

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1. Proyek Konstruksi**

Suatu proyek konstruksi merupakan suatu rangkaian kegiatan yang hanya satu kali dilaksanakan dan umumnya berjangka waktu pendek. Selain itu, proyek konstruksi juga memiliki karakteristik yaitu bersifat unik, membutuhkan sumber daya (*manpower, material, machines, money, method*), serta membutuhkan organisasi (Ervianto, 2002).

#### **2.2. Pengertian Motivasi**

Motivasi memiliki peranan penting dalam dunia pekerjaan, karena motivasi bisa menjadi suatu alat yang berperan besar dalam keberhasilan dari suatu pekerjaan. Untuk mengetahui lebih jelas mengenai motivasi, berikut adalah beberapa definisi dari motivasi.

##### **1. Menurut Murray ( 1968 : 7-8 )**

“Motivasi adalah sebuah faktor yang mengakibatkan munculnya, memberi arah dan menginterpretasikan perilaku seseorang. Hal itu biasanya dibagi dalam dua komponen yaitu dorongan dan penghapusan. Dorongan mengacu pada proses internal yang mengakibatkan seseorang itu bereaksi. Penghilangan mengacu pada terhapusnya motif seseorang disebabkan individu tersebut telah berhasil mencapai satu tujuan atau mendapat ganjaran memuaskan.”

2. Menurut Harold Koontz et al. ( 1980 : 634 )

“Motivasi menunjukkan dorongan dan usaha untuk memenuhi / memuaskan suatu kebutuhan atau untuk mencapai suatu tujuan.”

3. Menurut George R. Terry, Ph.D ( 1977 : 390 )

“Motivasi adalah keinginan di dalam seorang individu yang mendorong dia untuk bertindak.”

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai pengertian “suatu daya dorong yang menyebabkan orang melakukan sesuatu.”

### **2.3. Pengertian Motivasi Kerja**

Dari pengertian motivasi secara umum, dapat dikembangkan beberapa pendekatan mengenai teori motivasi kerja. Teori motivasi kerja sebenarnya tidak berbeda dari teori motivasi umum, namun hanya lebih menekankan mengenai suatu pekerjaan yang sedang dilakukan oleh seseorang. Berbagai pandangan dan penelitian dari para ahli mengenai bagaimana motivasi diklasifikasikan akan sangat membantu dalam memahami bagaimana motivasi dapat berpengaruh terhadap suatu pekerjaan.

Menurut Asnawi (2002) motivasi kerja adalah dorongan yang muncul pada diri individu untuk secara sadar melakukan pekerjaan yang dihadapi. Kesadaran yang dimaksudkan disini dapat bersumber dari faktor- faktor internal dan dapat pula

muncul secara eksternal. Teori motivasi kerja mencoba untuk menjelaskan hal-hal yang menyangkut masalah pekerjaan.

Teori motivasi kerja tersebut dapat dikategorikan menjadi tiga kategori besar, yaitu teori motivasi kebutuhan (*content theories*), teori proses (*process theory*), dan teori kontemporer (*contemporary theories*).

### **2.3.1. Teori Motivasi Kebutuhan (Content Theories)**

Teori motivasi kebutuhan disebut juga teori kepuasan (*Content Theories*), karena teori ini menjelaskan bahwa yang mendorong terjadinya perilaku ialah adanya kebutuhan yang harus dipuaskan. Dalam teori ini ada tiga aliran, yaitu:

- a. Teori Maslow yang mengategorikan kebutuhan manusia dalam lima kategori yaitu *physiological needs, safety needs, social needs, the need of esteem, dan self-actualization*.
- b. Teori Aldefer yang mengategorikan kebutuhan manusia dalam dua kategori yaitu *growth needs dan related needs*
- c. Teori Herzberg yang mengategorikan kebutuhan manusia dalam lima kategori yaitu *recognition, responsibility, achievement, growth and development dan job it self*.

Namun pada penelitian kali ini, penulis hanya akan mengkaji mengenai Teori Motivasi kebutuhan berdasarkan Teori Maslow mengenai hirarki kebutuhan.

A.H. Maslow adalah seorang pakar psikologi terkenal yang menemukan teori mengenai hirarki kebutuhan manusia. Maslow membagi kebutuhan dasar manusia menjadi lima macam kebutuhan. Penggolongan ini juga didasarkan pada kekuatan potensi dan urgensi dari kebutuhan tersebut. Penggolongan inipun nantinya akan membentuk suatu ranking, yang berurutan sesuai dengan tingkat kebutuhannya. Sehingga golongan kebutuhan yang kekuatan potensi dan desakan urgensinya lebih kuat ditempatkan pada deretan paling atas mendahului deretan kelompok kebutuhan lainnya.

Penggolongan lima kebutuhan dasar tersebut jika diurutkan dari kebutuhan yang paling tinggi kekuatannya adalah sebagai berikut :

- a. Kebutuhan dasar manusia sehari-hari untuk makan, minum, berpakaian, bertempat tinggal, bercampur, dan kebutuhan-kebutuhan yang tergolong kebutuhan fisik lainnya (*Physical needs*)
- b. Kebutuhan untuk memperoleh keselamatan, keamanan, jaminan atau perlindungan dari ancaman- ancaman yang membahayakan kelangsungan hidup dan kehidupannya dengan segala aspek didalamnya (*safety needs*)
- c. Kebutuhan untuk disukai dan menyukai, disenangi dan menyenangkan, dicintai dan mencintai, kebutuhan untuk bergaul, berkelompok, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara, menjadi anggota dari kelompok pergaulan yang lebih besar (*Social Needs*)
- d. Kebutuhan untuk memperoleh kehormatan, penghormatan, pujian, penghargaan dan pengakuan (*The needs for esteems*)

- e. Kebutuhan untuk memperoleh kebanggaan, keagungan, kekaguman dan kemasyhuran sebagai seorang yang mampu dan berhasil mewujudkan potensi bakatnya dengan hasil prestasi yang luar biasa (*The needs for self actualization*).

