

## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### 2.1. Penelitian Terdahulu

Ada beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan motivasi. Penelitian Suswanti (2012) tentang karakteristik individu dan organisasi pengaranya terhadap motivasi dan kerja bidan pada rumah sakit umum pemerintah daerah tapal kuda jawa timur, dengan metode kuantitatif variabel yang diuji, dengan analisis jarum X: karakteritik individu dan organisasi. Y: motivasi dan kerja bidan. Hasil penelitian menunjukka signifikan probabilitas <5%.

Hafida (2010) tentang analisis implentasi peran kepemimpinan *top manager* sebagai upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan, Metode kualitatif analisi data model air: Reduksi, Penyajian. Verivikasi data, Cara memberikan motivasi, Ditemukan bahwa memberikan dorongan dan arahan kepada bawahan, memberikan tanggung jawab dan kesempatan yang luas bagi mereka, namun kebutuhan kesehatan dan penghargaan belum direalisasikan.

Sedangkan Penelitian Risianti (2012) tentang analisi pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar, menggunakan metode kuantitatif dengan analisis berganda dengan variabel : X1:Fisiologis, X2:Keamanan, X3:Sosial, X4Penghargaan, X5:Aktualisasi diri, Y: Produktivitas. Variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja ditemukan :  $(X_1)= 0.699$ ,  $(X_2)= 0.720$ ,  $(X_3)= 0.706$ ,  $(X_4)= 0.677$ ,  $(X_5)= 0.542$ .

Berdasarkan uraian diatas, ringkasan dari penelitian terdahulu dapat ditulis pada tabel 2.1.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian terdahulu**

No	Nama	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Suswanti (2012)	Karakteristik individu dan organisasi dan pengaruhnya terhadap motivasi dan kerja bidang pada rumah sakit umum pemerintah daerah tapal kuda jawa timur	variabel yang diuji, dengan analisis jarum	X: Karakteristik individu dan organisasi. Y: Motivasi dan kerja bidang.	hasilnya signifikan probabilitas <5%.
2	Hafida (2010)	Aanalisis Implentasi peran kepemimpinan <i>top manager</i> sebagai upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan	Metode kualitatif Analisi data model air: Reduksi, penyajian. Verivikasi data	Aanalisis Implentasi peran kepemimpinan <i>top manager</i> sebagai upaya Meningkatkan motivasi kerja karyawan	Cara memberikan motivasi, memberikan dorongan dan arahan kepada bawahan,me mberikan tanggung jawab dan kesempatan yang luas bagi mereka untuk mengambil ada beberapa kebutuhan yang belum direalisasi kebutuhan kesehatan dan penghargaan
3.	Risianti (2012)	Analisi Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota	Metode kuantitatif dengan analisis berganda	X1 Fisiologis X2 Keamanan X3 Sosial X4 Penghargaa	variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja : (X <sub>1</sub> )= 0.699, (X <sub>2</sub> )= 0.720,

		Makassar		n X5 Aktualisasi diri Y: Produktivitas	1 (X <sub>3</sub> )= 0.706, (X <sub>4</sub> )= 0.677, (X <sub>5</sub> )= 0.542
4.	Munir (2013)	Analisi Cara Memotivasi di CV Vicitra Saintika Jombang	Metode kualitatif Analisi data model air: Reduksi, penyajian. Verifikasi data.	pelaksanaan motivasi di CV Vicita Saintika	Cara memotivasi karyawan CV Vicitra Saintika Jombang dilakukan dengan pemberian: upah, MES, bonus, biaya beribad dan penyediaan peralatan dan alat kerja yang terkontrol, biaya berobat, budaya kekeluargaan, pengembangan skill

Perbedaan penelitian ini dengan peneliti-peneliti terdahulu yaitu peneliti menggunakan judul Cara Memotivasi Karyawan Di Cv Vicitra Saintika Jombang, tujuannya untuk mengetahui bagaimana cara memotivasi karyawan?, dan apa yang menjadi motivasi karyawan?, dengan batasan teori hirarki kebutuhan Abraham Maslow dalam memotivasi karyawan memotivasi karyawan sedangkan metode penelitian yang digunakan yaitu metode kualitatif deskriptif menggunakan analisis: Reduksi data, penyajian data, Verifikasi.

## 2.2. Kajian Teoritis

### 2.2.1. Pengertian Motivasi

Menurut Simamora (2004:510), motivasi adalah: “Sebuah fungsi dari pengharapan individu bahwa upaya tertentu akan menghasilkan tingkat kinerja yang pada gilirannya akan membuahkan imbalan atau hasil yang dikehendaki”. Pendapat lain menurut Chung dan Megginson yang dikutip oleh Gomes (2002:177), menerangkan bahwa motivasi adalah :“Tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang yang mengejar suatu tujuan dan berkaitan dengan kepuasan kerja dan performan pekerjaan”

Menurut Handoko (2003:252), mengemukakan motivasi adalah:“Keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan”. Sedangkan Menurut Nawawi (2003:351), pengertian dari motivasi adalah : “Suatu keadaan yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar”. Dan Mangkunegara (2002:95), mengatakan mengenai motivasi adalah : “kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja”

Menurut definisi-definisi diatas, dapat di tarik kesimpulan bahwa Motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan-tujuan tertentu untuk melakukan pekerjaannya

### **2.2.2.. Tujuan Pemberian Motivasi**

Tingkah laku bawahan dalam suatu organisasi seperti perusahaan pada dasarnya berorientasi pada tugas. Maksudnya, bahwa tingkah laku bawahan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu diamati, diawasi, dan diarahkan dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2001:97) tujuan motivasi adalah :

- 1). Mendorong gairah dan semangat kerja;

- 2). Menigkat moral dan kepuasan kerja:
- 3). Meningkatkan produktiitas kerja karyawan;
- 4). Mempertahankan loyalitas dan kestabilan kayaryawan perusahaan.
- 5). Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkan absensi karyawan;
- 6). Mengektifkan pengadaan karyawan.
- 7). Menciptakan suasana dan hubungan kerja karyawan;
- 8). Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan;
- 9). Menigtkan tingkat kesejahteraan karyawan.

Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benarbenar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi

Menurut (Purwanto, 2006: 73). Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu.

Jadi sesuai beberpa pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa tujuan motivasi adalah

### **2.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Chung & Megginson dalam Gomes (2001:180) yang meliputinya yaitu:

- 1) faktor-faktor individual, meliputi kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitude*), dan kemampuan-kemampuan (*abilities*).
- 2) Faktor-faktor organisasional, meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job itself*).

Sedangkan menurut Sondang (2006: 294) motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal.

Yang termasuk faktor internal adalah:

- 1) Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
- 2) Harga diri
- 3) Harapan pribadi
- 4) Kebutuhan
- 5) Keinginan
- 6) Kepuasan kerja
- 7) Prestasi kerja yang dihasilkan

Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain:

- 1) Jenis dan sifat pekerjaan
- 2) Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
- 3) Organisasi tempat orang bekerja
- 4) Situasi lingkungan kerja
- 5) Gaji

Dalam hubungannya dengan faktor yang mempengaruhi motivasi yang dimaksud lingkungan kerja ialah pemimpin dan bawahan. Dari pihak pemimpin ada berbagai unsur yang sangat berpengaruh terhadap motivasi, seperti:

- 1) Kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan, termasuk didalamnya prosedur kerja, berbagai rencana dan program kerja.
- 2) Persyaratan kerja yang perlu dipenuhi oleh bawahan.
- 3) Tersedianya seperangkat alat-alat dan sarana yang diperlukan di dalam mendukung pelaksanaan kerja, termasuk di dalamnya bagaimana tempat para bawahan bekerja.

- 4) Gaya kepemimpinan atasan dalam arti sifat-sifat dan perilaku atasan terhadap bawahan.

Bawahan dalam motivasi memiliki gejala karakteristik seperti:

- 1) Kemampuan bekerja
- 2) Semangat kerja
- 3) Rasa kebersamaan dalam kehidupan kelompok
- 4) Prestasi dan produktivitas kerja

Tampubolon ( 2004 : 104-106 ) memaparkan bahwa Menurut Maslow yang terkenal dengan teori tingkatan kebutuhan, manusia memiliki lima kebutuhan pokok yang harus dipenuhi mulai dari yang paling dasar hingga yang paling tinggi. Dalam pandangan Maslow, setiap orang memiliki banyak kebutuhan sesuai tingkatan-tingkatan, dan seseorang tersebut senantiasa berusaha agar apa yang menjadi kebutuhannya dapat terpenuhi.

Penggolongan sekaligus hirarki kebutuhan menurut Maslow antara lain:

### *1. Kebutuhan Fisiologis*

Perwujudan yang tampak dari kebutuhan fisiologis antara lain sandang, papan, dan pangan. Kebutuhan ini dipandang sebagai kebutuhan yang paling mendasar dan setiap orang pasti membutuhkannya secara terus menerus, sehingga tidak bisa diabaikan melainkan untuk dipenuhi atau dipuaskan.

Disamping itu, pentingnya pemenuhan akan kebutuhan ini sekaligus sebagai pembeda hakekat manusia dengan hewan atau makhluk yang lain yang tidak membutuhkan sandang seperti halnya manusia pada umumnya.

### *2. Kebutuhan Keamanan*

Kebutuhan akan rasa aman harus dilihat dalam arti luas, karena kebutuhan akan keamanan tidak hanya secara fisik seperti perjalanan berangkat dan pulang bekerja serta



keamanan harta benda di rumah sewaktu di tinggal bekerja, tetapi kebutuhan rasa aman secara psikis (kejiwaan) seperti promosi, demosi, mutasi, pemutusan kerja, pelecehan seksual, perlakuan tidak adil, serta jaminan hari tua juga merupakan bagian dari kebutuhan keamanan. Kebutuhan akan rasa aman dari resiko kecelekaan kerja, penggunaan alat kerja, dampak radiasi, kimia, dan akibat-akibat lain yang ditimbulkan karena dari hasil kerja juga harus dijamin untuk memelihara motivasi kerja karyawan.

### 3. *Kebutuhan Sosial*

Manusia sebagai makhluk sosial yang bekerja di suatu organisasi dan hidup di tengah-tengah masyarakat, sangat membutuhkan pengakuan atas keberadaan dan kodratnya sebagai manusia. Kebutuhan sosial tercermin dari bentuk perasaan diterima orang lain serta *sense of belong* yang tinggi, yang dapat membantu menaikkan motivasi, usaha, dan moral kerja bagi organisasi. Orang yang bekerja di suatu organisasi juga membutuhkan pengakuan dibutuhkan (*sense of importance*), sanjungan, dan apresiasi sehingga tidak merasa diremehkan, diacuhkan atau disepelekan dalam memberikan pemikiran, ide, dan gagasan-gagasannya.

Kebutuhan sosial juga dipengaruhi oleh perasaan ingin maju, berhasil, dan berkembang sesuai apa yang menjadi cita-cita hidupnya. Secara kategorikal tidak ada seorangpun yang senang jika menghadapi kegagalan, sebaliknya setiap orang akan merasa senang dan bahagia jika mengalami keberhasilan dan kemajuan dalam pekerjaannya. Disamping itu manusia kerja juga membutuhkan perasaan diikutsertakan (*sense of participation*) dalam proses pengambilan keputusan organisasi.

### 4. *Kebutuhan Penghargaan*

Pada prinsipnya semua orang memerlukan status, penghargaan, pengakuan, dan keberadaan (eksistensi) dari orang lain. Keberadaan dan status seseorang pada umumnya



tercermin pada berbagai lambang atau simbol yang penggunaannya sering dipandang sebagai hak seseorang, baik di dalam maupun di luar organisasi.

Dalam hal ini semakin tinggi kedudukan seseorang, maka semakin banyak hal yang digunakan sebagai simbol statusnya. Bentuk fasilitas atau penghargaan seseorang dalam organisasi adalah jabatan, wewenang, dan tanggungjawab yang diberikan oleh masing-masing pimpinan. Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam suatu organisasi, maka akan semakin besar pula penghargaan atau fasilitas yang diterimanya.

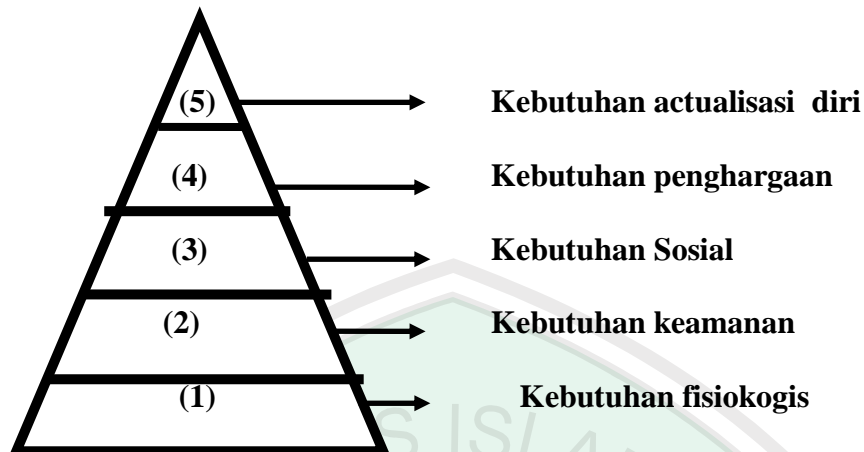
Dalam kehidupan masyarakat, pada umumnya orang yang terpuja dengan memiliki kekayaan, kedudukan, jabatan, pendidikan yang tinggi senang jika merasa dihargai, dihormati, dan dijadikan sebagai orang yang mempunyai pengaruh luas di masyarakat.

#### *5. Kebutuhan Aktualisasi Diri*

Dibandingkan dengan empat kebutuhan manusia seperti di atas, kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan yang paling tinggi dan tidak semua orang bisa mewujudkannya. Kebutuhan akan aktualisasi diri hanya bisa diwujudkan oleh orang-orang yang telah dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan dasar sebelumnya.

Walaupun dalam kasus tertentu pada orang tertentu hal tersebut tidak berlaku, tetapi secara umum kebutuhan aktualisasi merupakan kebutuhan yang paling sulit untuk dicapai. Secara skematis hirarki kebutuhan menurut Maslow seperti diuraikan di atas akan nampak sebagai berikut:

**Gambar 2.1.**  
**Hirarki kebutuhan menurut Maslow ;**



Sumber : (Tampubolon, 2004:106 )

Dalam gambar di atas terlihat bahwa pada umumnya kebutuhan manusia yang paling rendah hirarkinya tetapi paling mendesak untuk dipenuhi adalah adanya kebutuhan manusia untuk sandang, papan, dan pangan. Kemudian secara piramida kebutuhan berikutnya yang mendesak untuk dipenuhi adalah kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan keamanan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Oleh Maslow ditegaskan bahwa bentuk kebutuhan piramid tersebut tidaklah berlaku untuk semua orang, sehingga terdapat asumsi-asumsi bahwa orang tertentu sangat mungkin secara ekstrim dalam memenuhi kebutuhannya menggunakan hirarki terbalik.

Sedangkan kebaikan dan kelemahan teori Maslow “Hirarki Kebutuhan” ini antara lain (Hasibuan 2002; 156-157):

a) *Kebaikannya :*

1. Manajer mengetahui bahwa seseorang berperilaku atau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya, materiil dan nonmateriil yang akan memberika kepuasan kepadanya

2. Kebutuhan manusia berjenjang sesuai dengan kedudukan atau social ekonominya.

Seseorang yang berkedudukan rendah cenderung dimotivasi oleh materi, sedang yang berkedudukan tinggi cenderung dimotivasi nonmaterial.

3. Manajer akan lebih mudah memberikan alat motivasi yang paling sesuai untuk merangsang semangat bekerja bawahannya

b) *Kelemahannya :*

1. Kebutuhan manusia menurut teori ini adalah berjenjang/hirarki, tetapi dalam kenyataannya manusia menginginkan tercapai sekaligus dan kebutuhan manusia itu merupakan siklus, seperti lapar-makan-lapar lagi-makan dan seterusnya.

2. Walau teori ini popular, tetapi belum pernah dicoba kebenarannya karena Maslow mengembangkan hanya atas dasar pengamatan.

Dari pemaparan diatas bahwa dalam memotivasi haruslah memperhatikan factor-aktor yang mempengaruhi motivasi pada seseorang, karena hal itulah yang menjadi landasan tercipta dorongan pada diri seseorang, sehingga motivasi akan tercipta pada dirinya.

#### **2.2.4. Indikator Motivasi kerja**

Menurut Riduwan (2002:66) bahwa motivasi kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut :

- 1) Upah / Gaji yang layak, yang dapat diukur melalui gaji yang memadai dan besarnya sesuai standar mutu hidup
- 2) Pemberian insentif, yang diukur melalui pemberian bonus sewaktu-waktu, rangsangan kerja, prestasi kerja
- 3) Mempertahankan harga diri, yaitu diukur dengan iklim kerja yang kondusif, kesamaan hak, dan kenaikan pangkat
- 4) Memenuhi kebutuhan rohani, yaitu diukur dengan kebebasan menjalankan sariat agama, menghormati kepercayaan orang, dan penyelenggaraan ibadah.

- 5) Memenuhi kebutuhan partisipasi, yaitu diukur melalui kebersamaan, kerjasama, rasa memiliki, dan bertanggung jawab.
- 6) Menempatkan pegawai pada tempat yang sesuai, dalam hal ini diukur dengan seleksi sesuai kebutuhan, memperhatikan kemampuan, memperhatikan pendidikan, memperhatikan pengalaman, memberikan pekerjaan sesuai kemampuan.
- 7) Menimbulkan rasa aman di masa depan, seperti indikator penyelenggaraan jaminan hari tua, pembayaran pensiun, pemberian perumahan.
- 8) Memperhatikan lingkungan tempat kerja, yang diukur melalui tempat kerja yang nyaman, cukup cahaya, jauh dari polusi dan berbahaya.
- 9) Memperhatikan kesempatan untuk maju, yang diukur dengan memberikan upaya pengembangan, kursus, diklat.

Jadi pada dasarnya, penyebab karyawan melakukan aktivitas dalam perusahaan/melaksanakan pekerjaannya adalah motivasi karyawan tersebut untuk bekerja. Jika karyawan termotivasi untuk bekerja, sehingga hal itu akan mempunyai sumbangsi yang positif dalam pencapaian Visi, Misi, dan Tujuan organisasi.

### 2.3. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini:

1. Diskripsi tentang cara memotivasi karyawan dengan pendekatan Teori Hirarki kebutuhan Abraham Maslow di CV. VICITRA SAINTIKA Jombang.
2. Diskripsi tentang apa yang menjadi motivasi karyawan di CV. VICITRA SAINTIKA Jombang.



**Gambar 2.2.**  
**Kerangka Berfikir**

