

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Pengertian Motivasi**

Secara teknis, istilah motivasi di ambil dari kata Latin *Movere*, yang berarti “bergerak”. Arti ini adalah bukti dari definisi komprehensif berikut ini: Motivasi adalah proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang di tujukan untuk tujuan insentif. Dengan demikian, kunci untuk memahami proses motivasi bergantung pada pengertian dan hubungan antara kebutuhan, dorongan, dan insentif.

Motivasi di artikan sebagai dorongan (*driving force*) yang dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan. Mangkunegara (2014), bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja karyawan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. sikap mental karyawan yang pro dan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Menurut Hasibuan (2014) motivasi merupakan daya penggerak yang membuat seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segalanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan Widodo (2015) mengartikan motivasi sebagai kekuatan yang ada di dalam diri seseorang yang mendukung individu untuk melakukan tindakan. Dan salah satu teori

motivasi yang terkenal adalah Hierarki teori kebutuhan maslow (Hierarchical Of Need Theory) (Robbin And Judge,2014)

### **2.1.2 Teori Motivasi**

Menurut Para Ahli, ada beberapa jenis motivasi, antara lain :

1. Menurut Gibson dan Donnelly (1996:105) ada dua, yaitu :

A) Motivasi Positif : Manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi baik ini semangat kerja bawahan akan tinggi karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik baik saja.

B) Motivasi Negatif : Manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dalam motivasi negative ini semangat kerja dalam waktu pendek akan meningkat. Krena mereka takut dihukum, tetapi dalam jangka waktu akan berakibat kurang baik.

2. Teori Hirearki Kebutuhan Maslow

Teori Maslow adalah bahwa kebutuhan tersusun dalam suatu hirearki (Maslow dan Kaplan, 1998). Kebutuhan ditingkat yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis, dan kebutuhan ditingkat yang paling tinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan tersebut didefinisikan sebagai berikut:

- a. Fisiologis (physiological). Kebutuhan akan makanan, minuman, tempat tinggal, dan bebas dari rasa sakit.

- b. Keamanan dan Keselamatan (safety and security). Kebutuhan untuk bebas dari ancaman, diartikan sebagai aman dari peristiwa atau lingkungan yang bahaya
- c. Kebersamaan, sosial, dan cinta (belongingness, social, and love). Kebutuhan akan pertemanan, afiliasi, Interaksi, dan cinta.
- d. Harga Diri (esteem). Kebutuhan harga diri dan rasa hormat dari orang lain.
- e. Aktualisasi diri (self-actualization). Kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan sendiri dengan secara maksimum menggunakan kemampuan, ketrampilan, dan potensi.

### 3. Teori ERG (Existences, Relatedness, dan Growth) Clayton Paul Alderfer

Alderfer sepakat dengan Maslow bahwa kebutuhan individu diatur dalam satuan hirarki. Akan tetapi, hirarki kebutuhan yang dia ajukan hanya melibatkan tiga rangkaian kebutuhan (Alderfer, Clayton P, 1972):

- 1. Eksistensi (existence). Kebutuhan yang dipuaskan oleh faktor faktor seperti makanan, udara, imbalan, dan kondisi kerja.
- 2. Hubungan (relatedness). Kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan sosial dan interpersonal yang berarti.
- 3. Pertumbuhan (growth). Kebutuhan yang terpuaskan jika individu membuat kontribusi yang produktif atau kreatif.

#### **2.1.3 Jenis Jenis Motivasi**

Adapun jenis motivasi yang dikemukakan oleh Gibson dan Donnelly (1996:105) antara lain :

- 1) Motivasi positif : Manajer memberi motivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi baik ini semangat kerja bawahan akan tinggi karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik saja.
- 2) Motivasi negatif : Manajer memberi motivasi bawahannya dengan memberikan hukuman pada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dalam motivasi negatif ini semangat kerja dalam waktu pendek akan meningkat Karena mereka takut di hukum, akan tetapi dalam jangka waktu panjang akan berakibat kurang baik.

Dalam prakteknya kedua jenis motivasi ini sering di lakukan oleh manager dan perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

#### **2.1.4 Indikator motivasi**

Jurgense (1999) yang mengadakan penelitian di Minneapolis Gas Ligh Company menemukan beberapa aspek yang mendasari timbulnya motivasi kerja, antara lain :

##### **1. Rasa Aman**

Rasa aman adalah dapat melakukan pekerjaannya tanpa dibebani oleh resiko yang dapat membahayakan diri karyawan. Adanya perasaan aman merupakan sesuatu yang diinginkan oleh setiap orang, terutama pada saat ia melaksanakan tugas yang merupakan tumpuhan hidupnya. Perasaan yang aman ini meliputi pengertian yang luas, dimana di dalamnya termasuk rasa aman di tinjau dari kecelakaan kerja atau sewaktu terkena PHK yang tidak di inginkan.

## 2. Kesempatan untuk maju

Adalah kesempatan untuk memperoleh posisi yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya..Setiap orang selalu ingin adanya perkembangan dari usaha yang telah dilakukannya. Dengan adanya kesempatan untuk maju itu, maka keinginan untuk berkembang tersebut dapat terpenuhi.

## 3. Nama baik tempat bekerja

Nama baik tempat bekerja adalah tempat dimana karyawan itu bekerja sudah terkenal dan mempunyai nama baik di masyarakat. Adanya kebanggan pada tempat bekerja itu akan memberikan keyakinan dan semangat pada dirinya untuk melakukan aktifitas kerja dengan baik.

## 4. Teman Sekerja

Yaitu teman kerja yang dapat bekerjasama dan berteman dengan baik. Kerjasama dan rasa saling menghargai sesama rekan kerja akan memberikan perasaan tenang dan nyaman membutuhkan persatuan dan keakraban yang dapat memperlancar aktifitas kerja.

## 5. Jenis pekerjaan

Jenis pekerjaan yang dimaksud yaitu kesesuaian pekerjaan yang di tangani dengan keinginan karyawan itu sendiri. Maksudnya disini adalah adanya kesesuaian antar keinginan dan kemampuan karyawan tersebut pada tugas yang diberikan, sehingga ia dapat bekerja dengan baik.

## 6. Gaji

Gaji yang dirasakan cukup baik dan pantas bagi karyawan menurut ukurannya sendiri. Hal ini merupakan kebutuhan hidup yang paling dasar dan merupakan faktor utama bagi kelangsungan hidup manusia. Dengan di rasakan adanya gaji yang cukup, maka di harapkan aktivitas kerja karyawan ini tidak oleh pemikiran-pemikiran bagaimana menghidupi diri sendiri dan keluarganya.

## 7. Atasan

Atasan yang menyenangkan adalah atasan yang dapat membimbing sekaligus di sukai oleh bawahannya. Sikap ketauladanannya yang di tunjukkan oleh atasan kepada bawahan merupakan suatu contoh dan dapat memberikan ketenangan dan tuntutan bagi karyawan dalam bekerja.

## 8. Jam Kerja

Jam kerja yang tidak terlalu ketat dan membosankan yang di timbulkan akibat terlalu lamanya jam kerja, dapat menyebabkan perasaan jenuh dan malas, hingga dapat menurunkan gairah kerja karyawan.

## 9. Keadaan tempat kerja

Keadaan tempat kerja yang baik, misalkan dengan adanya kebersihan, pergantian udara dan suhu ruangan kerja dalam kondisi baik.

## 10. Fasilitas

Fasilitas yang dimaksud adalah tersedianya fasilitas lain yang terdapat ditempat kerja seperti asuransi kesehatan, transportasi, pengobatan gratis, perumahan dan lain-lain. Tersedianya fasilitas ini semakin memberikan keyakinan

bagi karyawan bahwa hidupnya tidak akan disai-siakan dan menjadi terlantar ,sehingga keadaan ini dapat menambah semangat dalam bekerja.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode penelitian	Hasil Penelitian
1	Silvia Sulistiowati (2022)	Motivasi wanita berwira usaha semilik soto ayam Bu Nur	Kualitatif Deskriptif	Pemilik soto ayam bu nur memiliki motivasi berwirausaha yang kuat dengan indikator kebutuhan berprestasi, nilai pribadi mauoun berdasarkan faktor internal sedangkan berdasarkan faktor eksternal adalah dukungan keluarga dan teman.
2	Nurjayanti, Hani (2021)	Motivasi Kerja Satuan Pengaman Wanita (Studi pada satuan pengaman wanita Outsourcing di PT.Narendra dewa yoga kota Bengkulu)	Pendekatan Kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja satuan pengamanan wanita adalah kebutuhan fisiologis untuk memenuhi kebutuhan utama seperti membeli beda make up, membeli beras dan kebutuhan hidup lainnya.

3	Rinawati, Budiyono, Sudarmi (2012)	Motivasi Ibu rumah tangga bekerja di PT.Kirin Miwon Foods dan Sumbanganny terhadap pendapatan keluarga di Desa gunung pasir jaya kecamatan sekampung udik kabupaten lampung timur tahun 2012	Kualitatif Deskriptif	Alasan ibu rumah tangga bekerja adalah: 1) mempunyai tanggungan keluarga yang banyak, 2) Upah yang di terima suami masih dibawah umk, 3) membantu suami mencari tambahan penghasilan, 4) Aksesibilitas yang lancer menuju lokasi perusahaan
4	Dowansiba Yuniita	Peran Ibu Petani Dalam Meningkatkan kesejahteraan Rumah Tangga Di Bidang Ekonomi Di Desa Ngrundul Kecamatan Kebonarum Kabupaten Klaten (2020)	Pendekatan Kualitatif	Bekerjanya seorang ibu rumah tanga di pengaruhi banak faktor anatar lain adalah; 1) tuntutan kebutuhan hidup yang semakin tinggi dan rasa keinginan untuk meningjatkan kesejahteraan hidup serta, membantu suami mencari tambahan.