

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kecemasan

1. Definisi Kecemasan

Sigmund Freud mendefinisikan kecemasan sebagai reaksi individu terhadap ancaman serta ketidaksenangan yang dialami oleh individu dan pengrusakan yang belum dialaminya, pada umumnya individu yang merasa cemas adalah individu yang penakut (Suryabrata Sumadi, 2020).

Kecemasan atau *anxiety* lebih berorientasi terhadap masa depan yang bersifat umum. *Anxiety* merupakan perasaan khawatir atau gelisah, ketegangan, dan perasaan tidak nyaman yang tidak terkendali mengenai kemungkinan kejadian buruk yang akan datang menimpanya (P.Halgin Richard, 2012). Kecemasan adalah suatu keadaan tertentu (*state anxiety*) yaitu situasi yang tidak pasti dan tidak menentu terhadap kemampuannya dalam menghadapi objek tersebut, hal tersebut berupa emosi-emosi yang kurang menyenangkan yang dialami individu dan bukan kecemasan sebagai sifat yang melekat pada kepribadian (Ghufron, 2012)

Suliswati (Hersepuny et al., 2012) kecemasan merupakan respon individu terhadap situasi yang kurang menyenangkan dan dialami oleh semua orang dalam kehidupan sehari-hari. Priest (dalam Septian et al., 2010) berpendapat bahwa kecemasan merupakan perasaan yang dialami oleh individu ketika individu tersebut berpikir mengenai sesuatu yang kurang

menyenangkan, hal ini terjadi karena adanya alasan-alasan dan situasi yang menyebabkan individu merasa kurang nyaman.

Spelberger (dalam Kusumastuti, 2020) berpendapat bahwa kecemasan merupakan perasaan subjektif dari ketakutan, ketegangan, kegugupan, dan rasa khawatir yang terkait dengan gairah sistem saraf. Menurut Barlow (dalam Hayat, 2014) kecemasan berhubungan dengan konsep diri atau kepribadian, ciri atau sifat ini mengacu pada suatu disposisi untuk bertindak dengan penuh minat dengan beberapa konsistensi dari waktu ke waktu atau kesituasi lain.

Maka dapat disimpulkan kecemasan merupakan perasaan tidak menyenangkan serta kekhawatiran akan suatu hal yang buruk akan datang tanpa tau kebenarannya. Biasanya ketika orang merasa cemas ditandai dengan perasaan gugup, kurang nyaman, tidak bisa berfikir jernih akan situasi yang dihadapinya, dan kurang bisa mengontrol perasaannya tersebut.

2. Jenis-Jenis Kecemasan

Menurut Sigmund Freud bentuk-bentuk dari kecemasan yaitu dalam dinamika kepribadian, Freud mengatakan bahwa kecemasan berfungsi sebagai peringatan kepada ego akan adanya suatu bahaya agar dapat mengambil tindakan yang tepat untuk menghadapi situasi yang berbahaya, seperti menolak atau menghindarinya (Ola & Juanda, 2019).

Sigmund Freud membagi kecemasan menjadi 3 jenis, yaitu kecemasan objektif, kecemasan neurotis, dan kecemasan moral (Cahyani & Burhanuddin, n.d., 2018) sebagai berikut:

a. Kecemasan Realistis atau Objektif (*Realistic or Objective Anxiety*)

Kecemasan realistis merupakan kecemasan atau rasa ketakutan yang realistis, atau bahaya-bahaya luar. Bahaya merupakan sikap keadaan dalam lingkungan seseorang yang mengancam akan mencelakakannya dan timbulah kecemasan dari sifat pembawaan, dalam arti seseorang mewarisi kecenderungan untuk menjadi takut kalau ia berada dekat dengan keadaan tertentu dari lingkungan. Contoh; ketika seseorang merasa takut dengan ketinggian, maka seseorang tersebut mengalami kecemasan yang realistis. Kecemasan realistis atau objektif menentukan kita dalam berperilaku bagaimana ketika sedang menghadapi bahaya. Ketakutan bersumber dari realitas ini menjadi ekstrem bagi penderitanya.

b. Kecemasan Neurotis (*Neurotic Anxiety*)

Kecemasan neurotic erat kaitanya dengan mekanisme-mekanisme pelarian diri yang negatif yang disebabkan oleh rasa bersalah atau berdosa dan jika insting tidak dapat dikendalikan maka akan menyebabkan orang berbuat sesuatu yang dapat dihukum. Kecemasan ini didasari peristiwa masa kecil. Pada masa kecil seseorang kadang mengalami hukuman karena adanya pemenuhan kebutuhan Id yang impulsif. Seseorang dihukum berlebihan dalam mengekspresikan impuls negatifnya.

Kecemasan neurotis muncul akibat ketakutan seseorang akan terkena hukuman yang disebabkan oleh perilaku impulsif yang didominasi oleh

Id. Perasaan takut ini muncul akibat rangsangan-rangsangan Id, seperti gugup, tidak mampu mengendalikan diri, perilaku, akal, dan pikirannya maka pada saat itu orang tersebut mengalami kecemasan neurotis.

c. Kecemasan Moral (*Moral Anxiety*)

Kecemasan moral merupakan rasa takut serta khawatir yang timbul akibat perasaan bersalah dan berdosa ketika hendak melakukan atau sedang melakukan hal-hal yang bertentangan dengan norma-norma masyarakat. Seseorang yang superego-nya berkembang dengan baik maka akan merasa berdosa bila seseorang tersebut melakukan atau berpikiran untuk melakukan sesuatu yang bertentangan dengan norma masyarakat. Kecemasan ini merupakan hasil dari konflik Id dan Super Ego.

3. Aspek-Aspek Kecemasan

Deffenbacher dan Hazeleus dalam Riggister Rodman (Ghufron, 2012) mengemukakan penyebab seseorang mengalami kecemasan, sebagai berikut:

a. *Worry* (rasa khawatir)

Pikiran negatif seseorang mengenai dirinya sendiri, meliputi perasaan negatif bahwa ia lebih jelek dibandingkan dengan teman-temannya.

b. *Imosionality* (Emosionalitas)

Reaksi diri terhadap rangsangan saraf otonomi, seperti jantung yang berdebar-debar, berkeringat dingin, dan tegang.

- c. *Task generated interference* (gangguan dan hambatan dalam menyelesaikan tugas)

Kecenderungan seseorang yang selalu merasa tertekan karena pikiran yang rasional terhadap tugas yang diterimanya.

Gail W. Stuart (dalam Fitri & Ifdil, 2016) mengelompokan aspek-aspek kecemasan, yaitu sebagai berikut:

- a. Perilaku, meliputi: gelisah, ketegangan fisik, tremor, terkejut, bicara cepat, kurang koordinasi, cenderung mengalami cedera, menarik diri dari hubungan interpersonal, inhibisi, lari dari masal, hiperventilasi, dan waspada.
- b. Kognitif, meliputi: perhatian terganggu, konsentrasi buruk, pelupa, salah dalam menilai, preokupasi, pikiran terhambat, persepsi menurun, kreativitas turun, produktivitas turun, bungung, waspada, keasadaran diri, kehilangan objektivitas, takut akan kehilangan kendali, takut pada gambaran visual, takut terluka sampai kematian, kilas balik, dan mimpi buruk.
- c. Afektif, meliputi: mudah merasa terganggu, tidak sabar, gelisah, tegang, gugup, takut, wasp[ada, kengerian, khawatir, kecemasan, mati rasa, merasa bersalah, dan malu.

4. Faktor-Faktor Kecemasan

Alder dan Rodman (dalam Ghufon, 2012) mengatakan terdapat dua faktor kecemasan, yaitu ada pengalaman negatif pada masa lalu dan pemikiran yang tidak rasional.

a. Pengalaman negatif pada masa lalu

Pengalaman ini merupakan pengalaman yang kurang menyenangkan pada masa lalu mengenai kejadian yang dapat terulang lagi pada masa yang akan datang. Contoh: pernah mengalami kegagalan ketika tes, hal tersebut dapat menyebabkan rasa cemas ketika hendak melakukan tes berikutnya.

b. Pikiran yang tidak rasional

Para psikolog berpendapat bahwa kecemasan terjadi bukan hanya karena suatu kejadian, melainkan karena kepercayaan atau keyakinan mengenai kejadian itulah yang menjadi penyebab kecemasan seseorang.

Menurut Navid (dalam Siregar, 2019) kecemasan dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagai berikut:

a. Sosial lingkungan

Meliputi peristiwa yang mengancam atau traumatis, takut pada respon orang lain yang akan ia terima, dan kurang dukungan sosial.

b. Biologis

Meliputi predisposisi genetis, iregularitas dalam fungsi neurotransmitter dan abnormalitas dalam otak yang memnyampaikan sinyal bahaya.

c. Behavioral

Meliputi pemasangan stimuli aversif dan stimuli yang sebelumnya netral, kelegaan dari kecemasan karena melakukan ritual komplusif atau menghindari stimuli fobik, serta kurangnya kesempatan untuk pemunahan karena menghindari tahapan objek atau situasi yang ditakuti.

d. Kognitif dan emosional

Meliputi konflik psikologis yang tidak terselesaikan, seperti prediksi yang berlebihan mengenai *self-defeating* atau irasional, sensitivitas ketakutan, keyakinan yang berlebihan terhadap ancaman, sensitivitas kecemasan, salah atribusi dari sinyal-sinyal yang diberikan oleh tubuh, dan *self-efficacy* yang rendah.

5. Ciri-Ciri Dan Gejala Kecemasan

Jeffrey S. Nevid, (dalam Fitri & Ifdil, 2016) mengemukakan beberapa ciri kecemasan sebagai berikut:

- a. Ciri-ciri fisik kecemasan yaitu: kegelisahan atau kegugupan, tangan atau anggota tubuh gemetar, sensasi dari pita ketat yang mengikat kepala, kekencangan pada pori-pori perut atau dada, berkeringat, telapak tangan berkeringat, pening atau pingsan, mulut dan kerongkongan terasa kering, sulit berbicara, sulit bernafas, nafas pendek, jantung berdetak kencang, suara bergetar, jari-jari menjadi dingin, pusing, lemas dan mati rasa, sulit menelan, kerongkongan terasa tercekat, leher dan punggung terasa kaku, sensasi seperti tercekik, tangan dingin dan lembab, sakit perut serta mual, panas dingin, sering buang air kecil, wajah memerah, diare, dan yang terakhir mudah marah.
- b. Ciri-ciri behavioral kecemasan, diantaranya yaitu: perilaku menghindar, perilaku melekat dan dependen, dan perilaku terguncang.
- c. Ciri-ciri kognitif kecemasan, yaitu: khawatir mengenai sesuatu, aprehensi terhadap sesuatu yang akan terjadi di masa depan, meyakini bahwa sesuatu

yang buruk akan segera terjadi, terpaku pada sensasi ketubuhan, sangat waspada dengan sensasi ketubuhan, merasa terancam oleh orang atau peristiwa yang normalnya sedikit atau tidak mendapat perhatian, takut kehilangan kontrol, takut atas ketidakmampuan dalam menghadapi masalah, berpikir bahwa dunia mengalami keruntuhan, berpikir bahwa semua sudah tidak bisa dikendalikan, berpikir semua rasa membingungkan tanpa ada yang bisa diatasi, khawatir terhadap hal-hal sepele, berpikir atau memikirkan hal yang sama secara berulang, berpikir harus bisa kabur dari keramaian jika tidak maka akan pingsan, pikiran terasa campur aduk, tidak mampu menghilangkan pikiran yang mengganggu, berpikir bahwa ia akan segera mati meskipun dokter menemukan sesuatu yang salah secara medis, khawatir akan tinggal sendirian, dan terakhir sulit berkomunikasi atau memfokuskan pikiran.

Kemudian menurut Kandow (dalam Siregar, 2019) gejala kecemasan adalah sebagai berikut:

a. Gejala fisik

Otot terasa tegang, mata mudah lelah dikarenakan otot mata yang mengatur lensa mata berkerja berlebihan, telinga berdengung, sistem kardiovaskular yang meningkat seperti jantung berdebar kencang dan tekanan darah naik, mules, mual, diare, sering buang air kecil, gangguan pada wanita yaitu pada sistem produksi berupa gangguan menstruasi ataupun disfungsi ereksi pada pria, kulit terasa panas, dingin, dan gatal.

b. Gejala psikis

Mudah marah, tertekan, gelisah, sulit relaksasi, mudah lelah, mudah terkejut, takut, gangguan tidur.

B. Kecemasan Akan Isu Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja sendiri adalah suatu bentuk pengakhiran hubungan kerja karena hal tertentu mengakibatkan pada berakhirnya hak kewajiban antara pekerja dan perusahaan (Karunia Putri et al., 2021).

Kecemasan akan isu pemutusan hubungan kerja merupakan respon terhadap situasi tertentu yang mengancam dan merupakan hal normal yang terjadi yang disertai perkembangan, perubahan, pengalaman baru, serta dalam menemukan identitas diri dan hidup (Kube, 2017). Kemudian menurut Maramis (dalam Kube, 2017) menjelaskan kecemasan akan isu pemutusan hubungan kerja merupakan ketegangan, rasa tidak aman, dan kekhawatiran yang timbul karena dirasakan akan terjadi sesuatu yang tidak menyenangkan. Seseorang mengalami kecemasan akibat menumpuknya masalah yang dihadapi sehingga menimbulkan ketegangan dan kekhawatiran. Kecemasan sebagai manifestasi dari ketegangan dan kekhawatiran akan membuat individu merasa tidak aman dan tidak nyaman dalam menjalankan suatu aktivitas.

C. Motivasi Kerja

1. Definisi Motivasi Kerja

Marliana Rosleny (2015) mendefinisikan motivasi kerja sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena ingin melakukannya dalam mencapai tujuan yang mereka inginkan.

Maslow memandang motivasi sebagai dorongan untuk memenuhi kepuasan manusia karena kepuasan manusia itu sementara, jika salah satu kebutuhan terpenuhi maka kebutuhan lain juga menuntut untuk dipenuhi (Ujam Jaenudin & Adang Hambali, 2015)

Manullang (dalam Dona et al., 2013) motivasi diartikan sebagai pemberian gairah kerja kepada karyawan disuatu organisasi. Motivasi seorang bekerja adalah untuk mendapatkan keuntungan/manfaat yang sepadan dari yang mereka lakukan untuk perusahaan, salah satunya merupakan finansial insentif (Harimisa et al., 2013).

Menurut Colquitt (Putu et al., 2019) motivasi kerja adalah sekumpulan pendorong yang memiliki ciri berasal dari dalam diri dan luar, dapat menimbulkan perilaku kerja, dan dapat menentukan tujuan, intensitas, dan lamanya dalam berkerja. Michel J. Jucius (dalam Huda, n.d., 2015) mengatakan bahwa motivasi sebagai pendorong seseorang atau diri sendiri untuk mengambil tindakan sesuai kemauan yang dikehendakinya.

Maka dari itu motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan seseorang yang berasal dari diri sendiri dan dari luar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan yang sudah ditetapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi.

2. Pendorong Motivasi

McShane dan Von Glinow (dalam Wibowo, 2019) menyatakan teori inti para pekerja dalam empat klasifikasi yaitu *employee engagement*, *employee drives and needs*, *rational decision model of employee motivation*, dan *organizational justice*. Dalam pemahaman mereka mengenai *employee drives and needs* mencakup teori motivasi Needs Hierarchy Maslow. Newstrom (dalam Wibowo, 2019) memadamkan dorongan motivasi yang bersumber dari penelitian McClelland berfokus pada dorongan *achievement*, *affiliation*, dan *power* sebagai berikut:

a. *Achievement Motivation*

Motivasi berprestasi, seseorang dengan dorongan ini mengharapkan mencapai sasaran. Dorongan ini hampir dimiliki oleh semua orang, untuk mengejar dan mencapai tujuan yang menantang dirinya. Pekerja yang memiliki dorongan atas prestasi cenderung lebih berkerja keras, mampu mengambil tanggung jawab atas tindakan dan hasilnya, keinginan mengontrol nasib, mencari umpan balik secara reguler, dan menikmati prestasi melalui usahanya.

b. *Affiliation Motivation*

Motivasi untuk berailiasi, dalam hal ini pekerja memiliki dorongan untuk bersosial, dan berkerja dengan orang berpengalaman dan cocok dengan dirinya.

c. *Power Motivation*

Motivasi akan kekuasaan, yaitu suatu dorongan untuk mempengaruhi orang, pengawasan, dan pengubah situasi. Seseorang yang termotivasi akan kekuasaan mengharapkan menciptakan dampak pada organisasi dan mampu menerima resiko atas kebijakan yang ia lakukan.

3. Aspek-aspek Motivasi

Marliana Rosleny (2015) menyampaikan motivasi kerja dipengaruhi oleh aspek-aspek sebagai berikut:

- a. Rasa aman dalam berkerja.
- b. Gaji yang adil dan kompetitif.
- c. Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan.
- d. Penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen.

Menurut Munandar (2001) aspek motivasi yang berawal dari seseorang yang menghadapi beberapa alternatif keputusan serta tindakan yang akan diambil. Pertanyaan yang mendasari pilihan alternatif; “keputusan atau tindakan manakah yang paling bermanfaat bagi saya?” dengan memilih satu keputusan, ada sekelompok kebutuhan yang terpenuhi dan sekelompok kebutuhan yang tidak terpenuhi. Memilih alternatif kebutuhan adalah awal mula timbulnya motivasi. Dengan memilih salah satu alternatif keputusan atau tindakan maka orang akan memasuki situasi masalah dalam upaya mencapai keinginan dan tujuan, ia akan menjumpai berbagai kendala. Maka Munandar menyimpulkan bahwa motivasi memiliki aspek:

- a. Kebutuhan.
- b. Tujuan.
- c. Kegiatan atau aktivitas.
- d. Tenaga yang dibutuhkan untuk melaksanakan kegiatan.

4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Karyawan

Dalam Sunyoto menyatakan (dalam Purba & Tambun, 2015) motivasi karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, pertama kenaikan jabatan yang mana karyawan menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari sebelumnya serta martabat yang lebih tinggi dari sebelumnya. Kedua prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai oleh karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan tersebut. Ketiga penghargaan, dimana karyawan mendapatkan motivasi dari pengakuan atas keahlian karyawan sehingga karyawan diberi penghargaan atas prestasi yang dicapainya. Penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Keempat kebersihan dalam berkerja, kebersihan dalam berkerja dapat membuat karyawan lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan terhadapnya.

D. Karyawan

Karyawan merupakan sumber daya manusia atau penduduk yang berkerja disuatu instansi organisasi baik pemerintah maupun swasta (bisnis) (Abdullah Maruf, 2014). Menurut Hasibun (dalam Androh G. Onibala, Ivonne L.Saerang, 2018) karyawan sangatlah dibutuhkan oleh setiap perusahaan atau lembaga

karena tanpa karyawan pekerjaan tidak bisa terselesaikan dan tentunya perusahaan tidak dapat beroperasi. Ada dua jenis karyawan yaitu karyawan tetap dan kontrak. Menurut Faisal (dalam G. Onibala Androh, 2017) karyawan tetap merupakan pegawai yang menerima atau memperoleh imbalan dalam jumlah tertentu secara teratur, dan karyawan kontrak adalah karyawan yang diperuntukan untuk menyelesaikan pekerjaan rutin yang ada diperusahaan, dan tidak ada jaminan keberlangsungan masa kerja. Keberlangsungan masa kerja karyawan kontrak biasanya ditentukan dari prestasi kerja karyawan tersebut, semakin baik prestasi kerjanya maka karyawan tersebut akan terus dipertahankan oleh perusahaan (Mallu, 2015).

E. Dinamika Hubungan antar Variabel

Permasalahan pemutusan hubungan kerja sudah lama terjadi dikalangan karyawan, namun permasalahan emutusan hubungan kerja menjadi lebih melonjak sejak adanya pandemi Covid-19 (Taniady et al., 2020). Ada beberapa perusahaan yang memutus hubungan kerja di masa pandemi Covid-19, seringkali beralasan karena *force majeure*, yaitu perusahaan mengalami kerugian selama kurang lebih dua tahun terakhir dan terpaksa harus mengurangi karyawan diperusahaan (Juaningsih, 2020). Hal ini menyebabkan timbulnya rasa cemas yang dirasakan karyawan dikarenakan banyaknya isu-isu mengenai pemutusan hubungan kerja di perusahaan (Atmoko et al., 2020).

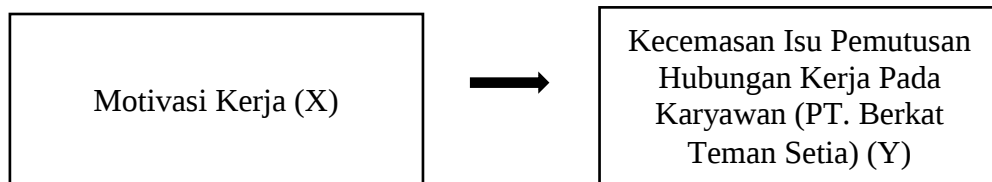
Kecemasan merupakan perasaan tidak nyaman serta khawatir dengan disertai respon otonom yang sering kali dirasakan sebagai sumber yang kurang spesifik, dan perasaan takut disebabkan oleh antisipasi bahaya (Sari, 2021). Kecemasan

memiliki dampak positif dan negatif, menurut Gerald Corey (dalam Yanti, 2013) apa bila seorang individu berhasil mengatasi serta mengantisipasi gejala dari kecemasan maka perasaan tersebut menjadi sumber dari motivasi. Kemudian menurut menurut Spielberger kecemasan dapat menimbulkan kesalahan dalam melakukan sesuatu, dikarenakan insting yang tidak dapat dikendalikan, dengan kata lain kecemasan dapat menimbulkan penurunan motivasi karyawan (Siregar, 2019).

Pinder (dalam Ridho et al., 2020) motivasi merupakan suatu kumpulan kekuatan yang berasal dari luar dan dalam diri seseorang yang memulai sikap dan menetapkan bentuk, arah, dan intensitasnya. Kemudian menurut Mangkunegara (dalam Gultom, 2014) motivasi adalah kondisi atau energy yang menggerakkan seorang karyawan ke arah yang sudah ditetapkan untuk mencapai organisasi perusahaan.

Dari penjelasan di atas dapat dikatakan bahwa kecemasan memiliki dampak yang berbeda-beda pada setiap individunya, ada yang dapat meningkatkan motivasi dan menurunkan motivasi karyawan, dimana hal tersebut dapat mempengaruhi tingkat kecemasan karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Atmoko et al (2020) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja karyawan dengan kecemasan isu pemutusan hubungan kerja pada karyawan pada saat pandemi Covid-19 ini, apa bila kecemasan memunculkan motivasi maka kecemasan isu pemutusan hubungan kerja yang dirasakan karyawan akan semakin berkurang dan begitu juga sebaliknya.

Berdasarkan uraian latar belakang dan tinjauan pustaka di atas, maka peneliti berasumsi bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kecemasan isu pemutusan hubungan kerja. Penjelasan tersebut dapat digambarkan dalam bagan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1: Kerangka Konseptual

F. Landasan Teori

Freud mendefinisikan kecemasan sebagai reaksi individu terhadap ancaman serta ketidaksenangan yang dialami oleh individu dan pengrusakan yang belum dialaminya, pada umumnya individu yang merasa cemas adalah individu yang penakut (Suryabrata Sumadi, 2020).

Deffenbacher dan Hazeleus dalam Rigiester Rodman (dalam M. Nur Ghufroon & Rini Rismawati, S., 2012) mengemukakan penyebab seseorang mengalami kecemasan, sebagai berikut:

a. *Worry* (rasa khawatir)

Pikiran negatif seseorang mengenai dirinya sendiri, meliputi perasaan negatif bahwa ia lebih jelek dibandingkan dengan teman-temannya.

b. *Imosionality* (Emosionallitas)

Reaksi diri terhadap rangsangan saraf otonomi, seperti jantung yang berdebar-debar, berkeringat dingin, dan tegang.

c. *Task generated interfece* (gangguan dan gembatan dalam menyelesaikan tugas)

Kecenderungan seseorang yang selalu merasa tertekan karena pikiran yang rasional terhadap tugas yang diterimanya.

Marliana Rosleny (2015) mendefinisikan motivasi kerja sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena ingin melakukannya dalam mencapai tujuan yang mereka inginkan.

Kemudian dalam Marliana Rosleny (2015) motivasi kerja dipengaruhi oleh aspek-aspek sebagai berikut:

- a. Rasa aman dalam berkerja.
- b. Gaji yang adil dan kompetitif.
- c. Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan.
- d. Penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen.