

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Motivasi Kerja**

##### **1. Pengertian Motivasi**

Teori motivasi menurut Robbin (Lantara & Nusran , 2019) menyatakan bahwa suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan. Sementara motivasi umum bersangkutan dengan upaya ke arah setiap tujuan. Robbins (Sutrisno, 2020) mengemukakan motivasi sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu.

Menurut Makmun (Lantara & Nusran , 2019) Motivasi menjadi suatu kekuatan, tenaga atau daya, atau suatu keadaan yang kompleks dan kesiapsediaan dalam diri individu untuk bergerak ke arah tujuan tertentu, baik disadari maupun tidak disadari. Menurut Kadarisman (Sarinadi, 2014) Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan.

Menurut (Marliani, 2015) Motivasi kerja adalah dorongan individu untuk melakukan Tindakan karena mereka ingin melakukannya dalam mencapai tujuan yang mereka inginkan. Menurut Edwin Flippo (Ajabar, 2020) mengemukakan motivasi kerja adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan dalam diri individu untuk melakukan tugas dan kewajibannya agar mencapai suatu tujuan agar bisa memenuhi kebutuhan individu tersebut.

## **2. Aspek-aspek Motivasi Kerja**

Aspek-aspek yang mempengaruhi motivasi kerja (Marliani, 2015)

- a. Rasa aman dalam bekerja
- b. Gaji yang adil dan kompetitif
- c. Lingkungan kerja yang 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 kepuasan 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

Berdasarkan uraian di atas maka aspek-aspek dari motivasi kerja adalah rasa aman dalam bekerja, gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen, kebutuhan, tujuan, kegiatan atau aktivitas dan tenaga yang dibutuhkan untuk melaksanakan kegiatan.

### **3. Faktor-faktor Yang Dapat Meningkatkan Motivasi Kerja**

Faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan (Marliani, 2015)

- a. Faktor Eksternal yang berasal dari luar diri individu yang meliputi :
1. Gaji besar, semua orang pasti menginginkan gaji yang besar dan cara memperoleh gaji yang besar adalah dengan bekerja sungguh-sungguh sehingga pimpinan akan kagum dan menaikkan gaji.
  2. Pujian dari atasan/pimpinan, saat mendapat pujian dari atasan karyawan pun pasti akan merasa senang dan hal tersebut dapat memotivasi karyawan tersebut untuk mengerjakan sesuatu dengan lebih baik.
  3. Suasana di tempat kerja yang nyaman dan menyenangkan, situasi tempat kerja yang nyaman dan rekan kerja yang menyenangkan akan membuat karyawan merasa betah dan bersemangat dalam bekerja.
  4. Adanya kejuaraan dalam perusahaan, hal ini membuat karyawan tertantang untuk berkerja sebaik mungkin untuk mendapatkan prestasi yang baik. Apabila karyawan tersebut berhasil menjadi juara, akan mendatangkan keuntungan bagi dirinya dan masa depan kariernya.

b. Faktor Internal yang berasal dari dalam diri individu yang meliputi :

1. Memenuhi kebutuhan hidup, salah satu alasan orang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Biaya hidup yang besar dapat membuat seseorang semangat bekerja agar memperoleh gaji yang besar.
2. Pekerjaan yang ditekuni sesuai minat, mengerjakan sesuatu yang sesuai dengan minat akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat. Seseorang yang menikmati pekerjaannya akan terlihat seperti orang bermain daripada bekerja.
3. Berani menghadapi tantangan, tantangan dalam bekerja harus dihadapi. Motivasi kerja yang tinggi dapat melawan rasa takut terhadap tantangan.
4. Menginginkan jabatan yang tinggi, jabatan yang tinggi selalu menjadi incaran setiap karyawan. Semakin tinggi jabatan yang diduduki, semakin besar gaji yang diperoleh. Oleh karena itu, pegawai menjadi semangat bekerja untuk menarik perhatian atasan tujuannya untuk memperoleh jabatan dan gaji yang tinggi.
5. Ingin bersaing dengan rekan kerja, disetiap perusahaan seorang karyawan tidak dapat menghindari persaingan yang ada di tempat kerjanya. Persaingan tersebut pasti menghidupkan perasaan untuk menunjukkan segala yang terbaik dari dirinya.
6. Memiliki target tertentu yang ingin dicapai, target tersebut tidak berupa gaji yang besar atau jabatan yang tinggi.

Berdasarkan uraian diatas faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja terdapat 2 yaitu faktor eksternal yang terdiri dari gaji besar, pujian dari

atasan/pimpinan, suasana tempat kerja yang nyaman dan menyenangkan, adanya kejuaraan dalam perusahaan. Adapun faktor internal yang terdiri dari memenuhi kebutuhan hidup, pekerjaan yang ditekuni sesuai minat, berani menghadapi tantangan, menginginkan jabatan yang tinggi, ingin bersaing dengan rekan kerja, dan memiliki target tertentu yang ingin dicapai.

## **B. Karyawan**

Secara umum karyawan dibedakan menjadi dua yaitu karyawan kontrak dan karyawan tetap. Karyawan kontrak adalah karyawan yang bekerja pada suatu instansi dengan kerja waktu tertentu yang didasari atas suatu perjanjian atau kontrak. Sedangkan karyawan tetap adalah asset utama perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari aktifitas organisasi. Karyawan adalah seorang pekerja yang bekerja dibawah perintah orang lain dan mendapat kompensasi serta jaminan. (Wijoyo , 2021)

Menurut undang-undang tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja dari pasal 1 dikatakan bahwa karyawan adalah tenaga kerja melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang mengerjakan dimana hasil karyanya itu sesuai profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencariannya. Menurut Hasibuan (Ishaya, 2017) karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.

## **C. Dinamika Motivasi Kerja**

Robbins (Subyantoro, 2009) Motivasi didefinisikan sebagai suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individual dalam usaha

untuk mencapai satu tujuan. Hisbuan (Jufrizen, 2018) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya tentang motivasi kerja oleh (Senen, 2008) Tingkat motivasi kerja karyawan secara umum berkategori tinggi karena motivasi kerja karyawan dan kemampuan kerja karyawan berpengaruh sangat tinggi terhadap produktivitas kerja karyawan, baik secara persial, aupun simultan. Penelitian yang dilakukan oleh (Wardani, Susilo, & Iqbal, 2015) Motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja. Apabila motivasi kerja karyawan tinggi maka tingkat kepuasan kerja akan tinggi, dan ketika kepuasan kerja tinggi maka akan meningkatkan komitmen organisasional.

Penelitian yang dilakukan oleh (Prakoso, Astuti, & Ruhana, 2014) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin baik motivasi kerja, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Penelitian (Larasati & Gilang, 2014) Motivasi kerja secara simultan dan persial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa semakin besar motivasi akan kebutuhan afillasi yang terpenuhi maka akan semakin besar pula kualitas kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

#### **D. Landasan Teori**

Teori motivasi menurut Robbin (Lantara & Nusran , 2019) menyatakan bahwa suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan

individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan. Sementara motivasi umum bersangkutan dengan upaya ke arah setiap tujuan. Robbins (Sutrisno, 2020) mengemukakan motivasi sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu. Edwin Flippo (Ajabar, 2020) mengemukakan motivasi kerja adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Aspek-aspek yang mempengaruhi motivasi kerja (Marliani, 2015)

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