

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Motivasi

Istilah *motivation* berasal dari bahasa latin, yakni *movere*, yang berarti menggerakkan (*to move*). Para manajer perlu memahami proses-proses psikologikal apabila mereka berkeinginan untuk membina karyawan mereka supaya berhasil dalam upaya pencapaian sasaran-sasaran keorganisasian (Winardi, 2001).

Motivasi juga didefinisikan sebagai dorongan dari dalam diri individu berdasarkan mana dari diperilaku dengan cara tertentu untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya, adapun pemotivasian dapat diartikan sebagai pemberian motif-motif sebagai pendorong agar orang bertindak, berusaha untuk mencapai tujuan organisasional (Silalahi,2002). Menurut RA. Supriyono, motivasi adalah kemampuan untuk berbuat sesuatu sedangkan motif adalah kebutuhan,keinginan, dorong untuk berbuat sesuatu. Motivasi seseorang di pengaruhi oleh stimulus kekuatan, instrinsik yang ada indivindu yang bersangkutan. Stimulus eksternal mungkin dapat pula mempengaruhi motivasi tetapi motivasi itu sendiri mencerminkan reaksi indivindu terhadap stimulus tersebut (Supriyono,2003)

Rumusan lain tentang motivasi yang diberikan oleh Stephen P Robbins dan Mary Coulter dalam Winardi, yang dimaksud dengan motivasi karyawan adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi, untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisioleh kemampuan upaya demikian, untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu (Winardi, 2001).

2.2 Tujuan Pemberian Motivasi

Adapun tujuan dari pemberian motivasi menurut Malayu, Hasibuan (2013) adalah sebagai berikut :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

2.3 Teori Motivasi

Teori motivasi dibagikan menjadi atas 2 kelompok yaitu :

1. Teori Kepuasan (*Content Theory*)
2. Teori Proses (*Process Theory*)

2.3.1 Teori Kepuasan

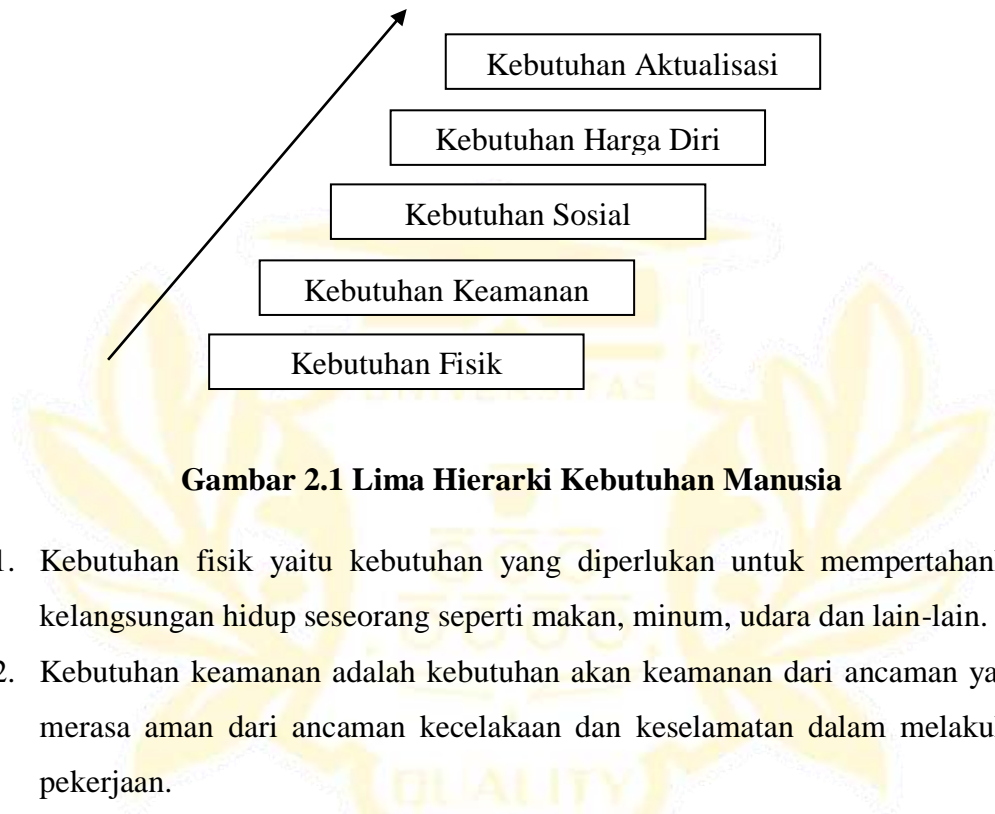
Teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilakunya. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan dan mendorong semangat bekerja seseorang. Hal yang memotivasi semangat bekerja seseorang adalah untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan material maupun non material yang diperolehnya dari hasil pekerjaannya. Jika kebutuhan dan kepuasan semakin terpenuhi maka semangat pekerjaannya pun semakin baik pula (Hasibuan, 2013).

