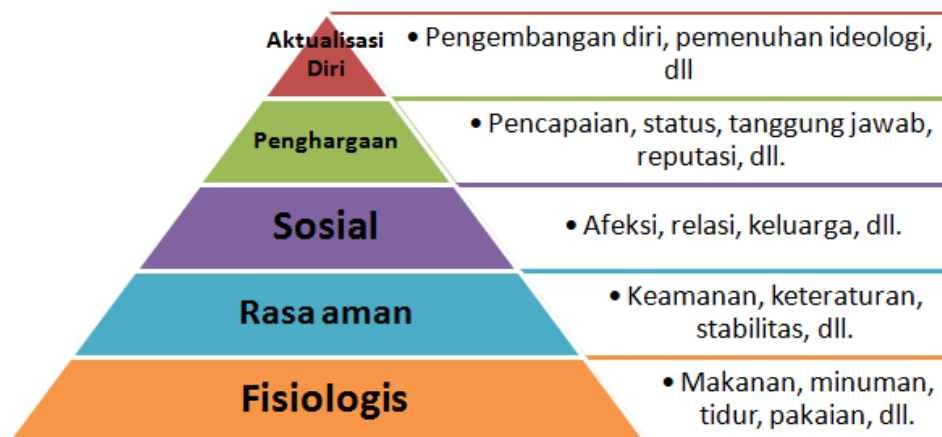


BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Motivasi Kerja

2.1.1 Teori Motivasi Kerja

Teori motivasi dipahami agar pemimpin mampu mengidentifikasi apa yang memotivasi karyawan bekerja, Menurut Maslow dalam Wilson (2012, p.316) mengemukakan bahwa hierarki adanya teori kebutuhan manusia yang ditunjukkan kedalam lima tingkatan yaitu, kebutuhan psikologis, rasa aman, sosial, harga diri dan aktualisasi dengan berbentuk piramida sebagai berikut :



Gambar : 2.1 Bagan Hirarki Kebutuhan Menurut Abraham Maslow

(Sumber: Anwar Prabu Mangkunegara)

1. Teori Maslow

a. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

b. **Kebutuhan Rasa Aman**

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpenuhi, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

c. **Kebutuhan Sosial**

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpenuhi secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

d. **Kebutuhan Penghargaan.**

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.

e. **Kebutuhan Aktualisasi Diri**

Aktualisasi diri merupakan kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi yang berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya.

2. Teori X dan Y Mc. Gregor

Menurut Wilson (2012, p.320) teori X dan Y pertama kali dikemukakan oleh Douglas MC.Gregor. Dalam teori ini akan menjelaskan dua pandangan berbeda mengenai manusia, pada dasarnya yang satu negatif yang ditandai dengan teori X, dan yang lainnya adalah bersifat positif yang ditandai dengan teori Y. MCGregor menyimpulkan bahwa pandangan seorang manajer mengenai sifat manusia didasarkan pada suatu pengelompokan berdasarkan

asumsi-asumsi tertentu. Berdasarkan asumsi tersebut, manajer menetapkan prilakunya sebagai berikut.

Menurut teori X, ada empat asumsi-asumsi negatif yang dipegang manajer adalah sebagai berikut :

1. Karyawan secara inheren tidak menyukai kerja dan, bilamana dimungkinkan, akan mencoba menghindarinya.
2. Karena karyawan tidak menyukai, mereka harus dipaksa, diawasi, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
3. Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari pengarahan formal bilamana dimungkinkan.
4. Kebanyakan karyawan menaruh keamanan di atas faktor lain yang dikaitkan dengan kerja dan akan menunjukkan sedikit saja ambisi.

Berbeda dengan pandangan negatif, menurut teori Y, ada empat asumsi-asumsi positif yang dipegang manajer adalah sebagai berikut :

1. Karyawan dapat memandang kerja sebagai kegiatan alami yang sama dengan istirahat atau bermain.
2. Orang-orang akan melakukan pengarahan dan pengawasan diri jika mereka komit pada sasaran.
3. Kebanyakan orang dapat belajar untuk menerima, bahkan mengusahakan, tanggung jawab.
4. Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif menyebar luas ke semua orang dan tidak hanya dimiliki mereka yang berbeda dalam posisi manajemen.

2.1.2 Definisi Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang mendorong atau mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Menurut Mathis dan Jackson dalam Wilson (2012,p.312) mengatakan, motivasi kerja merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan, seorang melakukan tindakan untuk

suatu hal dalam mencapai tujuan. Menurut Marihot dalam Marliani (2018, p.220) motivasi kerja sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan kegiatan yang dinyatakan dalam melakukan tindakan yang keras.

Marliani (2018, p.219) motivasi kerja menjadi penting dalam bekerja karena tanpa motivasi kerja yang kuat dalam diri seseorang, akan mudah tergoyahkan sehingga memutuskan untuk berhenti.

Menurut Rivai dalam Marliani (2018, p.220) menyebutkan motivasi kerja merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Berbagai hasil penelitian menyimpulkan bahwa motivasi akan berpengaruh terhadap kinerja, dan penurunan tingkat perputaran dan absensi kerja. Berbagai permasalahan motivasi yang dihadapi karyawan di banyak perusahaan hanya untuk permasalahan dalam jangka pendek. Sebagai hal yang ditemukan masih banyak permasalahan yang berulang-ulang pada persoalan yang sama, sehingga manajer terlihat kewalahan dalam mencari atau memutuskan metode yang tepat.

2.1.3 Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan pemberian motivasi kerja dalam perusahaan untuk meningkatkan sumber daya manusia agar dapat berhasil mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan dalam perusahaan. Adapun tujuan motivasi kerja sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja karyawan.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.

9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan pada tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat bahan baku.

2.1.4 Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi Kerja

Menurut Marliani (2018, p.224) terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan, yaitu :

1. Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas dengan informasi yang jelas pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4. Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

2.1.5 Faktor Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik seseorang. Di bawah ini akan dijelaskan mengenai faktor-faktor tersebut :

1. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang dipengaruhi oleh faktor intrinsik atau faktor dari dalam diri seseorang. Faktor yang dimaksud dapat berupa keinginan untuk maju, sikap positif dan juga kebutuhan hidup.
2. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang dipengaruhi oleh faktor dari luar diri seseorang. Faktor ekstrinsik antara lain lingkungan sekitar, keluarga dan bisa juga berasal dari pendapat orang lain.

Sumber lain mengungkapkan, bahwa didalam motivasi itu terdapat suatu rangkaian interaksi antar berbagai faktor. Berbagai faktor yang dimaksud meliputi:

1. Individu dengan segala unsur-unsurnya. Kemampuan dan keterampilan, kebiasaan, sikap dan system nilai yang dianut, pengalaman traumatis, latar belakang kehidupan social budaya, tingkat kedewasaan, dsb.
2. Situasi dimana individu bekerja akan menimbulkan berbagai rangsangan Persepsi individu terhadap kerja, harapan dan cita-cita dalam kerja itu sendiri, persepsi bagaimana kecakapannya terhadap kerja, kemungkinan timbulnya perasaan cemas, perasaan bahagia yang disebabkan oleh pekerjaan.
3. Proses penyesuaian yang harus dilakukan oleh masing-masing individu terhadap pelaksanaan pekerjaannya. Pengaruh yang penting dari berbagai pihak. Pengaruh dari sesama rekan, kehidupan kelompok maupun tuntutan atau keinginan kepentingan keluarga, pengaruh dari berbagai hubungan di luar pekerjaan.

2.1.6 Indikator-Indikator Motivasi Kerja

Adapun motivasi kerja menurut Hasibuan (2013 p.162) adalah motivasi kerja yang bersumber dari luar diri seseorang yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Indikator motivasi antara lain sebagai berikut:

1. **Kebutuhan Fisik**

Kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.

2. **Kebutuhan Rasa Aman.**

Kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diataranya adalah rasa aman fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari rasa-rasa mengancam seperti : takut, cemas, bahaya

3. **Kebutuhan Sosial.**

Kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam perusahaan, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama karyawan dan atasan

4. **Kebutuhan Akan Penghargaan**

Kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.

5. **Kebutuhan Dorongan Mencapai Tujuan**

Kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

2.2 Kepuasan Kerja Pegawai

2.2.1 Teori Kepuasan Kerja

Menurut Wexles dan Yulk dalam Wilson (2012 p.328) bahwa ada tiga teori tentang kepuasan kerja yaitu :

1. Teori Ketidaksesuaian

Porter (1961), teori ini menerangkan bahwa setiap orang menginginkan agar sejumlah pekerjaan yang telah disumbangkan kepada pemberi kerja akan dihargai sebesar yang diterima secara kenyataan. Seseorang akan merasa puas apabila tidak ada perbedaan di antara apa yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan yang ada.

2. Teori Keadilan

Teori keadilan dikemukakan oleh Zelenik (1958), dan dikembangkan oleh Adams (1963). Prinsip dari teori ini adalah bahwa puas atau tidaknya seseorang tergantung pada perasaan adil atau tidak adil (*equity*). Perasaan adil atau tidak diperoleh dengan membandingkan dirinya dengan orang lain dengan bekerja sama, rekan satu kantor maupun di tempat lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka ia akan merasa puas. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang dan merugikan, maka akan menimbulkan ketidakpuasan.

3. Teori Dua Faktor

Teori dua faktor dikemukakan oleh Herzberg (1959) melalui hasil penelitiannya dengan membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut teori ini, karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua katagori yang dinamakan *dissatisfier* atau *hygiene factors* dan yang lain dinamakan *satisfier* atau *motivators*.

2.2.2 Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja berhubungan dengan kinerja karyawan. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus memperbaiki kinerja mereka. Menurut Sinambela (2017, p.301)

Menurut Marliani (2018, p.243) Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu.

Menurut Wehrich, Koonts (1994) dalam Sinambela (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja merujuk pada pengalaman kesenangan atau kesukaan yang dirasakan oleh seseorang ketika apa yang diinginkan tercapai.

Menurut Badriyah dalam Besti Lilyana mengatakan kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.

Dari beberapa pandangan tentang kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa pada prinsipnya kepuasan kerja merupakan sikap positif dari tenaga kerja yang meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai satu nilai penting pekerjaan.

2.2.3 Faktor Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Knicki dalam Marliani (2018, p.250) ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Pemenuh Kebutuhan (*need fulfillment*). Kepuasan kerja ditentukan oleh tingkat karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan (*discrepancies*). Kepuasan merupakan hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan uang mencerminkan perbedaan antara sesuatu yang diharapkan dan sesuatu yang diperoleh individu dari pekerjaan.
3. Pencapaian nilai (*value attainment*).Kepuasan merupakan hasil persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
4. Leadilan (*equit*). Kepuasan merupakan fungsi seberapa adil individu diperlukan di tempat kerja.
5. Komponen genetik (*genetic components*). Kepuasan kerja merupakan fungsi soifatpribado dan faktor genetik, hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja di samping karakteristik lingkungan pekerjaan.

2.2.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Gilmer (dalam Edy Sutrisno 2014, p.77), indikator kepuasan kerja sebagai berikut :

1. Gaji
Gaji lebih banyak menyebabkan kepuasan, orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
2. Kondisi kerja
Termasuk di sini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, tempat parkir dan ruang gerak.
3. Komunikasi
Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
4. Fasilitas
Fasilitas yang memadai dan menghasilkan kepuasan kerja baik bagi karyawan pria maupun wanita.

5. Keamanan kerja

Indikator ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan pria atau wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

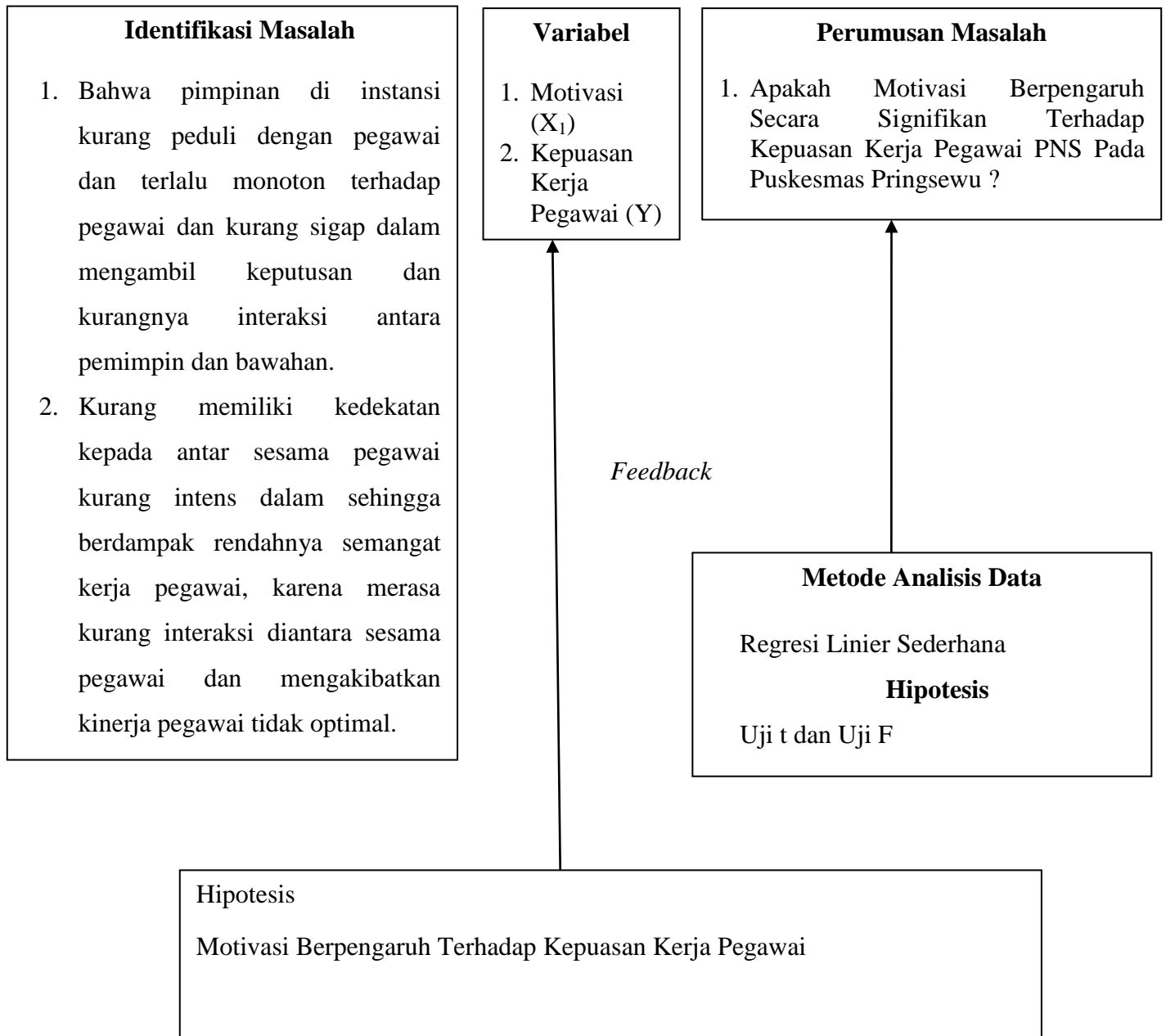
2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Penelitian / Tahun	Judul	Hasil
ST Mubaroqah Dan Muhammad Yusuf Vol. 17. No. 2 2020	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pertanian Kota Bima	Hasil penelitian maka dapat di ambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima
Hera Dzaki Astuti dan Dadang Iskandar Vol. 2, No.2. 2016	Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Chitose Internasional Tbk.)	Hasil Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa Motivasi Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.
Imelda Ch. Poceratu Vol.2 No.6.2018	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak (Lpka) Klas Iia Ambon Dalam Perspektif Kristiani	Hasil penelitian maka dapat di ambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima
Wisnu Hardiyanto , Boge Triatmanto dan Abdul Manan Vol. 6 No.1 2019	The Effects of Working Motivation, Individual Characteristics and Working Environment on Employees Job	Motivation affects job satisfaction, individual characteristics affect job satisfaction and work environment affect job

	Satisfaction	satisfaction.
Dr Ameer Ali Abro Dr Mumtaz Khaskheli Dr Jabeen Bhutto. Vol.52 No.2 2018	Influence Of Employees Motivation On Job Satisfaction: A Study Of Riders In Courier Industry	Motivation affects job satisfaction, affect job satisfaction and work environment affect job satisfaction.

2.4 Kerangka Pemikiran



Gambar

2.2 Kerangka Pemikiran

2.5 Hipotesis

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Menurut Merihot dalam Marliani (2018, p.220) mendefinisikan motivasi sebagai “faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras. Menurut Rivai dalam Marliani (2018, P.220) menyebutkan motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Jadi motivasi adalah faktor penting dalam kepuasan kerja pegawai dimana tindakan seseorang agar bersikap dan bertingkah laku sesuai dengan ketentuan atau pendoman yang telah ditetapkan, tidak hanya dengan formalitas bekerja saja tetapi harus mampu merasakan dan menikmati pekerjaan sehingga tidak bosan.

Menurut Sinambela (2017, p.301) Kepuasan kerja berhubungan dengan kepuasan kerja pegawai. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus memperbaiki kinerja mereka.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan ST Mubaroqah Dan Muhammad Yusuf (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Chitose Internasional Tbk.) menunjukkan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dan penelitian terdahulu menurut Hera Dzaki Astuti dan Dadang Iskandar 2016. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Chitose Internasional Tbk.). Hasil penelitian maka dapat di ambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima.

Dengan meningkatkan kepuasan kerja pegawai untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam menyelesaikan tujuan di dalam instansi. Apabila kebutuhan akan terpenuhi maka timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai.