BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Negara-negara yang memiliki sumber daya, kekayaan alam dan sumber daya manusia lebih mudah mencapai kemajuan yang didambakan oleh masyarakat. Akan tetapi sebaliknya sumber daya non manusia dan kekayaan alam yang melimpah ternyata tidak banyak artinya tanpa dikelola oleh manusia secara baik,artinya tanpa sumber daya manusia yang handal, pengelolaan, penggunaan dan pemanfaatan sumber-sumber lainnya menjadi tidak berdaya guna dan berhasil guna.

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Edy Sutrisno (2014:7) mengungkapkan:

> **Manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dn pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.**

Sedangkan menurut Wilson Bangun (2012:6) menjelaskan bahwa:

> **Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang manajemen yang melaksanakan kegiatan pengadaan, pelatihan dan pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, serta pemeliharaan sumber daya manusia. Fungsi-fungsi manajemen akan menjadi dasar pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan strategis. Manajemen sumber daya manusia merupakan proses untuk menciptakan pekerja yang dapat menghasilkan produk (barang dan jasa) yang memiliki daya saing.**

Sementara menurut Hasibuan (2013:10) menyatakan bahwa **"Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efesien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat".**

Dessler (2009:4) mendefinisikan bahwa:

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek orang atau perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian.

Dari definisi diatas, dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia mencakup kegiatan perusahaan atau organisasi dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja. Meliputi proses desain dan implementasi yaitu antara lain, sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan.

Manajemen sumber daya manusia adalah fungsi organisasi yang mengatur berbagai topik seperti manajemen kinerja, kesehatan karyawan, kompensasi, gaji, pengembangan organisasi, keamanan, pelatihan pekerja, administrasi karyawan, dan komunikasi karyawan, dan cara bagaimana mengatur secara efisien dan efektif hubungan dan peranan sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi, agar dapat saling

bersinergi secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal)* dari organisasi tersebut.

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia secara umum menurut Sedarmayanti (2013:13) mengartikan bahwa:

Tujuan manajemen sumber daya manusia secara umum adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang. Sistem manajemen sumber daya manusia dapat menjadi sumber kapabilitas organisasi yang memungkinkan perusahaan atau organisasi dapat belajar dan mempergunakan kesempatan untuk peluang baru.

Secara khusus manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk:

a. Memungkinkan organisasi mendapatkan dan mempertahankan karyawan cakap, dapat dipercaya dan memiliki motivasi tinggi, seperti yang diperlukan.

b. Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang melekat pada manusia kontribusi, kemampuan dan kecakapan mereka.

c. Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi prosedur perekrutan dan seleksi “yang teliti”, sistem kompensasi dan insentif yang tergantung pada kinerja, penegembangan manajemen serta aktivitas yang tergantung pada kinerja, pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang terkait “kebutuhan bisnis”.

d. Mengembangkan praktik manajemen dengan komitmen tinggi yang menyadari bahwa karyawan adalah pihak terkait dalam organisasi

bernilai dan membantu mengembangkan iklim kerja sama dan kepercayaan bersama.

e. Menciptakan iklim, dimana hubungan yang produktif dan harmonis dapat dipertahankan melalui asosiasi antara manajemen dengan karyawan.

f. Mengembangkan lingkungan, dimana kerjasama tim dan *fleksibelitas* dapat berkembang.

g. Membantu organisasi menyeimbangkan dan mengadaptasikan kebutuhan pihak terkait (pemilik, lembaga atau wakil pemerintahan, manajemen, karyawan, pelanggan, pemasok dan masyarakat luas)

h. Memastikan bahwa orang dinilai dan dihargai berdasarkan apa yang mereka lakukan dan mereka capai.

i. Mengelola karyawan yang beragam, memperhitungkan perbedaan individu dan kelompok dalam kebutuhan penempatan, gaya kerja dan aspirasi.

j. Memastikan bahwa kesamaan kesempatan tersedia untuk semua.

k. Mengadopsipendekatan etis untuk mengelola karyawan yang didasarkan pada perhatian untuk karyawan, keadilan dan transportasi.

l. Mempertahankan dan memperbaiki kesejahteraan fisik dan mental karyawan

.

B. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Veitzal Rivai et.al (2011:13) yaitu:

1. Fungsi Manajerial
   a. Perencanaan (*planning*)
   b. Pengorganisasian (*organization*)
   c. Pengarahan (*directing*)
   d. Pengendalian (*controlling*)
2. Fungsi Operasional
   a. Pengadaan tenaga kerja (*procurement*)
   b. Pengembangan (*development*)
   c. Pengintegrasian (*integration*)
   d. Pemeliharaan (*maintannace*)
   e. Pemutusan hubungan kerja (*separation*)

Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia menurut Wilson Bangun (2012:7) yaitu **"Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia adalah pengadaan sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia, pemberian kompensasi, pengintegrasian, dan pemeliharaan sumber daya manusia".**

Sedangkan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2013:21) yaitu meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemerhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegsasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi *(organization chart)*. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan, dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapai nya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugas nya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian *(controlling)* adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan peruahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, daan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Pengadaan *(procurement)* adalah proses penarikan , seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai ddengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan

Pengembangan *(development)* adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi *(compensation)* adalah pemberian balas jasa langsung *(direct)* dan tidak langsung *(indirect)*, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip

kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja nya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer nya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsitensi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian *(integration)* adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaan nya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kpentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan *(maintenance)* adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, rental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10 Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan

yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11 Pemberhentian

Pemberhentian *(separation)* adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh Undang-Undang No. 12 Tahun 1964.

Dapat disimpulkan dengan pengelolaan yang baik atas fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah dasar tercapainya tujuan (goal) organisasi/perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Sudah merupakan tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelola manusia seefektif mungkin, agar diperoleh suatu satuan sumber daya manusia yang merasa puas dan memuaskan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia.

C. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Pengertian motivasi kerja menurut Puji (2014:160) didefinisikan **"Motivasi adalah suatu keahlian, dalm mengarahkan pegawai dan**

organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai."

Menurut Sutrisno (2014:146) menyatakan bahwa:

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Menurut (Saydam, 2000:326) dalam Kadarisman (2013:291) menyatakan:

Dalam istilah motivasi tercakup berbagai aspek tingkah manusia yang mendorongnya untuk berbuat atau tidak berbuat. Sedangkan pengertian motivasi diartikan dalam kehidupan kita sehari-hari, motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa.

Menurut Rivai (2005:455) dalam Kadarisman (2013:276) menyatakan:

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkahlaku dalam menjcapai tujuan.

Berdasarkan kutipan diatas, dapat disimpulkan motivasi kerja pegawai merupakan pendorong baginya untuk melakukan tugas atau pekerjaan dengan lebih baik, yang akan menentukan gagal atau tidaknya pekerjaan. Seorang pegawai dapat bekerja secara optimal dan efektif ketika sedang memiliki motivasi semangat kerja yang tinggi. Mesin motivasi yang dipelihara dan diperbaharui sendiri adalah yang paling efektif, yang potensial sebagai keberhasilan target pekerja. Proses

motivasi dimulai dari adanya kebutuhan, kemudian diikuti oleh dorongan, dan adanya tujuan atau cita-cita yang ingin diraih.

Dalam pemberian motivasi sebenarnya terkandung makna bahwa setiap manusia perlu diperlakukan dengan segala kelebihannya, keterbatasannya, dan kekurangan-kekurangannya. Dalam melakukan pekerjaan, seseorang berbuat atau tidak berbuat bukanlah semata-mata didorong oleh faktor-faktor ratio (pikiran), tetapi juga kadang-kadang dipengaruhi oleh faktor emosi (perasan). Oleh karena itu, faktor-faktor ini perlu mendapat perhatian dalam pemberian motivasi, supaya motivasi tersebut betul-betul menjadi tepat sasaran. Dengan demikian, motivasi sebagai pendorong atau penggerak perilaku kearah pencapaian tujuan merupakan suatu siklus yang terdiri dari tiga elemen, yaitu adanya kebutuhan *(needs*), dorongan untuk berbuat dan bertindak (*drives*), dan tujuan yang diinginkan (*goals*). Dorongan tersebut komponennya berupa arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2014: 116) menyatakan:

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

a. Faktor intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

1) Keinginan untuk dapat hidup layak

Keinginan untuk dapat hidup layak meliputi kebutuhan untuk:

- Memperoleh kompensasi yang memadai
- Pekerjaan yang tetap
- Kondisi kerja yang aman dan nyaman

2) Keinginan untuk memiliki.

Keinginan untuk memiliki sesuatu benda akan mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Sesorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- Adanya penghargaan terhadap prestasi;
- Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak;
- Pimpinan yang adil dan kebijaksana; dan
- Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

5) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

b. Faktor Eksten

Faktor-faktor ekstren itu adalah:

1) Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan.

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

3) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

4) Adanya jaminan pekerjaan

Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

5) Status dan Tanggung Jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggungjawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Jadi, status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan sense of achievement dalam tugas sehari-hari.

6) Peraturan yang fleksibel

Sistem dan prosedur kerja dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya. Oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik.

3. Teori-Teori Motivasi Kerja

Dalam Sutrisno (2014:121) dikemukan, teori motivasi dikelompokkan menjadi dua aspek, yaitu teori kepuasan dan motivasi proses.

a. Teori Kepuasan

Teori ini mendasarkan pendekatannya atas factor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilakunya. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan dan mendorong semangat bekerja seseorang.

Dipelopori oleh F.W Taylor; Abraham H. Maslow; David McClelland; FrederickHerzberg; Clayton P. Alderfer; dan Douglas McGregor, yaitu sebagai berikut:

1) F.W Taylor dengan Teori Motivasi Konvensional

Memfokuskan teorinya pada anggapan bahwa keinginan untuk pemenuhan kebutuhannya yang menyebabkan orang mau bekerja keras. Dengan teori ini dapat disebutkan bahwa seseorang akan mau berbuat atau tidak berbuat didorong oleh ada atau tidak adanya imbalan yang akan diperoleh yang bersangkutan.

2) Abraham H. Maslow dengan teori Hierarki

Mengemukakan bahwa kebutuhan manusia diklasifikasikan ke dalam lima hierarkhi kebutuhan, yaitu:

a) Kebutuhan fisiologis (*physiological*)

Yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup dari kematian, yaitu berupa kebutuhan makan, minum, perumahan, pakaian, yang harus dipenuhi oleh seseorang dalam upanya untuk mempertahankan diri dari kelaparan, kehausan, kedinginan, kepanasan dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan tersebutlah yang mendorong orang untuk mengerjakan suatu pekerjaan, karena ia akan mendapatkan imbalan (uang, materi) yang akan digunakan untuk pemenuhan kebutuhan tadi.

b) Kebutuhan rasa aman (*safety*)

Setelah kebutuhan dasar terpenuhi, maka sesorang akan berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi lagi, yaitu kebutuhan rasa aman dan keselamatan. Upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk memenuhi kebutuhan ini melalui:

i Selalu memberikan informasi agar para karyawan dalam bekerja bersikap hati-hati dan waspada;

ii Menyediakan tempat kerja yang aman dari keruntuhan, kebakaran, dll;

iii Memberikan perlindungan asuransi jiwa;

iv Memberikan jaminan kepastian kerja, bahwa selama mereka bekerja dengan baik, aka nada jaminan kepastian pembinaan karier dan tidak akan di PHK.

c) Kebutuhan hubungan sosial (*affiliation*)

Merupakan kebutuhan tingkat ketiga dari Maslow, kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk hidup bersama dengan oranglain. Kebutuhan ini hanya dapat terpenuhi bersama masyarakat, karena memenag oranglainlah yang dapat memenuhinya, bukan diri sendiri. Kebutuhan social ini meliputi:

i Kebutuhan untuk disayangi, dicintai, dan diterima oleh orang lain;

ii Kebutuhan untuk dihormati oleh orang lain;

iii Kebutuhan untuk diikutsertakan dalam pergaulan;

iv Kebutuhan untuk berprestasi

d) Kebutuhan pengakuan (*esteem*)

Setiap orang yang normal membutuhkan adanya penghargaan diri dan penghargaan prestise diri dari lingkungannya. Semakin tinggi status dan kedudukan seseorang dalam perusahaan, maka semakin tinggi pula

kebutuhan akan *prestise* diri yang bersangkutan. Penerapan pengakuan ini biasanya terlihat dari kebiasaan orang untuk menciptakan symbol-simbol, yang dengan simbol itu kehidupannya dirasa lebih berharga. Dengan simbol-simbol itu ia merasa statusnya meningkat, dan dirinya sendiri disegani dan dihormati orang. Simbol-simbol dimaksud dapat berupa: bermain tennis, golf, merek sepatu/jam tangan, tempat belanja serta merk mobil, dsb. Namun sesuatu itu adalah wajar, bila prestise itu dipadukan dengan memperlihatkan prestasi.

e) Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*)

Untuk memenuhi kebutuhan puncak ini biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan oranglain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri. Dalam kondisi ini seseorang ingin memperlihatkan kemampuan dirinya secara optimal di tempat masing-masing. Hal tersebut terlihat pada kegiatan pengembangan kapasitas diri melalui berbagai cara, seperti ikut diskusi, ikut seminar, lokakarya yang sebenarnya keikutsertaannya itu bukan didorong oleh ingin dapat pekerjaan, tetapi sesuatu yang berasal dari dorongan ingin memperlihatkan bahwa ia ingin

mengembangkan kapasitas prestasinya yang optimal. Ciri kebutuhan aktualisasi diri :

i. Tidak dapat dipenuhi dari luar, karena harus dipenuhi dengan usaha pribadi itu sendiri.

ii. Pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri ini biasanya seiring dengan jenjang karier seseorang, dan tidak semua orang mempunyai tingkat kebutuhan seperti ini.

3) David McClelland dengan Teori Motivasi Prestasi

Menurut teori ini ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu kebutuhan akan:

a) Need for achievement

Merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini, berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.

b) Need for affiliation

Merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.

c) *Need for power*

Kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini menyebabkan orang yang bersangkutan tidak/kurang mempedulikan perasaan orang lain. Lebih lanjut dijelaskan pada kehidupan sehari-hari.

Munculnya ketiga kebutuhan tersebut sangat dipengaruhi oleh situasi yang sangat spesifik. Teori kebutuhan dasar McClelland mungkin paling tepat diterapkan untuk memahami karier-karier organisasi perusahaan dan manager. Mereka mengenal ketiga kebutuhan dasar,yaitu kebutuhan untuk berhasil, berkuasa, dan sahabat. Namun realita yang ada, cenderung berat sebelah entah terhadap keberhasilan, kekuasaan, atau bersahabat.

4) Frederick hezberg dengan Teori Model dan Faktor

Ada dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan sseorang, yaitu:

a) Faktor pemeliharaan (*maintenance factor*)

Disebut juga *hygiene factor*, merupakan factor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagi manusia, pemeliharaan ketentraman, dan kesehatan.

b) Faktor motivasi (*motivation factor*), yaitu mencakup:

i Kepuasan kerja

ii Prestasi yang diraih

iii Peluang untuk maju

iv Pengakuan orang lain

v Kemungkinan pengembangan karier

vi Tanggungjawab

5) Clayton P. Alderfer dengan Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*).

Teori ini merupakan modifikasi dari teori hierarki kebutuhan Maslow, yaitu menyatakan bahwa setiap orang perlu memenuhi tiga kebutuhan ini dengan sebaik-baiknya yaitu:

a) *Existence* (keberadaan)

Existensi merupakan kebutuhan seeorang untuk dapat dipenuhi dan terpeliharanya keberadaan yang bersangkutan sebagai seorang manusia ditengah-tengah masyarakat atau perusahaan. Existensi ini meliputi kebutuhan psikologi (rasa lapar, haus, tidur) dan kebutuhan rasa aman. Oleh karena itu kebutuhan ini amat mendasar untuk dipenuhi dengan sebaik-baiknya, agar konsentrasi pikiran dan perhatian karyawannya terpusat untuk melaksanakan pekerjaan.

b) *Relatedneess* (kekerabatan)

Merupakan keterkaitan antara seseorang dengan lingkungan social sekitarnya. Setiap orang dalam

hidupnya dan pekerjaannya selalu berhubungan dengan orang. Mereka akan terlibat dalam kegiatan saling menerima, pemberian pengertian, dan sebagainya yang merupakan proses kebutuhan.

c) *Growth* (pertumbuhan)

Kebutuhan akan pertumbuhan dan perkembangan ini merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan pengembengan potensi diri seseorang, seperti pertumbuhan kreativitas dan pribadi. Kebutuhan ini sebanding dengan kebutuhan harga diri dan perwujudan diri. Dalam kebutuhan ini akan dikombinasikan kedua kebutuhan ini. Walaupun dilihat dari kebutuhan masing-masing yang amat berbeda. Bila kebutuhan ini dapat dipenuhi, diikuti pribadi yang bersangkutan mendorong dirinya untuk secara penuh mengembangkan kapasitas pribadinya sendiri..

6) Douglas Mc. Gregor dengan teori X dan Y

Prinsip teori X didasarkan pada pola pikir konvensional yang ortodoks, dan menyorot sosok negatif perilaku manusia, yaitu anatar lain:

a) Malas dan tidak suka bekerja

b) Kurang bisa bekerja keras, menghindar dari tanggungjawab

c) Mementingkan diri sendiri, dan tidak mau peduli pada orang lain, karena itu bekerja lebih suka dituntun dan diawasi

d) Kurang suka menerima perubahan, dan ingin tetap seperti yang dahulu.

Prinsip teori Y memandang manusia secara optimis, karena itu disebut sebagai teori potensial. Teori Y memandang manusia pada dasarnya:

a) Rajin, aktif, dan mau mencapai prestasi bila kondisi konduktif.

b) Sebenarnya mereka dapat produktif, perlu diberi motivasi.

c) Selalu ingin perubahan dan meras jemu pada hal-hal yang monoton.

d) Dapat berkembang bila diberi kesempatan yang lebih besar.

b. Teori Motivasi Proses

Teori proses ini berlawanan dengan teori-teori kebutuhan. Teori ini memusatkan perhatiannya pada bagaimana motivasi terjadi. Bila diperhatikan secara mendalam, teori ini merupakan proses sebab dan akibat bagaimana seseorang bekerja serta hasil apa yang telah diperolehnya.

Ada tiga teori motivasi proses yang lazim dikenal, yaitu:

1) Teori Harapan (*Expectacy Theory*)

Menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seorang bekerja giat dalam melaksanakan pekerjaananya bergantung pada hubungan timbal balik antara apa yang ia inginkan dengan kebutuhan dari hasil pekerjaan itu. Daya tarik teori harapan ini mengandung tiga hal, yaitu:

a) Teori ini menekankan imbalan, artinya menurut teori ini terdapat keyakinan bahwa imbalan yang diberikan oleh organisasi sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh para karyawan

b) Teori harapan ini menekankan perilaku yang diharapkan dari para karyawan, artinya teori ini menekankan pentingnya keyakinan dalam diri karyawan tentang apa yang diharapkan oleh organisasi dari padanya dan prestasi kerja dinilai dengan menggunakan kriteria yang rasional dan objektif.

c) Teori ini menyangkut harapan, artinya teori ini tidak menekankan apa yang realistis dan rasional. Yang ditekankan ialah harapan karyawan mengenai prestasi kerja, imabalan dan hasil pemuasan tujuan individu akan menentukan tingkat usahanya, bukan hasil itu sendiri.

2) Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini menekankan bahwa ego manusia selalu mendambakan keadilan dalam pemberian hadiah maupun hukuman terdapat setiap perilaku yang relative sama. Bagaimana perilaku bawahan dinilai oleh atasan akan mempengaruhi semangat kerja mereka. Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang.

3) Teori Pengukuhan (*Reinforcement Theory*)

Teori pengukuhan didasarkan atas hubungan sebab akibat perilaku dengan pemberian kompensasi. Jadi prinsipnya pengukuhan selalu berhubungan dengan bertambahnya frekuensi dan tanggapan, apabila diikuti oleh stimulus yang bersyarat. Demikian juga prinsip hukuman selalu berhubungan dengan berkurangnya frekuensi respons. Tugas manajer adalah menjadi yakin bahwa para karyawan memiliki sumbernya yang mereka butuhkan untuk bekerja sebaik mungkin.

Dari pengertian motivasi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan merupakan sesuatu yang mendorong karyawan untuk melakukan sesuatu yang berguna bagi perusahaan atau organisasi.

D. Tujuan Motivasi

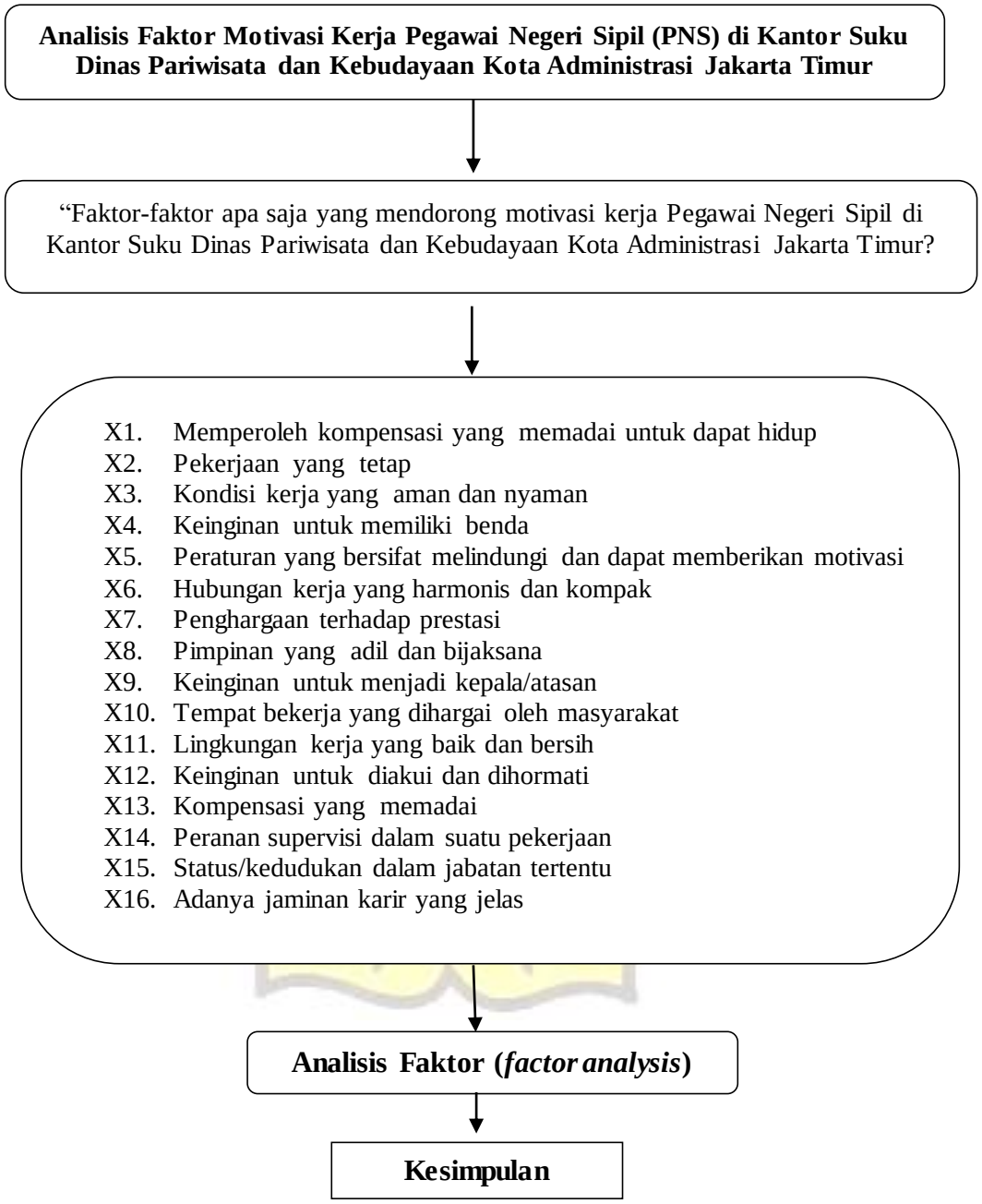
Tujuan motivasi adalah menumbuhkan gairah atau semangat kerja sehingga produktivitas kerja setiap karyawan meningkat. Menurut Hasibuan (2013:146) menyatakan bahwa tujuan pemberian motivasi bagi seorang karyawan selain memberikan keuntungan pada karyawan itu sendiri juga memberikan keuntungan kepada perusahaan seperti:

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

E. Kerangka Pemikiran

Berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuan. Seorang karyawan yang memiliki motivasi yang baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang tealah ditetapkan oleh perusahaan.

Model kerangka pemikiran dari penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Pikir Penelitian

UNIVERSITAS
DARMA PERSADA