2.3.2 Teori Motivasi Klasik

Teori motivasi klasik (teori kebutuhan tunggal) ini dikemukakan oleh Frederick Winslow Taylor. Menurut teori ini motivasi para pekerja hanya untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasan biologis. Kebutuhan biologis adalah kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang (Hasibuan, 2013).

2.3.3 Teori Maslow (Teori Hierarki Kebutuhan)

Model Maslow sering disebut dengan model hierarki kebutuhan. Karena menyangkut kebutuhan manusia, maka teori ini digunakan untuk menunjukkan kebutuhan seseorang yang harus dipenuhi agar termotivasi untuk bekerja. Menurut A.H. Maslow, pada umumnya terdapat lima hierarki kebutuhan manusia, yang dapat dilihat pada gambar 2.1 (Arep dan Tanjung,2003)



Gambar 2.1 Lima Hierarki Kebutuhan Manusia

1. Kebutuhan fisik yaitu kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang seperti makan, minum, udara dan lain-lain.
2. Kebutuhan keamanan adalah kebutuhan akan keamanan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan.
3. Kebutuhan sosial adalah kebutuhan akan dicintai dan mencintai serta diterima dalam pergaulan kelompok karyawan dan lingkungannya. Manusia pada dasarnya selalu ingin hidup berkelompok dan tidak seorang pun manusia ingin hidup menyendiri ditempat terpencil.
4. Kebutuhan harga diri yaitu adanya pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.
5. Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain. Aktualisasi diri berhubungan dengan pertumbuhan

seorang individu. Pemenuhannya dapat dilakukan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan (Hasibuan, 2013).

2.3.4 Teori Herzberg

Menurut Herzberg, kepuasan manusia terdiri atas 2 hal yaitu puas dan tidak puas. Selanjutnya *Pittsburgh* melakukan studi yang kemudian melahirkan teori two faktor yaitu motivator (ada kepuasan kerja atau perasaan positif) dan *Hygiene* (ada perasaan negatif atau ketidakan puasan kerja). Dalam teori ini, faktor motivator harus ditingkatkan dan faktor *Hygiene* harus dikurangi (Arep dan Tanjung, 2003).

a. *Motivation Faktors*

Motivation faktors adalah faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan, misalnya kursi yang empuk, penempatan yang tepat dan lain-lain. Faktor-faktor ini adalah sebagai berikut :

1. Tercapainya tujuan
2. Pengakuan
3. Pekerjaan itu sendiri
4. Pertanggung jawaban
5. Peningkatan
6. Pengembangan

b. *Hygiene Faktors*

Faktor ini merupakan faktor yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Faktor-faktor ini meliputi hal-hal sebagai berikut :

1. Kebijakan dan administarsi perusahaan
2. Pengawasan
3. Hubungan dengan pengawas
4. Kondisi kerja
5. Gaji

6. Hubungan dengan rekan kerja
7. Hubungan dengan bawahan
8. Status dan keamanan.

Hilangnya suatu faktor menyebabkan timbulnya ketidakpuasan dan absena karyawan, bahkan dapat menyebabkan banyak karyawan yang keluar.(Hasibuan,2013).

2.3.5 Teori Mc. Clelland

Dalam model ini lebih menekankan perhatian terhadap prestasi (*Achievement*). Ada 3 kebutuhan yang penting yaitu :

a. *Achievement* (kebutuhan akan prestasi)

Merupakan adanya keinginan untuk mencapai tujuan yang lebih baik daripada sebelumnya (Pencapaian Prestasi). Karyawan akan antusias berprestasi tinggi, asalkan kemungkinan untuk hal itu diberikan kesempatan. Karyawan menyadari bahwa hanya dengan pencapaian prestasi kerja yang tinggi akan dapat memperoleh pendapatan yang besar. Dengan pendapatan ini karyawan dapat memiliki serta memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

b. *Affiliation* (kebutuhan akan afiliasi)

Merupakan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Setiap karyawan membutuhkan perasaan diterima oleh orang lain dilingkungan ia hidup dan bekerja. Karyawan juga membutuhkan perasaan dihormati karena setiap manusia merasa dirinya penting.

c. *Power*

Merupakan kebutuhan kekuasaan yang mendorong seseorang bekerja sehingga termotivasi dalam pekerjaannya. Ego manusia yang ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya sehingga menimbulkan persaingan. Persaingan ini oleh manajer harus ditumbuhkan secara sehat dalam memotivasi bawahannya, supaya mereka termotivasi untuk bekerja giat (Arep dan Tanjung, 2003).

2.3.6 Teori Alderfer's *Existence, Relatedness and Growth (ERG)*

ERG theory ini dikemukakan oleh Clayton Alderfer seorang ahli dari Yale University. Teori ini merupakan penyempurnaan dari teori kebutuhan yang dikemukakan oleh A.H. Maslow. ERG teori ini oleh para ahli dianggap lebih mendekati keadaan sebenarnya berdasarkan fakta-fakta empiris (Arep dan Tanjung, 2003).

Teori ERG mengemukakan bahwa ada 3 kelompok kebutuhan. Kebutuhan akan keberadaan (*Existence Need*), berhubungan dengan kebutuhan dasar termasuk didalamnya *Physicologycal Need dan Safety Need dari Maslow*.

1. Kebutuhan akan Afiliasi (*Relatedness Needs*) dan juga bermasyarakat (*social relationships*). Kebutuhan ini berkaitan juga dengan status *needs* dari Maslow.
2. Kebutuhan akan kemajuan (*Growth Needs*), adalah keinginan intrinsik dalam diri seseorang untuk maju atau meningkatkan kemampuan pribadinya.

2.3.7 Teori Motivasi *Human Relation*

Teori ini mengutamakan hubungan seseorang dengan lingkungannya, menurut teori ini seseorang akan berprestasi baik jika ia diterima dan diakui dalam pekerjaan serta lingkungannya.

Teori ini menekankan peranan aktif pimpinan organisasi dalam memelihara hubungan dan kontak-kontak pribadi dengan bawahnya yang dapat membangkitkan gairah kerja. Teori ini menganjurkan bila dalam memotivasi bawahan memerlukan kata-kata, hendaknya kata-kata itu mengandung kebijakan sehingga dapat menimbulkan rasa dihargai dan sikap optimis (Hasibuan, 2013).

2.3.8 Teori Motivasi Claude S. George

Menurut Hasibuan (2003) teori ini menyatakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana dilingkungan ia bekerja, yaitu :

1. Upah yang layak.
2. Kesempatan untuk maju.

3. Pangakuan sebagai individu.
4. Keamanan kerja.
5. Tempat kerja yang baik.
6. Penerimaan oleh kelompok.
7. Perlakuan yang wajar dan pengakuan atas prestasi.

2.4 Teori Motivasi proses

Menurut Hasibuan (2013) Teori motivasi proses pada dasarnya berusaha untuk menjawab pertanyaan “ bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu”, agar setiap individu bekerja giat sesuai dengan keinginan manajer. Bila diperhatikan secara mendalam, teori ini merupakan proses “ sebab dan akibat” bagaimana seseorang bekerja serta hasil apa yang akan diperolehnya. Teori motivasi proses terdiri atas :

1. Teori Harapan (*Expectancy Theory*)
2. Teori Keadilan (*Equity Theory*)
3. Teori Penguatan (*Reinforcement Theory*)

2.4.1 Teori Harapan (Expectanct Theory)

Teori harapan ini dikemukakan oleh *Victor H. Vroom* yang menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang untuk bekerja giat dalam mengerjakan pekerjaannya tergantung dari hubungan timbal-balik antara apa yang ia inginkan dan butuhkan dari hasil pekerjaan itu. Berapa besar ia yakin perusahaan akan memberikan pemuasan bagi keinginannya sebagai imbalan atas usaha yang dilakukannya itu.

Teori harapan bertujuan untuk menentukan tindakan yang akan menghasilkan harapan yang diinginkan oleh seorang tenaga kerja. Teori ini menyatakan bahwa individu akan menilai strategi-strategi tindakan tertentu, seperti bekerja keras dan berusaha lebih dan akan melakukan tindakan yang diharapkan mendapatkan balasan seperti kenaikan gaji atau penghargaan yang bernilai bagi individu itu (Hasibuan,2013).

2.4.2 Prinsip *expectancy theory* (teori harapan)

Salah satu cara untuk mengukur motivasi tenaga kerja ialah dengan menggunakan *Expectancy Theory* (teori Harapan). Teori bertujuan untuk mengukur sikap para tenaga kerja dan untuk membuat diagnosis permasalahan motivasi.

Menurut teori harapan, orang memilih cara bertingkah laku dari antara alternatif serangkaian tindakan, berdasarkan harapan mereka akan apa yang akan diperoleh dari setiap tindakan. David Nadler dan Edward Lawler menguraikan empat macam tingkah laku dalam organisasi yang menjadi dasar pendekatan harapan, yaitu :

1. Harapan (*Expectancy*)

Menurut Vroom, sebuah ekspektansi mewakili keyakinan seorang individu, bahwa tingkat upaya tertentu akan diikuti oleh tingkat kinerja tertentu (Winardi, 2007, hal 104). Individu mengharapkan konsekuensi tertentu dari tingkah laku. Harapan dinyatakan sebagai kemungkinan prestasi kerja seseorang terhadap usaha kerja yang telah dilakukannya. Ekspektansi-ekspektansi dapat mencapai bentuk kemungkinan-kemungkinan subyektif. Dalam bidang statistik, kemungkinan –kemungkinan berkisar dari 0 hingga 1. Sebuah ekspektansi sebesar nol menunjukkan bahwa upaya tidak memiliki dampak yang diekspektansi atas kinerja. Dan bila harapan tinggi maka nilainya 1.

2. Instrumentalitas (pertautan)

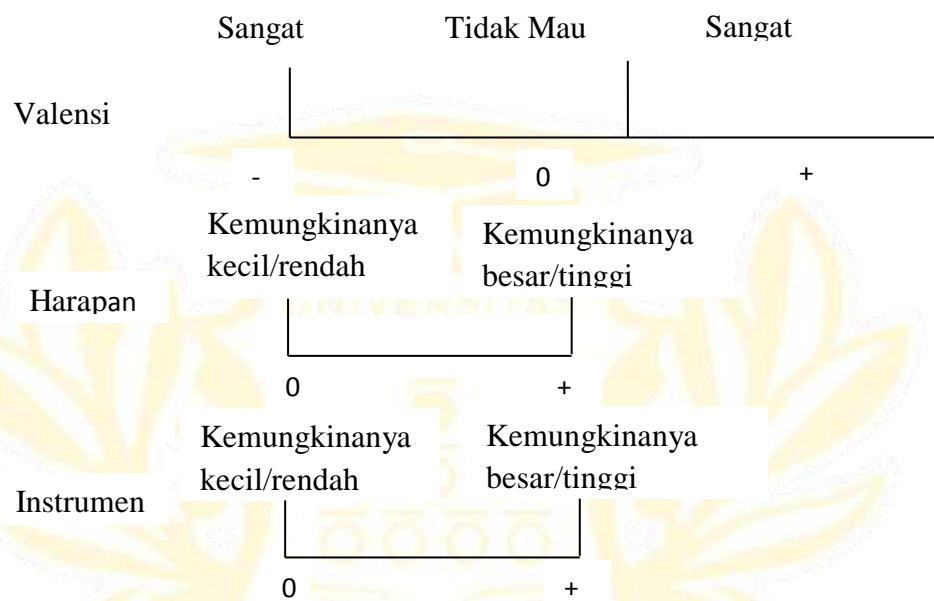
Instrumental merupakan keyakinan seseorang bahwa ia akan memperoleh imbalan atas pekerjaan yang telah diselesaikannya. Jika instrumentasinya kecil atau rendah maka nilainya 0. Sebaliknya, jika instrumentasinya tinggi maka nilainya 1 (Husaini Usman, 2006).

3. Valensi/Nilai

Menurut Vroom, valensi berhubungan dengan nilai positif atau negatif yang diberikan orang-orang kepada hasil-hasil (Winardi, 2007). Valensi merupakan preferensi seseorang untuk memperoleh imbalan. Valensi juga merupakan ungkapan seseorang untuk mencapai tujuan. Valensi seseorang tidak sama tergantung pengalaman masing-masing. Valensi imbalan sangat dipengaruhi oleh

usia, pendidikan, pengalaman, dan jenis pekerjaan. Apabila seseorang tidak menaruh perhatian kepada valensi maka valensinya 0 (nol). Apabila menghindari valensi nilainya -1 dan apabila sangat menginginkan valensi yang besar nilainya 1 (Husaini Usman,2006).

Hubungan antara harapan, instrumental dan valensi Davis & Newtrom (1997) dapat dilihat pada gambar berikut ini (Husaini Usman,2006).



Gambar 2.2 Jenjang Valensi, Harapan dan Instrumentas.

Faktor-faktor dari motivasi yaitu valensi, ekspektansi, dan instrumental dapat timbul dalam sejumlah kombinasi. Kombinasi yang menimbulkan motivasi yang tinggi adalah valensi yang tinggi, tinggi harapannya, dan tinggi pula instrumentalitasnya. Apabila salah satu unsur dari motivasi itu rendah, maka saling tinggi motivasi hanya akan berada pada tingkat sedang dan jika ketiga macam faktor itu rendah, maka motivasi akan rendah pula. Beberapa kombinasi yang dihasilkan dapat dilihat tabel 2.1 berikut ini :

Tabel 2.1 Beberapa Kombinasi Valensi, Harapan dan Instrumentasi

Valensi	Harapan	Instrumentasi	Motivasi
Tinggi Positif	Tinggi	Tinggi	Kuat
Tinggi Positif	Tinggi	Rendah	Sedang
Tinggi Positif	Rendah	Tinggi	Sedang
Tinggi Positif	Rendah	Rendah	Lemah
Tinggi Negatif	Tinggi	Tinggi	Sangat Menghindar
Tinggi Negatif	Tinggi	Rendah	Sedang Menghindar
Tinggi Negatif	Rendah	Tinggi	Sedang menghindar
Tinggi Negatif	Rendah	Rendah	Kurang menghindar

Sumber : Husaini Usman, 2006

2.4.3 Langkah langkah pengukuran motivasi kerja

Adapun langkah-langkah dalam mengukur motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Membuat daftar pertanyaan untuk mengukur motivasi kerja dalam perusahaan yang ada, pada dasarnya ada 3 jenis pertanyaan yang mendasar yang perlu diajukan.
 - a. Pertanyaan I berisi peluang harapan tertentu jika telah berusaha bekerja sebaik mungkin.
 - b. Pertanyaan II adalah valensi (V_2) yaitu valensi atau penilaian (positif /negatif) yang diberikan orang-orang pada hasil-hasil (imbalan) yang diberikan perusahaan. Kuesioner ini berisi tentang penilaian karyawan akan imbalan yang didapat jika ia telah bekerja sebaik mungkin.
 - c. Pertanyaan III adalah instrumental/pertautan yaitu keyakinan karyawan bahwa ia akan memperoleh imbalan atas pekerjaan yang telah diselesaikannya. Kuesioner ini berisi tentang kemungkinan imbalan yang dapat jika karyawan telah bekerja dengan baik.
2. Menghitung Skor Motivasi Kerja

Integrasi dari konsep penting Teori Harapan diperoleh tiga prinsip utama (Gibson,1996) :

a. $V_1 = f (V_2 \times I)$

Keterangan : V_1 = Usaha untuk mencapai Kinerja

V_2 = Penilaian terhadap hasil yang diperoleh

I = Imbalan yang diperoleh dari penyelesaian tugas

b. $M = f (V_1 \times E)$

Keterangan : M = Motivasi

V_1 = Usaha untuk mencapai kinerja

E = Harapan dari perilaku tertentu

2.4.4 Teori keadilan

Ego manusia selalu mendambakan keadilan dalam pemberian hadiah maupun hukuman terhadap setiap perilaku yang relatif sama. Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang jadi atasan harus bertindak adil terhadap semua bawahannya. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif (baik/salah), bukan atas suka atau tidak suka. Pemberian kompensasi atau hukuman harus berdasarkan atau penilaian yang objektif dan adil. Jika prinsip ini diterapkan dengan baik oleh pimpinan maka semangat kerja bawahan cenderung akan meningkat (Hasibuan, 2013).

2.4.5 Teori Pengukuhan/penguatan (*Reinforcement Thoery*)

Menurut Arep dan Tanjung (2003) Teori ini didasarkan atas hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Teori ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$M = f (R \ \& \ C)$$

Keterangan :

M = Motivasi

R = *Reward* (perhargaan – primes/sekunder

C = *Consequences* (akibat)- positif/negatif