

BAB I

MOTIVASI KERJA

A. Definisi Motivasi

Motivasi mencakup cara untuk menumbuhkan semangat kerja para pegawai supaya mereka bersedia mengerjakan pekerjaannya dengan memberikan seluruh kompetensi serta keterampilan untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki. Motif sering disamakan dengan dukungan-dukungan maupun tenaga tersebut adalah gerak jiwa maupun jasmani guna melakukan sesuatu, kemudian motif tersebut adalah *driving force* yang menggerakkan seseorang guna berperilaku serta perbuatan tersebut memiliki tujuan yang sudah disepakati. Paparan itu didukung Jones, yang memaparkan bahwa motivasi memiliki hubungan pada sebuah proses yang mengembangkan serta memelihara tingkah laku ke sebuah tujuan.

Menurut Hasibuan, motif merupakan sebuah perangsang keinginan serta penggerak kemauan bekerja individu sebab setiap motif memiliki tujuan yang harus diwujudkan. Siagian memaparkan bahwa motif ialah kondisi kejiwaan yang mendukung, mengaktifkan, serta menggerakkan. Untuk itu, motiflah yang memberi arahan serta menyalurkan tingkah laku, sikap, serta tindak tanduk individu yang sering dihubungkan dengan pencapaian sebuah tujuan, kelompok ataupun tujuan pribadi.¹

Motivasi bekerja sangatlah penting untuk mengukur suatu produktivitas perusahaan. Apabila tidak ada sebuah motivasi untuk seluruh pegawai guna bekerja sama demi tujuan suatu perusahaan, tentu tujuan yang telah disepakati tidak dapat diraih. Sedangkan

¹ M.S.P. Hasibuan, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Pustaka Pelajar. Yogyakarta, 2009

apabila ada suatu motivasi yang besar dalam diri pegawai, hal itu adalah sebuah jaminan kesuksesan perusahaan ketika meraih tujuan. Sebab itu, manajer harus selalu menumbuhkan motivasi yang besar untuk para pekerjanya guna melakukan pekerjaannya meskipun motivasi dianggap bukan satu-satunya faktor yang memiliki pengaruh terhadap tingkat kemampuan seorang pekerja. Terdapat faktor lain yang bisa memberikan pengaruh contohnya yaitu wawasan, sikap, prestasi, pengalaman, serta persepsi peranan. Apabila kita teliti antara kebutuhan, motivasi, perbuatan/perilaku tujuan serta kepuasan terdapat korelasi yang sangat kuat. Semua perbuatan pastilah dipengaruhi oleh motivasi. Adanya motivasi disebabkan individu merasakan sebuah kebutuhan tertentu. Oleh karenanya, perbuatan itu terorganisir dalam pencapaian suatu tujuan. Jika tujuan sudah diraih, maka akan merasakan kepuasan. Perilaku yang sudah memberikan rasa puas mengenai sebuah kebutuhan menjadikan akan sering diulang kembali. Kebutuhan dasar seseorang tidak hanya semata-mata merupakan hal-hal yang diinginkan guna terpenuhinya kebutuhan primer contohnya makan, pakaian, rumah, serta tuntutan keamanan yang memiliki tujuan hanya untuk mempertahankan serta memelihara keberlangsungan kehidupan.

Definisi kebutuhan tentulah lebih banyak daripada hanya pemenuhan kebutuhan primer seseorang. Zainudin² memaparkan kebutuhan itu meliputi 2 hal: 1. sesuatu yang harus dipunyai sebab hal itu benar-benar sebuah hal yang sangat dibutuhkan; 2. suatu hal yang sering diungkapkan untuk kebutuhan, tetapi aslinya hanyalah suatu keinginan saja. Kebutuhan yang dirasakan oleh individu ketika melakukan tugasnya adalah alat guna memenuhi kebutuhan yang lain. Terkadang kebutuhan yang ingin dipenuhi menggunakan pemenuhan kebutuhan terdahulu tidak disadari oleh yang bersangkutan. Itulah sebabnya dikatakan ada 2 macam

² Zainun Buchari, *Manajemen dan Motivasi*, Jakarta: Balai Aksara, 2011

kebutuhan manusia yakni kebutuhan yang dalam keadaan sadar serta kebutuhan yang tidak disadari.³

Motivasi kerja adalah sebuah hal yang penting serta dibahas oleh atasan kelompok, baik dengan cara tersirat ataupun tersurat sebab: *“Job motivation will be able to influence employees’ support for organisational change pursued by a firm”*. Memiliki arti merupakan sebuah keadaan yang mengarahkan individu ke arah tujuan yang hendak diwujudkan. Robbins serta Judge⁴ mengartikan motivasi suatu proses dalam memaparkan intensitas, arah, serta kerajinan seseorang guna meraih tujuannya. Motivasi, *“As a power that strengthens behavior, gives route to behavior, and triggers the tendency to continue.”* Motivasi merupakan kekuatan yang menguatkan perilaku, menunjukkan arah dalam berperilaku, dan memicu agar tetap berusaha.

Berdasarkan pemaparan teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan penggerak dari dalam diri individu guna melaksanakan kegiatan tertentu untuk meraih sebuah tujuan.⁵

B. Prinsip-Prinsip Motivasi

Mangkunegara⁶ menyatakan bahwa ada beberapa prinsip untuk memotivasi kerja pegawai yaitu meliputi:

1. Partisipasi

Proses memberikan motivasi kerja kepada para pegawai yaitu dengan memberikan kesempatan para pegawai untuk berperan

³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2015, h.110

⁴ Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi*, edisi ke 12 buku 1. (Jakarta: Salemba empat,2008)

⁵ Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2018, h.49

⁶ Anwar, Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya 2002

aktif dalam menentukan tujuan yang hendak diwujudkan oleh seorang pimpinan.

2. Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala hal yang berkaitan dengan upaya pencapaian tugas dengan memberikan informasi secara jelas sehingga pegawai akan lebih termotivasi dalam menjalankan tugasnya.

3. Mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui keterlibatan pegawainya dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Dengan adanya pengakuan dari pemimpinnya tersebut akan memotivasi pegawai untuk menjalankan pekerjaannya.

4. Pendelegasian wewenang

Pemimpin sesekali memberikan kewenangan kepada pegawainya dalam pengambilan keputusan atas pekerjaan yang dilakukannya. Hal ini akan menyebabkan pegawai tersebut akan lebih termotivasi dalam pencapaian tujuan yang ingin diwujudkan oleh pemimpin.

5. Memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian atas segala hal yang diharapkan oleh pegawainya. Hal ini akan membuat pegawainya akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik.⁷

C. Proses Lahirnya Motivasi

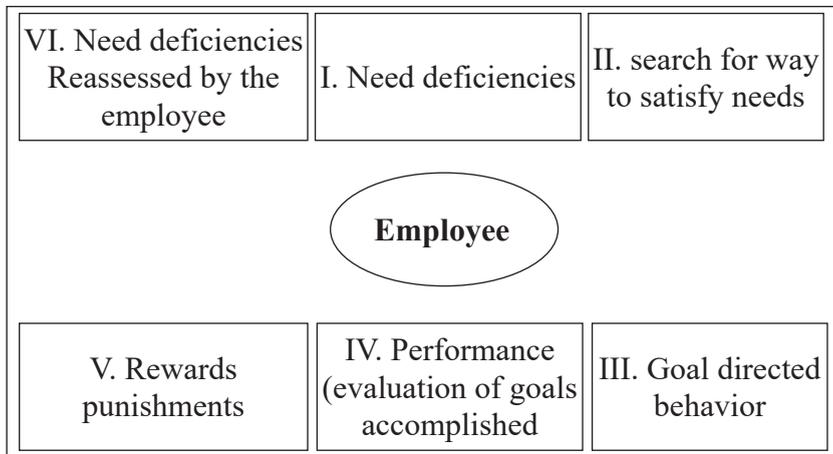
Motivasi dapat terbentuk karena adanya kebutuhan yang belum terpenuhi. Misalnya, seorang pegawai yang membutuhkan gaji yang tinggi, tetapi pada kenyataannya pegawai tersebut belum mendapatkan gaji yang belum sesuai dengan harapannya. Sebagai reaksinya, pegawai tersebut akan memikirkan segala hal yang dapat memenuhi kebutuhannya tersebut, contohnya bekerja lebih giat lagi

⁷ *Ibid.*, h.51

agar mendapatkan tambahan gaji atau pendapatan. Agar tindakan seorang pegawai sesuai dengan tujuan organisasinya, maka wajib ada suatu keselarasan antara motivasi untuk memenuhi kebutuhannya sendiri dengan harapan dan tuntutan dari organisasi.

Dalam mewujudkan pegawai dengan tingkat kedisiplinan dan kinerja yang tinggi, maka perlu adanya peranan nyata dari pimpinan organisasi tersebut, sebab aspek terpenting dari perubahan organisasi yang terencana ataupun tidak terencana yaitu perubahan pada diri masing-masing pegawai. Meskipun perubahan pada diri individu ini dinilai sulit, namun perubahan ini harus tetap terjadi.

Proses lahirnya motivasi dapat digambarkan sebagai berikut:⁸



Dessler menjelaskan bahwa, *“Another important motivation fact is that, in generally, people won’t pursue rewards they find unattractive, or where the odds of success are very low.”* Fakta lain dari motivasi adalah secara umum, orang akan berusaha untuk mencapai penghargaan yang tidak menarik bagi mereka, atau terlibat dalam tugas-tugas yang tingkat keberhasilannya sangat rendah.

⁸ Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2018, h.52

Karakteristik dasar proses lahirnya motivasi dari perspektif yang berlaku umum, sebagaimana digambarkan oleh Ivancevich, Konopaske, dan Matteson⁹ dengan proses sebagai berikut: (1) dimulai adanya defisiensi kebutuhan; (2) perlunya jalan untuk memenuhi kebutuhan; (3) menentukan tujuan yang akan dicapai; (4) kinerja dengan mengevaluasi sampai di mana tujuan telah tercapai; (5) pemberian hadiah dan hukuman atau sanksi; dan (6) penetapan kembali defisiensi kebutuhan.¹⁰

D. Klasifikasi Teori Motivasi

Robbins dan Judge¹¹ mengklasifikasikan teori motivasi menjadi dua. *Pertama*, teori motivasi zaman dahulu yang meliputi: (1) Teori hierarki kebutuhan Maslow; (2) Teori ERG Alderfer; (3) Teori X serta Y Douglas McGregor; dan (4) Teori 2 faktor dari Frederick Herzberg. *Kedua*, teori motivasi kontemporer meliputi: (1) Teori kebutuhan McClelland; (2) Teori evaluasi kognitif; (3) Teori penentuan tujuan; (4) Teori efektivitas diri; (5) Teori penguatan; (6) Teori keadilan; (7) Teori harapan.¹²

Sementara itu, Ivancevich, Konopaske, dan Matteson membagi teori motivasi menjadi dua titik, *pertama*, pendekatan *content* (isi) yang meliputi: (1) teori hierarki kebutuhan Maslow; (2) teori ERG Alderfer; (3) teori 2 faktor dari Frederick Herzberg; (4) teori kebutuhan McClelland. *Kedua*, pendekatan proses yang meliputi:

⁹ Ivancevich J.M., Konopaske dan Matteson, M.T., *Organizations: Behavior, Structure, Processes*, Fourteenth Edition, New York: Mc. Graw Hill, 2012

¹⁰ *Ibid.*, h.52

¹¹ Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi*, edisi ke 12 buku 1. (Jakarta: Salemba empat,2008)

¹² Robbins SP, dan Judge, *Perilaku Organisasi* Buku 2, Jakarta : Salemba Empat, 2008, h.221-250

(1) teori harapan (Vroom); (2) teori keadilan (Adams); dan (3) teori penentuan tujuan (Locke).¹³

Dalam implikasinya, Robin dan Judge dalam meninjau seberapa besar teori motivasi mempunyai kekuatan prediktif, maka teori motivasi dibedakan menjadi 5 yaitu: (1) teori-teori kebutuhan yang terdiri atas empat teori seperti: teori hierarki kebutuhan Maslow, teori ERG Alderfer, teori kebutuhan McClland, serta teori dua faktor dari Frederick Herzberg. Keempatnya tidak dapat dukungan secara luas karena dianggap tidak termasuk pemaparan teori motivasi yang sangat sah, kecuali teori kebutuhan McClland karena terkait dengan hubungan pencapaian dan produktivitas. (2) Teori penentuan tujuan, berisikan pemaparan yang lebih kuat dari variabel produktivitas karyawan yang lebih tinggi, tetapi tidak menjelaskan ketidakhadiran, perputaran karyawan atau kepuasan Locke dan Latham, Tubbs. (3) Teori penguatan, memiliki rekor yang memiliki kesan guna mendeteksi faktor-faktor yaitu contohnya kualitas serta kuantitas pekerjaan, ketekunan usaha, ketidakhadiran, kelambanan, serta jumlah kecelakaan, hanya saja teori ini tidak menguraikan penjelasan mengenai kepuasan pekerja dan perputaran karyawan. (4) Teori keadilan, berkaitan dengan variabel produktivitas, kepuasan, ketidakhadiran, serta perputaran pekerja, dan keadilan organisasional; teori ini sangat banyak mendapat dukungan Adam, Mowday. (5) Teori harapan, yang berhasil memberikan pemaparan yang relatif kuat tentang produktivitas pekerja ketidakadilan karyawan, serta perputaran pekerja; hanya saja teori pengharapan tidak cocok untuk pekerja tingkat rendah karena pekerjaan mereka banyak dibatasi oleh metode kerja, pengawasan, dan kebijakan perusahaan.¹⁴

¹³ Ivancevich, J.M., dan Matteson, M.T. (2002). *Organizational Behaviour and Management*. Singapore: Irwin/McGraw-hill.

¹⁴ Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2018, h.54

Mangkunegara mengklasifikasikan teori motivasi menjadi tiga kategori yaitu sebagai berikut:

1. Teori motivasi menggunakan pendekatan isi. Teori ini lebih fokus pada aspek yang dapat menjadikan pegawai untuk melaksanakan sebuah tindakan maupun kegiatan.
2. Teori motivasi menggunakan pendekatan proses. Teori ini fokus pada aspek yang menjadikan pegawai melaksanakan sebuah tindakan, dan proses bagaimana pegawai bisa termotivasi.
3. Teori motivasi menggunakan pendekatan penguat. Teori ini lebih memfokuskan pada aspek yang bisa mengembangkan sebuah tindakan yang dijalankan maupun yang bisa meminimalisir sebuah tindakan yang dilaksanakan.