatif yaitu kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.
4. Dukungan organisasi Dukungan organisasi yang dirasakan adalah tingkat sampai mana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Sikap ini menunjukkan bahwa individu merasa organisasi mereka bersikap suportif ketika penghargaan

dipertimbangkan dengan adil, karyawan mempunyai suara dalam pengambilan keputusan.

5. Keterlibatan karyawan Keterlibatan karyawan adalah keterlibatan, kepuasan dan antusiasme individual dengan kerja yang mereka lakukan. Tingkat keterlibatan karyawan rata-rata tinggi mempunyai tingkat kepuasan yang lebih tinggi, serta tingkat perputaran karyawan menjadi lebih rendah.

### **2.3.5 Indikator Sikap Kerja**

Sikap merupakan tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja (perilaku kerja). Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam bekerja. Menurut Sapran Renaldi (2015) dalam penelitian terdapat 5 indikator sikap kerja, yaitu:

- a. Kondisi kerja, meliputi lingkungan fisik maupun sosial berpengaruh kenyamanan dalam bekerja.
- b. Pengawasan atasan, pengawasan dan perhatian yang baik dari atasan dapat mempengaruhi sikap dan semangat kerja.
- c. Kerja sama dari teman kerja, adanya kerja sama dari teman sekerja juga berpengaruh dengan kualitas dan prestasi dalam menyelesaikan pekerjaan.
- d. Kesempatan untuk maju, jaminan terhadap karir dan hari tua dapat dijadikan salah satu motivasi dalam sikap kerja.

- e. Keamanan, rasa aman dan lingkungan yang terjaga akan menjamin dan menambah ketenangan dalam bekerja.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

Nama dan Tahun penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Agung Gita Subakti (2013)	Pengaruh Motivasi, kepuasan, dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan di café X Bogor	Motivasi, Kepuasan, Sikap Kerja, Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi,kepuasan,sikap kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
Meily Margaretha (2012)	Pengaruh Sikap Kerja, Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja, Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan PT Duta Marga Silima	Sikap Kerja, Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sikap Kerja, Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

Robert C.Y korompis dkk (2017)	Pengaruh Sikap Kerja dan kompesasi terhadap Kinerja Kayawan pada PT Bank Negara Indonesia (BNI) Cabang Manado	Sikap Kerja, kompesasi dan Kinerja Kayawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap kerja dan kompesasi berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia Cabang Manado. Pimpinan PT. Bank Negara Indonesia Cabang Manado
--------------------------------	---	--	---

## 2.5 Kerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan teoritis yang menjadi variabel berpengaruh adalah motivasi kerja dan sikap kerja, sedangkan variabel yang terpengaruh adalah kinerja karyawan dapat disimpulkan sebagai berikut:

Berdasarkan tinjauan teoritis yang menjadi variabel berpengaruh adalah motivasi kerja dan sikap kerja, sedangkan variabel yang terpengaruh adalah kinerja karyawan dapat disimpulkan sebagai berikut:

### 1. Hubungan Motivasi Dengan Kinerja

Motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk suatu hal demi mencapai tujuan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Mangkunegara (2005:67), menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.

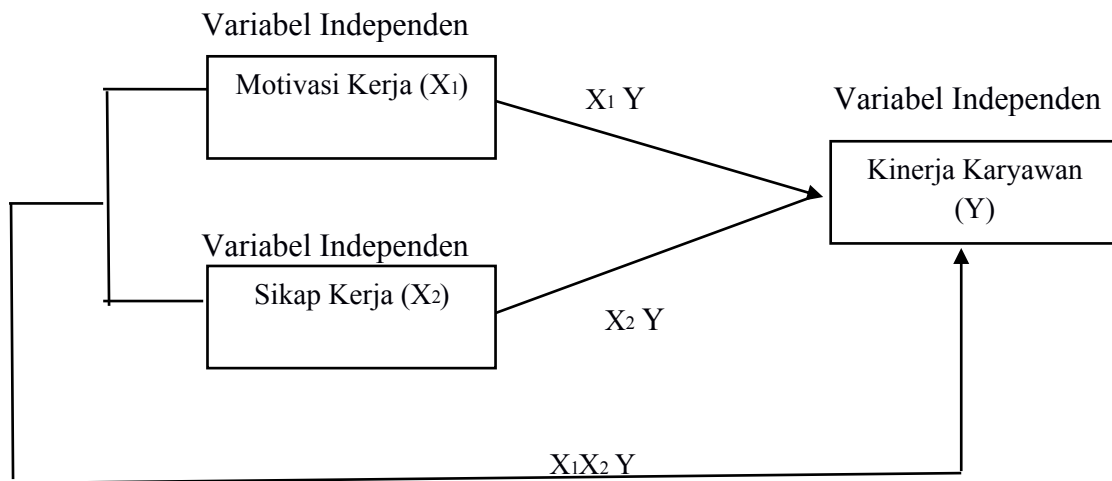
Sementara Malthis (2007), menyatakan kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan, motivasi, dan dukungan individu yang diterima. Menurut Munandar (2001) bahwa ada hubungan positif antara motivasi dan kinerja dengan pencapaian prestasi, artinya karyawan yang mempunyai motivasi dan prestasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja yang tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah. Penelitian Suharto dan Budhi Cahyono (2005) juga menguji hubungan motivasi dengan kinerja karyawan, bahwa motivasi kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisis hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki setiap pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## 2. Hubungan Sikap Kerja Dengan Kinerja

Para ahli mengatakan bahwa sikap kerja itu ialah tingkat dimana seseorang mengkaitkan dirinya ke pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi didalamnya, dan menganggap kinerjanya penting bagi nilai dirinya. Karyawan yang tingkat keterlibatan yang tinggi, merupakan karyawan yang memiliki tingkat kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaannya dan yang benar-benar memperhatikan kinerja mereka. Dikutip dari peneliti terdahulu Dongoran (2006), mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif sikap kerja terhadap kinerja. Karena tenaga kerja yang memiliki sikap kerja yang tinggi mengidentifikasi diri terhadap pekerjaan pekerjaan

dan sangat bertanggung jawab atas pekerjaan yang di emban, dan karena itu akan berdampak positif pada kinerja

3. Hubungan antara motivasi dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan  
Motivasi mempunyai hubungan erat dan bagaimana perilaku seseorang dimulai, disokong, dikuatkan dan diarahkan. Oleh karena itu dasar untuk memotivasi karyawan antara lain adalah membuat suasana kerja yang dapat menimbulkan atau membuat karyawan dapat bertindak dan melakukan sesuatu. Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan tersebut (internal faktor) maupun upaya strategis dari perusahaan melalui seorang pemimpin, salah satu cara peningkatan demi mencapai kinerja yang baik adalah dengan memberikan motivasi atau dorongan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Robert C.Y kompris dkk (2017) dalam jurnal Pengaruh Sikap Kerja dan kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Negara Indonesia (BNI) Cabang Manado mengemukakan bahwa sikap kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hubungan positif yang secara statistik antara sikap kerja dengan kinerja karyawan. Ini berarti bahwa peningkatan motivasi akan memperbaiki kinerja karyawan juga. Oleh karena itu motivasi kerja dan sikap kerja sama-sama memiliki nilai yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas dapat digambarkan sebuah kerangka konsep penelitian sebagai berikut:



## 2.6 Hipotesis

Menurut Seowadji (2015) secara etimologis hypothesis berasal dari kata hypo yang artinya kurangdari, dan thesis yang berarti pendapat atau dapat diartikan pernyataan atau teori. Dari kata artikel tersebut hipotesis dapat diartikan sebagai pendapat atau pernyataan atau kesimpulan yang masih kurang atau belum selesai. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh yang signifikan antara sikap kerja terhadap kinerja karyawan.
3. H<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan.

Jenis penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah dengan menjelaskan pengaruh motivasi kerja dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan PT Midi Utama Indonesia Tbk Binjai. Alasan utama peneliti memilih melakukan penelitian



explanatory dikarenakan untuk menguji hipotesis yang akan dilakukan, dimana antara satu variabel dengan variabel lainnya. Penelitian ini termasuk kedalam penelitian dengan metode kuantitatif.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Lokasi Objek Dan Waktu Penelitian**

##### **3.1.1 Latar Penelitian**

Pelaksanaan dari penelitian ini, penulis sendiri mengambil lokasi penelitian pada PT Midi Utama Indonesia Tbk Binjai Jln Tengku Amir Hamzah No.105, Kec Binjai, Langkat Sumatera Utara Email midikwalabegumit.ikt@str2.mu.co.id

##### **3.1.2 Objek Penelitian**

Yang menjadi objek penelitian ini adalah motivasi kerja sebagai  $X_1$ , Sikap Kerja  $X_2$ , dan kinerja karyawan sebagai variabel Y

##### **3.1.3 Waktu Penelitian**

Sedangkan waktu penelitian yang penulis dilaksanakan mulai dari bulan September 2022 s/d Desember2022