

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kerangka Teoritis

2.1.1. Penambahan Usia Pensiun

Pensiun merupakan masa di mana seseorang berhenti dari tugas dan tanggung jawab pekerjaannya karena telah mencapai batas usia tertentu atau alasan lainnya. Menurut UU RI No. 34 Tahun 2004 tentang Tentara Nasional Indonesia, batas usia pensiun prajurit TNI ditentukan sebagai berikut: Tamtama dan Bintara 53 tahun, Perwira 58 tahun, dan Perwira Tinggi 60 tahun. Namun, usia pensiun ini dapat diperpanjang berdasarkan kebutuhan organisasi, terutama apabila masih dibutuhkan karena kompetensi atau jabatan strategis tertentu.

Revisi Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2004 tentang Tentara Nasional Indonesia (TNI) telah disahkan oleh Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) pada 20 Maret 2025, yakni peningkatan usia pensiun prajurit TNI, yakni bintara dan tamtama 55 tahun, perwira dengan pangkat letda sampai kolonel 58 tahun, dan perwira tinggi bintang empat 63 tahun. Selain itu, terdapat penambahan tugas TNI dalam membantu menanggulangi ancaman siber serta melindungi dan menyelamatkan warga negara dan kepentingan nasional di luar negeri (Chaterine & Ramadhan, 2025)

2.1.2. Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere*, dalam bahasa Inggris, sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.

Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang dapat mempengaruhi hasil kinerja secara negatif ataupun positif (Winardi, 2016). Motivasi adalah karakteristik psikologis manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Hal ini termasuk

faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu, motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu, motivasi adalah perasaan atau pikiran yang mendorong seseorang melakukan pekerjaan atau menjalankan kekuasaan, terutama dalam berperilaku (Nursalam, 2014).

Peran motivasi dapat menentukan sejauh mana keberhasilan dapat diraih. Motivasi juga menggambarkan suatu keadaan yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja. Akan tetapi sebuah motivasi yang timbul dalam diri seseorang tidak lepas dari berbagai faktor yang mendorongnya, terlebih dalam hal bekerjadi mana aspek-aspek internal maupun eksternal berperan aktif dalam tumbuhnya sebuah motivasi.

Menurut Adhari (2021:55) dalam teori Abraham Maslow secara umum faktor - faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai adalah:

1. Kebutuhan fisiologis

Ditunjukkan dengan kebutuhan dasar manusia, oleh karena itu kebutuhan ini masih bersifat kebutuhan jasmani atau fisik, kebutuhan ini berupa pemberian kebutuhan sandang, papan dan pangan

2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan.

Ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya tunjangan kesehatan dan jasmani di hari tua

3. Kebutuhan sosial

Ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima oleh orang lain dan kebutuhan akan rasa perasaan ikut berpartisipasi

4. Kebutuhan akan penghargaan.

Ditunjukkan dengan pujian dan promosi berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja

5. Kebutuhan perwujudan diri

Ditujukan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana pegawai tersebut akan menyerahkan kecakapan, keterampilan dan potensinya.

Sutrisno, (2016:116-120) motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal.

1. Faktor Internal

a. Keinginan untuk dapat hidup

Kebutuhan dasar agar bisa bertahan hidup – makan, tempat tinggal, dan memperoleh penghasilan yang cukup. Ini termasuk kebutuhan akan rasa aman finansial. Jadi seseorang termotivasi bekerja karena ingin memenuhi kebutuhan hidupnya, jangan sampai mengalami kesulitan ekonomi.

b. Keinginan untuk dapat memiliki.

Dorongan untuk memiliki sesuatu yang sifatnya materi atau simbolik: misalnya rumah, kendaraan, barang berharga, aset lainnya

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Ini lebih ke pengakuan atas prestasi atau hasil kerja: misalnya pujian dari atasan, penghargaan resmi, bonus, medali, kenaikan pangkat, sertifikat, dan sebagainya. Penghargaan ini meningkatkan harga diri dan rasa puas

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Mirip penghargaan, tapi lebih ke aspek sosial dan psikologis: agar dikenal orang, dipandang layak, dihormati, dianggap punya kontribusi atau nilai oleh orang lain. Pengakuan ini bisa dari sesama prajurit, pimpinan, institusi, atau masyarakat. Ini membuat seseorang merasa dihargai sebagai individu

e. Keinginan untuk berkuasa.

Keinginan memiliki kekuasaan atau otoritas dalam organisasi: bisa memimpin, mengatur, mengarahkan orang lain, memegang tanggung jawab

2. Faktor eksternal

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan fisik dan non-fisik tempat bekerja: fasilitas memadai, kebersihan, keamanan, kenyamanan, hubungan antar rekan kerja, suasana kerja, kontrak kerja, jam kerja, beban tugas. Jika lingkungan kerja baik dan mendukung, motivasi akan meningkat; sebaliknya kalau buruk, bisa menurunkan motivasi.

b. Kompensasi yang memadai.

Gaji, tunjangan, bonus, reward, fasilitas lain yang sepadan dengan beban kerja dan prestasi. Jika kompensasi dirasa adil dan cukup, karyawan/prajurit akan termotivasi; jika tidak, mereka merasa tidak dihargai.

c. Supervisi yang baik.

Pengawasan dan bimbingan yang dilakukan atasan dengan cara adil, jelas, mendukung dan memberi arahan serta umpan balik yang konstruktif. Supervisi yang buruk bisa membuat kebingungan, stres, atau kehilangan arah.

d. Adanya jaminan pekerjaan.

Rasa aman bahwa pekerjaan tetap ada, bahwa tidak akan digantikan, tidak akan diberhentikan secara mendadak, pensiun terjamin, keamanan kerja.

e. Status dan tanggung jawab.

Posisi jabatan, pangkat, status sosial dalam organisasi, tugas yang diemban. Semakin tinggi status/tanggung jawab, seringkali muncul motivasi dari luar untuk mempertahankannya atau meningkatkannya.

f. Peraturan yang fleksibel.

Kebijakan, regulasi, prosedur dalam organisasi yang tidak terlalu kaku sehingga ada ruang penyesuaian, toleransi, dan dukungan terhadap kebutuhan individu. Peraturan yang terlalu ketat atau tak fleksibel bisa menimbulkan stres, frustrasi, bahkan demotivasi

Berdasarkan menurut para ahli maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lainlain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan.

2.1.3. Kinerja

Kinerja merupakan salah satu bagian penting dalam sebuah organisasi atau instansi perusahaan. Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran yang mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi perusahaan yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi.

Menurut Saputra (2019) “Kinerja merupakan apa yang dihasilkan atau pencapaian kerja (output) pada kualitas mampu di capai SDM pada waktu atau periode tertentu ketika melaksanakan tugas pekerjaan berkaitan dengan tanggung jawab apa yang diserahkan kepadanya”. Mangkunegara (2017:67) “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Erri, Ajeng & Hasta Herlan (2021) “Kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi”. Duha (2020:166) “Kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu”.

Berdasarkan menurut para ahli maka dapat disimpulkan bahwa, kinerja adalah hasil pekerjaan dari pegawai dalam mencapai kegiatan yang dilakukan oleh pegawai tersebut untuk mewujudkan tujuan, visi dan misi suatu organisasi. Selain itu kinerja seorang pegawai dalam sebuah proses atau pelaksanaan tugas sesuai tanggung jawabnya dalam suatu periode tertentu yang dapat berpengaruh terhadap pencapaian sebuah organisasi tertentu.

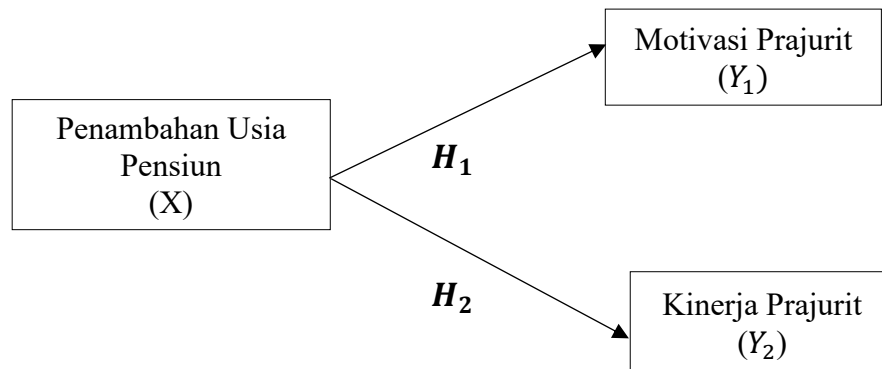
Di dalam dunia kerja, ada banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai ada yang berasal dari internal dan eksternal perusahaan maupun dari diri pegawai itu sendiri serta dari lingkungan sekitar perusahaan. Jika kinerja pegawai baik, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan akan lebih mudah tercapai. Menurut Sutrisno (2016:9), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan efisiensi Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi.
2. Otoritas dan tanggung jawab Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas.
3. Displin Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan.
4. Inisiatif Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:67) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor kemampuan (ability)
Kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dan sebenarnya perusahaan atau organisasi memang sangat membutuhkan orang-orang yang memiliki IQ di atas rata-rata. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor motivasi (motivation)
Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

2.2. Kerangka Berpikir



Gambar 2.1. Kerangka Berpikir Penelitian

2.3. Definisi Operasional

Defenisi oprasional adalah memuat hal-hal identifikasi sifat-sifat suatu variabel sehingga dapat digunakan sebagai penelitian karya ilmiah. Dalam penelitian ini definisi operasional adalah Pengaruh Penambahan Usia Pensiun Terhadap Motivasi Dan Kinerja Prajurit Kodam I/BB di Satuan Kerja Denmadam I/BB.

1. Penambahan Usia Pensiun (X)

Penambahan usia pensiun adalah kebijakan organisasi militer yang memperpanjang batas usia maksimal prajurit untuk menjalani masa dinas aktif sebelum pensiun, dengan tujuan memanfaatkan pengalaman dan efektivitas sumber daya manusia yang ada.

Penambahan usia pensiun diukur berdasarkan persepsi prajurit terhadap dampak kebijakan tersebut, meliputi: Keadilan kebijakan. Manfaat ekonomi. Peluang karier, Kesiapan fisik dan mental untuk tetap berdinas dan Dukungan terhadap perpanjangan masa dinas.

2. Motivasi Prajurit (Y_1)

Motivasi adalah dorongan internal atau eksternal yang memengaruhi semangat, keinginan, dan tekad prajurit dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab militer.

Motivasi prajurit diukur melalui beberapa indikator seperti: kebutuhan aktualisasi diri, pengakuan atas prestasi, keinginan untuk mencapai target, kepuasan terhadap pekerjaan dan komitmen terhadap tugas.

3. Kinerja Prajurit (Y_2)

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh prajurit sesuai dengan standar tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh satuan.

Kinerja diukur berdasarkan: disiplin kerja, ketepatan waktu, kualitas pelaksanaan tugas, kuantitas pekerjaan, dan inisiatif dan tanggung jawab

2.4. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara tentang permasalahan suatu penelitian. Kebenaran hipotesis harus dibuktikan dengan pelaksanaan penelitian untuk mendapatkan data yang benar dan tepat sehingga sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya. Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁: Penambahan usia pensiun berpengaruh signifikan terhadap motivasi prajurit Kodam I/BB di Satuan Kerja Denmadam I/BB

H₂: Penambahan usia pensiun berpengaruh signifikan terhadap kinerja prajurit Kodam I/BB di Satuan Kerja Denmadam I/BB.