### 2.3.2. Teori Proses (*Process Theories*)

Teori proses mencoba menjelaskan dan menggambarkan proses tentang bagaimana perilaku didorong, diarahkan, dipertahankan dan akhirnya dihentikan. Teori proses ini pertama-tama berupaya menentukan variabel-variabel penting yang perlu untuk menjelaskan pilihan (misalnya, apakah saya harus bekerja keras?), upaya (misalnya, seberapa keras saya harus bekerja?), dan ketahanan (berapa lama saya harus mempertahankan langkah ini?), dasar dari teori ini adalah pengharapan, yaitu apa yang dipercayai oleh individu akan diperoleh akibat dari perilakunya.

Ada dua teori yang termasuk sebagai teori proses (*Process theories*), kedua teori tersebut adalah :

- a. Teori harapan (*expectancy theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Victor Vroom. Karena ego manusia yang selalu menginginkan hasil yang baik-baik saja, maka daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang terkandung dari harapan yang akan diperolehnya pada masa depan.

- b. Teori keadilan (*equity theory*)

Karena ego manusia yang selalu mendambakan keadilan dalam pemberian hadiah maupun hukuman terhadap setiap perilaku yang relatif sama, maka keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang.

### **2.3.3. Teori Kontemporer (*Contemporary Theories*)**

Teori kepuasan dan teori proses menjelaskan perilaku dalam kaitannya dengan keputusan yang diambil oleh seseorang. Sebaliknya, teori ini didasarkan pada gagasan bahwa perilaku disebabkan karena konsekuensi (Luthans, 1995).

### **2.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Ada Sembilan jenis kebutuhan yang sifatnya non materiil yang dipandang sebagai hal yang turut mempengaruhi perilaku dan menjadi faktor motivasional yang perlu dipenuhi dan oleh karenanya perlu selalu mendapat perhatian setiap pimpinan dalam organisasi. Faktor-faktor motivasional itu adalah : Kondisi kerja yang baik, perasaan diikutsertakan, cara pendisiplinan yang manusiawi, pemberian penghargaan atas pelaksanaan tugas dengan baik, kesetiaan pimpinan kepada para karyawan, promosi dan perkembangan bersama organisasi, penerangan yang simpatik terhadap masalah-masalah pribadi bawahan, keamanan pekerjaan, dan tugas pekerjaan yang sifatnya menarik.

Teori Herzberg yang dikutip oleh Michael Armstrong dalam buku Manajemen Sumberdaya Manusia (1990, halaman 74) : “Hal-hal yang mendatangkan kepuasan

menurut kekerapan yang disebut adalah prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan kemajuan. Meskipun demikian, berdasarkan lamanya waktu tersebut dirasakan, tanggung jawab adalah faktor kunci.”

Menurut Susilo Martoyo (1992:136) : keinginan-keinginan umum karyawan, yang pada dasarnya “*built-in*” di dalam tiga kelompok kebutuhan manusia tersebut di atas, adalah sebagai berikut :

- a. Gaji / upah yang baik
- b. Pekerjaan yang aman secara ekonomis
- c. Rekan kerja yang kompak
- d. Penghargaan terhadap pekerjaan yang dijalankan
- e. Pekerjaan yang berarti
- f. Kesempatan untuk maju
- g. Kondisi kerja yang aman, nyaman dan menarik
- h. Pimpinan yang adil dan bijaksana
- i. Pengarahan dan perintah yang wajar
- j. Organisasi / tempat kerja yang dihargai oleh masyarakat.

Menurut J. Ravianto, yang dikutip oleh Martoyo (1992:139), beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah : atasan, rekan, sarana fisik, kebijaksanaan dan peraturan, imbalan jasa uang dan non-uang, jenis pekerjaan dan tantangan.

## 2.5. Pengertian Semangat Kerja

Hasley (2001) menyatakan bahwa semangat kerja atau moral kerja itu adalah sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih tanpa menambah kelelahan, yang menyebabkan karyawan dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha kelompok sekerjanya, dan membuat karyawan tidak mudah kena pengaruh dari luar, terutama dari orang-orang yang mendasarkan sasaran mereka itu atas tanggapan bahwa satu-satunya kepentingan pemimpin perusahaan itu terhadap dirinya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya darinya dan memberi sedikit mungkin.

Sedangkan Siswanto (2000:35), mendefinisikan semangat kerja sebagai keadaan psikologis seseorang. Semangat kerja dianggap sebagai keadaan psikologis yang baik bila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Nitisemito (2002:56), definisi dari semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di dalam sebuah perusahaan.

Dari beberapa definisi semangat kerja diatas, maka semangat kerja akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja dari seorang pekerja, maka demi meningkatnya produktivitas kerja, perusahaan perlu memperhitungkan mengenai faktor semangat kerja yang dialami oleh para pekerja di bidang konstruksi.