

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Motivasi

2.1.1. Pengertian

Seperti halnya karyawan mempunyai keinginan-keinginan tertentu yang diharapkan akan dipenuhi oleh perusahaan, perusahaan juga mengharapkan karyawannya untuk melakukan jenis-jenis perilaku tertentu. Perilaku seseorang dimulai dengan dorongan tertentu, yaitu motivasi. (Siagian, 1997)

Motivasi kerja yang tinggi dari setiap karyawan sangat diperlukan guna peningkatan produktivitas perusahaan. Orang yang mempunyai motivasi tinggi akan terpacu untuk bekerja lebih keras dan penuh semangat karena mereka melihat pekerjaan bukan sekedar sumber penghasilan tetapi untuk mengembangkan diri dan berbakti untuk orang lain. Oleh karena itu, motivasi memang penting sebagai dorongan seseorang dalam menghasilkan suatu karya baik bagi diri sendiri maupun orang lain. (Siagian, 1997)

Ada berbagai pengertian motivasi yang telah dikemukakan oleh para ahli, antara lain :

1. Menurut Wursanto (1990) motivasi adalah alasan, dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu.

2. Menurut Richard L. Daft (2003) motivasi (*motivation*) mengacu pada dorongan yang baik dari dalam atau dari luar diri seseorang yang memunculkan antusiasme dan kegigihan untuk melakukan tindakan tertentu.
3. Menurut Ernest J. McCormick yang dikutip oleh Mangkunegara (2002) motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Dari pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu konsep yang mendorong individu untuk mengarahkan perilakunya pada pencapaian tujuan perusahaan dimana yang menjadi daya pendorongnya adalah keinginan dan kebutuhan individu.

2.1.2. Teori-teori Motivasi

Aspek motivasi didasarkan pada ketiga teori motivasi adalah sebagai berikut ini : (Kreitner dan Kinicki, 2005)

1. Teori hirarki kebutuhan Maslow

Abraham Maslow menyatakan bahwa manusia dimotivasi oleh berbagai kebutuhan dan kebutuhan ini muncul dalam urutan hirarki. Maslow mengidentifikasikan dalam urutan yang semakin meningkat. Adapun tingkatan tersebut meliputi :

a. Kebutuhan fisiologi (*physiological needs*)

Adalah kebutuhan fisik manusia yang paling dasar, termasuk pangan, air, dan seks. Dalam rancangan organisasi, ini direfleksikan sebagai kebutuhan

atas kecukupan panas, udara, dan gaji pokok untuk menjamin kelangsungan hidup.

b. Kebutuhan keamanan (*safety needs*)

Adalah kebutuhan untuk keselamatan dan jaminan lingkungan fisik, serta emosional dan kebebasan dari ancaman yaitu untuk kebebasan dari kekerasan dan untuk tercapainya masyarakat yang tertib. Dalam sebuah organisasi tempat kerja, kebutuhan keselamatan merefleksikan kebutuhan akan keselamatan kerja, tunjangan tambahan, dan jaminan kerja.

c. Kebutuhan penerimaan (*belongingness needs*)

Kebutuhan ini merefleksikan hasrat untuk diterima sesama, mempunyai ikatan pertemanan, menjadi bagian dari sebuah kelompok, dan dicintai. Dalam organisasi, kebutuhan ini mempengaruhi hasrat untuk mempunyai hubungan baik dengan rekan sekerja, partisipasi dalam kelompok kerja, dan hubungan positif dengan penyelia.

d. Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*)

Kebutuhan ini berhubungan dengan hasrat untuk memiliki kesan positif dan menerima perhatian, pengakuan dan apresiasi dari orang lain. Dalam organisasi, kebutuhan penghargaan merefleksikan motivasi untuk pengakuan peningkatan tanggung jawab, status yang tinggi, dan penghargaan bagi kontribusi pada organisasi.

e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*)

Mempresentasikan kebutuhan bagi pemenuhan diri yang merupakan kategori kebutuhan tertinggi. Hal ini menekankan pada potensi, peningkatan

kompetensi seseorang, dan menjadi orang yang lebih baik. Kebutuhan aktualisasi diri dapat dijumpai pada organisasi yang memberikan seseorang untuk tumbuh, kreatif, dan memperoleh pelatihan untuk penugasan dan peningkatan yang menantang.

2. Teori ERG (*Existence, Relatedness, and Growth*) Alderfer

Menurut Clayton Alderfer, kebutuhan dibedakan menjadi tiga, yaitu :

a. Kebutuhan akan keberadaan (*Existence Needs*)

Adalah kebutuhan untuk kesehatan secara fisik.

b. Kebutuhan akan hubungan (*Relatedness Needs*)

Menyangkut kebutuhan hubungan yang memuaskan dengan orang lain.

c. Kebutuhan akan pertumbuhan (*Growth Needs*)

Berfokus pada pertumbuhan pribadi dan peningkatan kompetensi.

3. Teori Kebutuhan McClelland

David McClelland, mengemukakan adanya tiga macam kebutuhan manusia, yaitu :

a. Kebutuhan untuk pencapaian (*need for achievement*)

Adalah hasrat untuk menyelesaikan sesuatu yang sulit, mencapai standar tinggi untuk kesuksesan, ahli dalam tugas kompleks, dan melampaui yang lain.

b. Kebutuhan untuk berafiliasi (*need for affiliation*)

Adalah hasrat untuk membentuk hubungan pribadi yang dekat, menghindari konflik, dan membangun persahabatan yang hangat.

c. Kebutuhan akan kekuatan (*need for power*)

Hasrat untuk mempengaruhi atau mengendalikan orang lain, bertanggung jawab untuk orang lain, dan memiliki otoritas atas orang lain.

Berdasarkan ketiga teori motivasi di atas, maka dimensi motivasi kerja dapat dikategorikan menjadi empat, yaitu :

- a. Motif keberadaan, yaitu kebutuhan fisik dan kebutuhan keamanan.
- b. Motif afiliasi, yaitu merupakan kebutuhan sosial dimana seseorang menginginkan dapat bekerja sama dengan orang lain.
- c. Motif kekuasaan, yaitu kebutuhan penghargaan yang merefleksikan motivasi untuk pengakuan dan kebutuhan seorang individu untuk mempengaruhi orang lain.
- d. Motif berprestasi, yaitu kebutuhan untuk dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik atau sesuai harapannya.

2.2. Kepribadian

2.2.1. Pengertian

Tidak ada dua manusia yang persis sama dalam sifat dan kepribadiannya. Masing-masing memiliki karakteristik yang unik dan berbeda satu sama lain. Inilah yang disebut dengan kepribadian manusia. Perbedaan dalam kepribadian individu akan mempengaruhi perilakunya dalam menanggapi atau menjalankan pekerjaannya. (Koswara, 1991)

Adapun pengertian tentang kepribadian dikemukakan oleh beberapa ahli sebagai berikut :

1. Definisi menurut Gordon Allport yang dikutip oleh Stephen (2003) mengatakan bahwa kepribadian adalah organisasi dinamik dari sistem-sistem psikologis dalam individu yang menentukan penyesuaiannya yang unik terhadap lingkungannya. Kepribadian dinyatakan sebagai jumlah total dari cara-cara yang ditempuh seorang individu untuk bereaksi terhadap dan berinteraksi dengan yang lain.
2. Definisi menurut George Kelly yang dikutip oleh Koswara (1991) memandang kepribadian sebagai cara yang unik dari individu dalam mengartikan pengalaman hidupnya.
3. Definisi menurut Leon Festinger yang dikutip oleh Daft (2003) kepribadian seseorang adalah seperangkat karakter yang mendasari pola perilaku yang relatif stabil pada diri seseorang dalam merespon ide, objek, atau orang lain dalam lingkungannya.

2.2.2. Tipe Kepribadian

Tipe kepribadian menurut Robbins (2003) terdiri dari dua yaitu :

1. Kepribadian Tipe A

Kepribadian tipe A merupakan keterlibatan yang agresif dalam satu perjuangan yang terus menerus tanpa henti untuk mendapatkan semakin lama semakin banyak dalam waktu yang semakin sedikit dan, jika perlu, menentang usaha-usaha yang melawan dari hal atau orang lain.

Ciri-ciri :

- Selalu bergerak, berjalan, dan makan secara cepat.

- Merasa tidak sabar dengan tingkatan dari kebanyakan peristiwa yang ada.
- Berusaha keras untuk berpikir atau melakukan dua atau lebih hal sekaligus.
- Tidak dapat menghadapi waktu luang.
- Terobsesi dengan jumlah, mengukur sukses dari segi berapa banyak yang mereka peroleh.

2. Kepribadian Tipe B

Kepribadian tipe B kontras dengan kepribadian tipe A. Orang tipe B jarang didorong oleh keinginan untuk memperoleh jumlah barang yang semakin meningkat atau berpartisipasi dalam rangkaian peristiwa yang terus bertumbuh dalam jumlah waktu yang terus menerus.

Ciri-ciri :

- Tak pernah mengalami keterdesakan waktu ataupun ketidaksabaran.
- Merasa tidak perlu memamerkan atau membahas entah prestasi mereka atau apa yang sudah mereka capai kecuali kalau pemaparan itu dituntut oleh situasi.
- Bermain untuk mendapatkan kegembiraan dan relaksasi dan bukannya memperlihatkan superioritas mereka.
- Dapat santai tanpa rasa bersalah.

2.3. Prestasi Kerja

2.3.1 Pengertian

Penilaian prestasi kerja para karyawan merupakan bagian penting dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Penilaian adalah mekanisme yang baik untuk mengendalikan orang. Misalnya karyawan menginginkan promosi, kenaikan gaji, tempat kerja yang baik, dsb. Oleh karena itu, apabila karyawan hendak memperoleh apa yang mereka inginkan, mereka juga harus memberi apa yang diinginkan oleh perusahaan.

Pengertian prestasi kerja menurut beberapa ahli :

1. Menurut Mangkunegara (2002) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.
2. Menurut Siagian (1997) prestasi kerja dapat diartikan sebagai suatu penilaian tingkat efisiensi dan efektifitas kerja karyawan dimana merupakan suatu sistem terpadu yang melibatkan bagian personalia, atasan langsung dan karyawan yang bersangkutan.
3. Menurut Hasibuan (2003) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat

seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi faktor di atas, maka semakin besarlah prestasi kerja karyawan bersangkutan.

Berdasarkan definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

2.3.2 Pengukuran Prestasi Kerja

Untuk mengukur prestasi kerja seseorang, masalah yang paling pokok adalah menetapkan kriterianya. Menurut As'ad (1995) tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang di dalam melakukan tugas pekerjaan dinamakan *level of performance*. Biasanya orang yang *level of performance*-nya tinggi disebut sebagai orang yang produktif. Sebaliknya, orang yang levelnya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif atau ber-*performance* rendah.

Menurut Manullang (1981), berdasarkan suatu penelitian di Amerika Serikat, terdapat beberapa kriteria yang paling umum dalam penilaian prestasi kerja karyawan :

- (1) *Quality* (kualitas kerja)
- (2) *Quantity of Work* (kuantitas kerja)
- (3) *Knowledge of Job* (pengetahuan akan kerja)
- (4) *Dependability* (dapat diandalkan)
- (5) *Cooperation* (kerja sama)
- (6) *Adaptation* (kemampuan beradaptasi)

- (7) *Attendance* (kehadiran)
- (8) *Versatility* (kepandaian dalam banyak hal)
- (9) *Initiative* (inisiatif)
- (10) *Judgement* (penilaian/pengambilan keputusan)
- (11) *Health* (kesehatan)

2.3.3 Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja bertujuan melindungi perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Penilaian yang dilakukan secara obyektif, tepat, dan didokumentasikan secara baik cenderung menurunkan potensi yang dilakukan karyawan sehingga kinerjanya diharapkan bertambah baik sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan. (Siagian, 1997)

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 mereka, mengerjakan tugas-tugas menurut cara yang diinginkan oleh para atasan mereka. Dengan demikian, para atasan di setiap tingkatan berusaha memperbaiki tingkat prestasi bawahan mereka. (Siagian, 1997)

Tujuan dari penilaian prestasi :

1. Untuk mengukur prestasi kerja, yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
2. Sebagai data yang dipergunakan untuk bahan pertimbangan apabila ada promosi bagi karyawan yang bersangkutan.