

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Robbin (2012) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Disamping itu Usman (2009) dalam Wibowo (2014) menjelaskan bahwa motivasi adalah proses psikis yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi dapat bersumber dari dorongan dan diramaupundari luar diri seseorang. Dalam memotivasi karyawan di dalam organisasi seorang pemimpin berhadapan dengan persoalan yang dapat mempengaruhi setiap karyawan dalam bekerja, yaitu kemauan dan kemampuan. Seorang pemimpin dapat mengatasi lemahnya kemauan seseorang karyawan dalam bekerja dengan memotivasi, di sisi lain minimnya kemampuan karyawan dapat diatasi dengan mengikuti mereka dalam pendidikan dan latihan. Selanjutnya Usman mengungkapkan bahwa proses motivasi meliputi siklus yang disingkat AIDA, yaitu Attention (perhatian), Interest (tertarik), desire (terangsang), dan action (tindakan). Manusia termotivasi karena ada perhatian. Ada perhatian menimbulkan ketertarikan. Ketertarikan menimbulkan rangsangan. Rangsangan menimbulkan tindakan atau aksi.

Berdasarkan pengertian tentang motivasi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau karyawan untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atas dan lingkungan kerja, serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas,

serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang
diberikan dan dilakukan dalam organisasi.

b. Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2014) tujuan – tujuan motivasi yaitu :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Dari point-point diatas dapat ditarik benang merahnya yaitu adanya motivasi, pimpinan perusahaan dapat dengan mudah menggapai tujuan dari perusahaan, karena pimpinan dapat bekerja sama dengan karyawan yang bersemangat dalam bekerja.

c. Asas-Asas Motivasi

Menurut Hasibuan (2014), asas-asas motivasi adalah sebagai berikut :

1. Asas mengikutsertakan, artinya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan pendapat, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.
2. Asas komunikasi, artinya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara-cara mengerjakannya, dan kendala-kendala yang dihadapi.
3. Asas pengakuan, artinya memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.
4. Asas wewenang yang didelegasikan, artinya memberikan kewenangan dan kepercayaan diri pada bawahan, bahwa dengan kemampuan dan kreativitasnya mereka mampu mengerjakan tugas-tugas itu dengan baik.
5. Asas adil dan layak, artinya alat dan jenis motivasi yang memberikan harus berdasarkan atas asas keadilan dan kelayakan terhadap semua

karyawan. Misalnya pemberian hadiah atau hukuman terhadap semua karyawan harus adil dan layak kalau masalahnya sama.

6. Asas perhatian timbal-balik, artinya bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik maka pimpinan harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi. Tegasnyakerjasama yang salingmenguntungkankeduabelahpihak.

Berdasarkan asas tersebut dapat dijadikan sebagai pedoman pemikiran dan tindakan disuatu perusahaan yang berguna untuk memotivasi para karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

d. Alat-alat Motivasi

Alat- alat motivasi (daya perangsang) menurut Hasibuan(2014) yang diberikan kepada bawahan adalah :

a. Material Incentive

Adalah motivasi yang bersifat material sebagai imbalan prestasi yang diberikan, yang termasuk *Material Incentive* ialah upah, barang-barang dan yang sejenis lainnya.

b. Non material incentive

Adalah motivasi (daya perangsang) yang tidak berbentuk materi. Yang termasuk *Non material incentive* ialah penempatan yang tepat, latihan yang sistematis, promosi yang objektif, pekerjaan yang terjamin, piagam penghargaan, bintang jasa, perlakuan yang wajar dan yang sejenis lainnya.

Dalam memotivasi karyawan disuatu perusahaan, pimpinan dapat menggunakan *material incentive* atau *non material incentive* sebagai alat/cara memotivasi karyawan, dengan hal tersebut pimpinan dapat dipermudah untuk mendorong semangat kerja karyawan

e. Teori-Teori Motivasi

Teori-teori motivasi dalam Robbins (2012) sebagai berikut :

1. Teori Hierarki Kebutuhan

Teori ini merupakan teori yang paling terkenal dari Abraham Maslow. Hipotesisnya mengatakan bahwa di dalam diri semua manusia bersemayam lima jenjang kebutuhan, yaitu sebagai berikut :

- a. Kebutuhan *fisiologis*, adalah kebutuhan manusia yang bersifat fisik. Seperti: rasa lapar, haus, perlindungan (pakai dan perumahan), seks, dan kebutuhan fisik lain.
- b. Kebutuhan rasa aman, merupakan kebutuhan manusia yang muncul setelah kebutuhan fisik terpenuhi. Antara lain: keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- c. Kebutuhan sosial, ialah kebutuhan manusia yang muncul karena adanya interaksi sosial antara manusia yang satu dengan manusia yang lainnya, dan antara manusia dengan kelompok. Mencakup: rasa kasih sayang, rasa memiliki, rasa menerima, dan persahabatan.
- d. Kebutuhan penghargaan, yaitu kebutuhan manusia yang lebih bersifat kepentingan pribadi atau *ego*. Mencakup faktor penghargaan internal seperti: harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor penghargaan eksternal seperti: misalnya status, pengakuan, dan perhatian.
- e. Kebutuhan perwujudan atau aktualisasi diri, adalah kebutuhan seseorang untuk menjadi manusia sesuai kecapakannya. Antara lain: pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

Dari sudut motivasi, teori tersebut mengatakan bahwa meskipun tidak ada kebutuhan yang benar-benar dipenuhi, sebuah kebutuhan yang pada dasarnya telah dipenuhi tidak lagi memotivasi. Jadi bila ingin memotivasi seseorang, menurut Maslow, seorang pemimpin harus memahami tingkat hierarki dimana orang tersebut berada saat ini dan fokus untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan di atau di atas tingkat tersebut.

Teori Maslow mengasumsikan bahwa orang berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (fisiologis) sebelum berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi (realisasi tinggi). Maslow menyatakan bahwa kebutuhan tidak muncul secara bersama-sama pada saat yang sama. Kebutuhan yang lebih rendah dipenuhi terlebih dahulu sebelum kebutuhan

yang lebih tinggi mulai mengendalikan perilaku seseorang. Jika suatu kebutuhan sudah terpenuhi maka berhentilah daya motivasinya atau kebutuhan tersebut tidak dapat lagi memotivasi perilaku.

Model Maslow ini dapat dilihat dalam pergantian dan perubahan terus-menerus yang jelas tentang jenjang karir karyawan. Peningkatan penghasilan telah memungkinkan banyak karyawan mendapatkan latihan (training) untuk suatu jabatan baru. Jika pada urutan yang lebih rendah terpenuhi, orang dapat beralih dari pekerjaan-pekerjaan yang rutin ke pekerjaan yang diharapkan dapat memuaskan kebutuhan pada tingkatan yang lebih. Dengan adanya kebutuhan, orang akan selalu berkembang dan maju, sehingga cara apapun akan dilakukan untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

2. Prestasi Kerja Karyawan

Setelah karyawan diterima, ditempatkan, dan dipekerjakan maka tugas manajer selanjutnya adalah melakukan penilaian prestasi karyawan. Prestasi kerja mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan. Apakah prestasi yang dicapai setiap karyawan baik, sedang, atau kurang. Penilaian prestasi penting bagi karyawan dan berguna bagi perusahaan selain untuk mengembangkan perusahaan, juga digunakan sebagai bahan penilaian oleh perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijakan perusahaan dan juga sebagai bahan penilaian karyawan untuk dipromosikan, didemosikan dan balas jasa.

a. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan sesuatu yang diharapkan oleh perusahaan dari para karyawan dalam rangka mengembangkan dan melancarkan setiap aktivitas perusahaan, sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai.

Menurut Hasibuan (2014) : prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting , yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor diatas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan bersangkutan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja itu merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Tanpa adanya prestasi kerja yang baik pada setiap level pekerjaan dalam suatu organisasi, pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi akan sangat sulit tercapai atau bahkan tidak dapat diwujudkan sama sekali.

b. Dasar Penilaian Prestasi Kerja

Dasar penilaian adalah uraian pekerjaan dari setiap individu karyawan karena dalam uraian pekerjaan inilah ditetapkan tugas dan tanggung jawab yang akan dilakukan oleh setiap karyawan.

Penilai menilai pelaksanaan uraian pekerjaan itu apa baik atau buruk, apa selesai / tidak, dan apa dikerjakan secara efektif/ tidak. Tolok ukur yang akan dipergunakan untuk mengukur prestasi kerja karyawan adalah standar.

Menurut Hasibuan (2014) , standar dibedakan menjadi 2 (dua) :

1. *Tangible Standar* adalah sasaran yang dapat ditetapkan alat ukurnya atau standar. Standar ini dibagi atas :

- a. Standar dalam bentuk fisik yang terbagi atas : standar kualitas, standar kuantitas, dan standar waktu. Misalnya kilogram, meter, baik-buruk, jam hari, bulan.
 - b. Standar dalam bentuk uang yang terbagi atas standar biaya, standar penghasilan, dan standar investasi.
2. *Intangible Standar* adalah sasaran yang tidak dapat ditetapkan alat ukur atau standarnya. Misal standar perilaku, kesetiaan, partisipasi, loyalitas, serta dedikasi karyawan terhadap perusahaan.

c. Unsur- Unsur Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2014) penilaian prestasi kerja akan meliputi penilaian terhadap :

1. Kesetiaan
Penilaian mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar negeri dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.
2. Kedisiplinan
Penilaian menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
3. Kejujuran
Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya maupun terhadap oranglain seperti kepada para bawahannya.
4. Kreativitas
Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
5. Kerja sama
Penilaian menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal atau horizontal di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik
6. Kepemimpinan
Penilai menilai kemampuan untuk memimpin , berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat , dihormati , berwibawa , dan dapat memotivasi oranglain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
7. Kepribadian
Penilai menilai karywan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai,memberikan kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.
8. Prakarsa
Penilai menilai kemampuan berpikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan,

mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

9. Tanggungjawab

Penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan, dan hasil kerjanya, sarana dan prasana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya

Unsur prestasi karyawan yang akan dinilai oleh setiap organisasi atau perusahaan tidak selalu sama, tetapi pada dasarnya unsur-unsur yang dinilai itu mencakup seperti hal-hal diatas.

d. Tujuan dan Kegunaan Prestasi Kerja

Penilaian prestasi karyawan berguna untuk perusahaan serta harus bermanfaat bagi karyawan.

Hasibuan (2014), tujuan dan kegunaan penilaian prestasi karyawan sebagai berikut :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan didalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi progam latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja
5. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang baik.
6. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada didalam organisasi.
7. Sebagai alat untuk mendorong arau membiasakan para atasan(*supervisor, manajer, administrator*) untuk mengobservasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
8. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan dimasa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
9. Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan

10. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personel dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.
11. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
12. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan.

Hal tersebut dapat dikatakan untuk mempermudah pimpinan dalam mengambil keputusan agar tujuan dari perusahaan tercapai dan juga sebagai bahan evaluasi untuk dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

e. Hubungan antara Motivasi dan Prestasi Kerja

Motivasi kerja karyawan pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja yang dapat dicapai dalam melakukan pekerjaan. Perilaku seseorang karyawan dapat berubah, sesuai dengan perubahan yang dialami karyawan. Jalannya perubahan tersebut dapat berjalan cepat ataupun lambat, hal itu tergantung pada sifat individu yang bersangkutan.

Hubungan motivasi dan prestasi kerja pada organisasi/ perusahaan sangat tergantung pada motivasi unsur manajemen dalam segala tingkatan hierarki organisasi/ perusahaan. Organisasi/ perusahaan harus menjadi alat atau sarana untuk memenuhi kebutuhan karyawan meskipun demikian tidak mengesampingkan kelangsungan hidup organisasi/ perusahaan tersebut melalui produktivitas karyawan.

Pada dasarnya antara motivasi dan prestasi kerja terdapat hubungan yang bersifat positif seperti yang diungkapkan oleh Mangkunegara(2000) “Ada hubungan yang positif antara motivasi dan prestasi dengan pencapaian prestasi. Artinya, karyawan yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi cenderung mempunyai prestasi yang tinggi dan sebaliknya mereka yang berprestasi rendah dimungkinkan karena prestasi dan motivasinya rendah”

Menurut Munandar (2001) kaitan motivasi kerja dan unjuk kerja adalah “Unjuk kerja (*performance*) adalah hasil dari interaksi antara motivasi kerja, kemampuan (*abilities*), dan peluang (*opportunities*), dengan perkataan lain untuk kerja adalah fungsi dari motivasi kerja X kemampuan X peluang”

Martoyo (2000) menyatakan “Disinilah sangat penting untuk disadari oleh setiap pimpinan dalam suatu organisasi, adanya teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja karyawan antara lain memberikan motivasi(dorongan kepada para bawahannya agar dapat menyelesaikan tugas mereka sesuai dengan aturan dan pengarahan)”.

Dari pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja rendah maka prestasi kerja karyawan akan rendah pula meskipun kemampuan ada dan baik, serta peluang pun tersedia. Sebaliknya jika motivasi kerja besar namun peluang untuk menggunakan kemampuan yang dimiliki karyawan tidak ada atau tidak diberikan maka prestasi kerja yang diberikan akan rendah. Terakhir, kalau motivasi kerja tinggi, peluang ada, namun karena keahlian tidak ada ditingkatkan maka prestasi kerja juga tidak akan tinggi.

B. Penelitian Terdahulu

1. Umi Kulsum (2008), Universitas Islam Negeri Malang, tentang judulnya pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi pada PT.Pesona Remaja Malang. Hasil dari penelitian ini motivasi berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja.
2. Sri Rahmawati (2008), Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, dengan judul Hubungan Motivasi Berprestasi dengan Prestasi Kerja (karyawan PT.Indogravure) Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa

terdapat hubungan khususnya pada karyawan PT.Indogravure dengan arah yang positif, berarti semakin tinggi motivasi berprestasi seorang maka semakin tinggi pula prestasi kerjanya.

Nama	Sri Rahmawati	Umi Kulsum
Tahun	2008	2008
Universitas	Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta	Universitas Negeri Islam Malang
Judul	Hubungan Motivasi Berprestasi dengan Prestasi Kerja (karyawan PT.Indogravure)	Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi pada PT.Pesona Remaja Malang.
Persamaan	<ul style="list-style-type: none"> • Menggunakan Metode Kuantitatif • Menggunakan Variabel yang sama yaitu Motivasi dan Prestasi Kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Menggunakan Metode Kuantitatif • Menggunakan Variabel yang sama yaitu Motivasi dan Prestasi Kerja

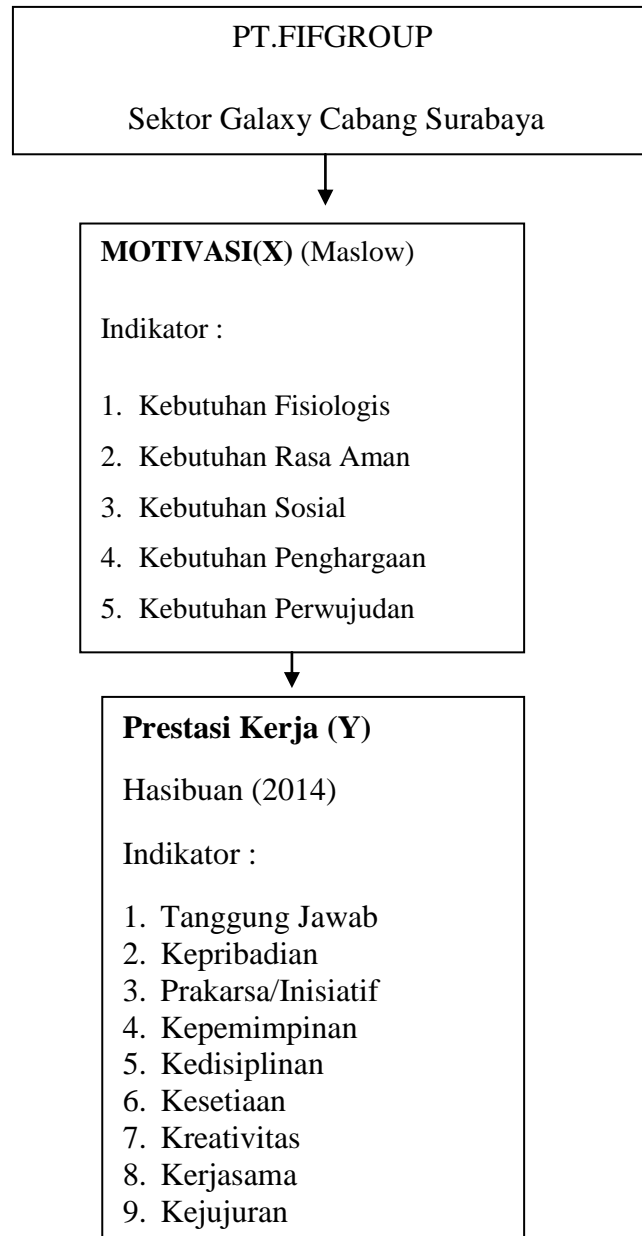
Perbedaan	<ul style="list-style-type: none"> • Jika peneliti terdahulu menggunakan objek karyawan PT.Indogravure, maka peneliti sekarang menggunakan objek PT.FIF sektor galaxy cabang Surabaya 	<ul style="list-style-type: none"> • Jika peneliti terdahulu menggunakan objek karyawan bagian produksi pada PT.Pesona Remaja Malang. Maka peneliti sekarang menggunakan objek seluruh karyawan PT.FIF sektor galaxy cabang Surabaya
------------------	--	---

Tabel 2.1
Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dan Sekarang

C. KerangkaKonseptual

Permasalahan yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah banyaknya sumber daya manusia tiap tahunnya akan tetapi dari segi kualitas sangat rendah oleh karena itu kita harus berpikir secara seksama bagaimana suatu perusahaan dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Oleh karena itu peran dari pimpinan sangat diperlukan untuk memberikan dorongan / motivasi dengan cara *material incentive* atau dengan *non material incentive* agar para karyawan dapat bersemangat dalam bekerja, dan ketika karyawan telah mencapai tujuan perusahaan maka pimpinan dapat memberikan pemberian penghargaan atas hasil yang dicapai oleh karyawan. Hal tersebut dapat berupa insentive/

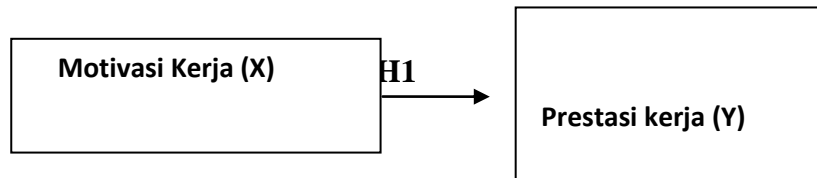
bonus, kenaikan jabatan ataupun pimpinan dapat memberikan kenyamanan karyawan dengan cara memberikan sarana prasana yang dibutuhkan oleh karyawan sehingga dari penjelasan diatas dapat disusun kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

D. Model Analisis

Berikut adalah gambaran model analisis :



Gambar 2.2
Model Analisis

E. Hipotesis

H₁ : Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja