

BAB II

LANDASAN TEORI

II.1. Motivasi

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi seringkali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertindak laku dan di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu (As'ad,1995;45).

II.1.1. Pengertian Motivasi

Berikut ini beberapa definisi mengenai motivasi yang dikemukakan oleh para pakar :

1. Menurut Maslow

Maslow mendasarkan konsep hirarki kebutuhan pada 2 prinsip :

- 1) Kebutuhan-kebutuhan manusia dapat disusun dalam suatu hirarki dari kebutuhan terendah sampai tertinggi.
- 2) Suatu kebutuhan yang telah terpuaskan berhenti menjadi motivator utama dari perilaku.

Teori kebutuhan menurut Maslow juga berpendapat, bahwa manusia akan didorong untuk memenuhi kebutuhan yang paling kuat sesuai waktu, keadaan dan pengalaman yang bersangkutan mengikuti suatu hirarki.

2. Menurut Alderfer menyelaraskan kembali teori kebutuhan Maslow hanya pada 3 kebutuhan yaitu kebutuhan keberadaan, relasi, dan pertumbuhan. Yang dijabarkan sebagai berikut:

1. Kebutuhan keberadaan serupa dengan kebutuhan fisik dan keamanan.
2. Kebutuhan relasi serupa dengan kebutuhan sosial atau afiliasi.
3. Kebutuhan pertumbuhan serupa dengan kebutuhan harga diri dan aktualisasi diri.

Manusia mau bekerja untuk memenuhi kebutuhannya berdasarkan kekonkritannya. Semakin kongkrit kebutuhan yang hendak dicapai, maka semakin mudah seseorang karyawan untuk mencapainya. Kebutuhan yang kongkrit menurut Alderfer adalah kebutuhan keberadaan yang paling mudah, kemudian kebutuhan relasi atau berhubungan dengan orang lain untuk mencapai prestasi kerja sebelum seseorang mencapai kebutuhan yang lebih kompleks yaitu pertumbuhan (Sondang P. Siagian, MPA, 2001; 289 – 290).

3. Menurut Teori motivasi berprestasi McClelland mengemukakan 3 motif yaitu kekuasaan, afiliasi, dan berprestasi yang dapat memberi pengaruh terhadap prestasi kerja. Adapun beberapa contoh yang berhubungan dengan ketiga motif tersebut:

- a. Motif kekuasaan, seorang supervisor secara umum mau tidak mau terpaksa menggunakan paling tidak kekuasaannya terhadap karyawan yang dianggap kurang mempunyai prestasi kerja.

- b. Motif afiliasi, seorang supervisor berusaha untuk dapat meningkatkan kerjasama dengan bawahannya dalam mencapai prestasi kerja yang diinginkan bersama.
- c. Motif berprestasi, setiap karyawan mempunyai keinginan memperoleh peluang untuk dapat mencapai kenaikan tingkat atau meningkatkan kariernya dalam mencapai prestasi kerja.

II.1.2. Teori-teori tentang motivasi

Aspek motivasi didasarkan pada ketiga teori motivasi yaitu teori hirarki kebutuhan Maslow, ERG Alderfer, dan teori motivasi berprestasi McClelland.

1. Teori hirarki kebutuhan Maslow

Melihat bahwa semua individu yang bekerja mempunyai tahap kebutuhan dasar, menurut Maslow kebutuhan-kebutuhan manusia itu dapat digolongkan dalam 5 tingkatan yaitu :

a. *Physiological Needs* (kebutuhan yang bersifat biologis)

Kebutuhan-kebutuhan tersebut misalnya : sandang, pangan dan tempat berlindung, sex dan kesejahteraan individu. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan primer, karena kebutuhan ini telah ada dan terasa sejak manusia lahir.

b. *Safety Needs* (kebutuhan rasa aman)

Hal ini dikaitkan dengan kerja maka kebutuhan akan keamanan jiwanya sewaktu bekerja, selain itu juga perasaan aman akan harta yang ditinggalkan sewaktu mereka bekerja. Perasaan aman juga menyangkut masa depan karyawan.

c. ***Social Needs*** (kebutuhan-kebutuhan sosial)

Kebutuhan tersebut misalnya : kebutuhan akan perasaan diterima di masyarakat, dihormati, bisa berprestasi, dan ikut serta (terlibat dalam kegiatan sosial).

d. ***Esteem Needs*** (kebutuhan akan harga diri)

Kebutuhan prestise yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status.

e. ***Self Actualization*** (ingin berbuat yang lebih baik)

Tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

2. Teori Clayton Alderfer

Teori Alderfer dikenal dengan akronim “ERG”. Akronim “ERG” dalam teori-teori Alderfer merupakan huruf-huruf pertama dari tiga istilah yaitu :

E : *Existence*

R : *Relatedness*

G : *Growth*

Teori ERG mengidentifikasi 3 kategori kebutuhan:

1. Kebutuhan keberadaan (***Existence needs***) adalah kebutuhan untuk kesehatan secara fisik.
2. Kebutuhan relasi (***Relatedness needs***) adalah kebutuhan hubungan yang memuaskan dengan orang lain.

3. Kebutuhan pertumbuhan (*Growth needs*) adalah kebutuhan yang memfokuskan pada pengembangan potensi SDM dan hasrat pada pertumbuhan pribadi dan peningkatan kompetensi.

3. Teori motivasi berprestasi McClelland

Timbulnya tingkah laku karena dipengaruhi oleh kebutuhan-kebutuhan yang ada dalam diri manusia. Dalam konsepnya mengenai motivasi, dalam diri individu terdapat tiga kebutuhan pokok yang mendorong tingkah lakunya, konsep motivasi ini lebih dikenal dengan "*Social Motives Theory*". Adapun kebutuhan yang dimaksudkan menurut teori motif sosial ini adalah (As'ad, 1995;52 – 53):

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 memengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memperdulikan perasaan orang lain.

II.2. Kepribadian

Kepribadian adalah organisasi dari faktor-faktor biologis, psikologis dan sosiologis yang mendasari perilaku individu. Kepribadian mencakup kebiasaan-kebiasaan sikap dan lain-lain. Ciri-ciri sifat atau watak yang khas yang menentukan perbedaan perilaku dari tiap-tiap individu dan berkembang apabila berinteraksi dengan orang lain.

Kepribadian setiap orang jelas mempengaruhi tingkah laku orang tersebut. Kepribadian mengacu pada karakteristik psikologi unik yang menyebabkan respon yang relatif konsisten dan bertahan lama terhadap lingkungan dirinya sendiri. Kepribadian biasanya diuraikan dalam arti sifat dan rasa percaya diri, dominasi, kemudahan bergaul, otonomi, mempertahankan diri, kemampuan menyesuaikan diri, dan keagresifan (Philip Kotler 1997;153).

II.2.1. Pengertian kepribadian

Menurut Friedman and Rosenman dan Lawrence, kepribadian ada 2 dua macam yaitu kepribadian tipe A dan kepribadian tipe B dimana mempunyai ciri yang bertentangan. Ciri-ciri kepribadian tersebut sebagai berikut: Kepribadian tipe A cenderung mementingkan prestasi, suka bersaing, agresif, cepat tangkas, mudah gelisah, tanggap, suka beban kerja yang berlebihan, cepat berkembang. Sedang kepribadian tipe B kebalikan dari kepribadian tipe A (Wijono,2001).

Kepribadian didefinisikan sebagai gabungan dari ciri fisik dan mental yang stabil yang memberi identitas pada individu. Ciri-ciri ini termasuk bagaimana penampilan, pikiran, tindakan, dan perasaan seseorang yang merupakan hasil dari interaksi antara pengaruh genetik dan lingkungan. Disini juga diperkenalkan

dimensi kepribadian *Big Five*. Dimensi tersebut adalah wawasan ekstra, persetujuan, ketelitian, emosi yang stabil, dan keterbukaan pada pengalaman. Motivasi juga secara tidak langsung mempunyai hubungan dengan tipe kepribadian seseorang.

Dimensi kepribadian Big Five:

Dimensi Kepribadian	Ciri dari seseorang yang memberikan Skor Secara Positif pada Dimensi Tersebut
1. Wawasan ekstra (extra version)	Ramah, supel dapat bersosialisasi, tegas
2. Ramah (agreeableness)	Percaya, bersifat baik, kerja sama, berhati lembut
3. Teliti (conscientiousness)	Dapat diandalkan, bertanggung jawab, berorientasi prestasi, menonjol
4. Stabilitas emosional (emotional stability)	Rileks, aman, tidak khawatir
5. Keterbukaan pada pengalaman (openness to experience)	Cerdas, imajinatif, ingin tahu, berpikiran luas

II.2.2. Unsur-unsur Kepribadian

Ada 3 unsur pokok dalam kepribadian individu, yaitu (Swasta, 1997):

- a. Pengetahuan, yaitu unsur-unsur yang mengisi akal dan alam jiwa seorang manusia yang sadar, secara nyata terkandung dalam otaknya. Hal ini akan menimbulkan suatu gambaran, pengamatan (persepsi), apersepsi, konsep dan fantasi terhadap segala hal yang diterima dari lingkungan melalui pancainderanya.

- b. Perasaan, yaitu suatu keadaan dalam kesadaran manusia yang karena pengaruh pengetahuannya dinilainya sebagai keadaan positif dan negatif. Sebagai contoh, bila orang pada suatu hari yang panas melihat papan gambar reklame coca cola, yang tampak segar dan nikmat, maka persepsi ini menyebabkan timbulnya suatu perasaan (sebagai hasil penggambaran-penggambaran dalam menikmati segelas coca cola) yang positif, yaitu perasaan nikmat, dan kadang-kadang perasaan nikmat itu sampai menjadi nyata dengan mengeluarkan air liur. Sebaliknya, kita dapat juga persepsi-persepsi dari adanya seorang individu yang melihat sesuatu yang buruk, mencium bau busuk dan sebagainya, yang akan menimbulkan perasaan yang negatif.
- c. Dorongan naluri, yaitu kemajuan yang sudah merupakan naluri pada tiap makhluk manusia, yang sering disebut "*drive*". Macam-macam dorongan naluri, antara lain dorongan untuk mempertahankan hidup, dorongan seks, dorongan untuk mencari makan, dorongan untuk berinteraksi dengan sesama, dorongan untuk meniru perilaku sesamanya dan sebagainya.

II.3. Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang di dalam melakukan tugas pekerjaan dinamakan *level of performance* menurut Room. Biasanya orang yang level of performance-nya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar,

dikatakan sebagai tidak produktif atau berperformance rendah (As'ad,1995;48).

Untuk mengetahui prestasi kerja karyawan perlu adanya penilaian terhadap mekanisme kerja karyawan tersebut. Penilaian prestasi adalah sebuah mekanisme untuk memastikan bahwa orang-orang pada tingkatan mengerjakan tugas-tugas menurut cara yang diinginkan oleh para atasan mereka. Dengan demikian para atasan di setiap tingkatan berusaha memperbaiki tingkat prestasi mereka dengan menilai pekerjaan para bawahan mereka dan dengan demikian mengendalikan perilaku karyawan.

II.3.1. Tujuan dari penilaian prestasi

1. Untuk mengukur prestasi kerja, yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
2. Untuk melihat seberapa jauh kemajuan dalam latihan kerja.
3. Untuk sebagai data yang dipergunakan sebagai bahan pertimbangan apabila ada promosi bagi karyawan yang bersangkutan.

II.3.1. Sasaran penilaian prestasi masa lampau

Dewasa ini sistem-sistem penilaian pada kebanyakan organisasi direncanakan untuk mencapai sasaran-sasaran berikut:

1. Mengendalikan perilaku karyawan dengan menggunakannya sebagai instrumen untuk memberikan ganjaran, hukuman dan ancaman.
2. Mengambil keputusan mengenai kenaikan gaji dan promosi.
3. Menempatkan orang supaya dapat melaksanakan pekerjaan yang tepat.

4. Mengenali kebutuhan para karyawan akan pelatihan dan pengembangan.

Sasaran-sasaran tersebut, meskipun nampak sangat baik mempunyai kelemahan yang besar. Yaitu semuanya setidak-tidaknya memberi kesan lebih banyak dibentuk dari segi manajemen daripada dari segi karyawan.

