

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Motivasi

Setiap manusia mempunyai kebutuhan dan keinginan yang berbeda- beda di dalam hidupnya. Keinginan dan kebutuhan inilah yang memotivasi seseorang untuk mengerjakan sesuatu.

Sigmund Freud adalah orang pertama yang mengakui pentingnya motivasi di bawah sadar (Moekijat, 2001:14). Ia berpendapat bahwa orang- orang tidak selalu menyadari sesuatu yang mereka perlukan, dan oleh karenanya banyak perilaku mereka yang dipengaruhi motif- motif atau kebutuhan- kebutuhan di bawah sadar. Oleh karena itu sering hanya sebagian kecil motivasi yang jelas terlihat atau yang didasari oleh dirinya sendiri.

Pada umumnya karyawan mempunyai latar belakang, pengalaman, harapan, keinginan dan ambisi yang berbeda- beda. Mereka melihat peristiwa- peristiwa atau kejadian- kejadian dari berbagai sudut pandangan yang berlainan, dan reaksi- reaksi mereka terhadap karyawan satu sama lain, dan terhadap lingkungan mereka merupakan masalah dengan variasi yang banyak sekali.

Pentingnya motivasi dalam bekerja membuat kita perlu memahami tentang motivasi secara mendalam. Untuk memperjelas pemahaman kita tentang motivasi kerja, maka berikut ini akan diuraikan secara teoritis ulasan mengenai motivasi. Pembahasan berisi tentang pengertian motivasi, proses motivasi, teori- teori

motivasi, tujuan motivasi, manfaat motivasi dan pandangan tentang motivasi dalam organisasi.

1. Pengertian Motivasi

Seseorang yang memiliki keinginan dan kebutuhan akan dapat menimbulkan motivasi dalam dirinya untuk melakukan sesuatu, sehingga perlu juga kita mengetahui lebih lanjut tentang definisi motivasi agar dapat memudahkan kita memahami motivasi.

Di bawah ini terdapat beberapa definisi mengenai motivasi yang dikemukakan oleh beberapa ahli, antara lain:

a. Menurut Harold Koontz (Moekijat, 2001:5)

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

b. Menurut Chung dan Megginson (Gomes,1981:36)

Motivasi adalah perilaku yang ditunjukkan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengerjakan suatu tujuan tertentu.

c. Menurut George R. Terry (Moekijat, 2001:5)

Motivasi adalah keinginan di dalam seorang individu yang mendorong ia untuk bertindak.

d. Menurut Robbins (Robbins, 1996:198)

Motivasi adalah ketersediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

- e. Menurut Carl Heyel (Martoyo, 2007:182)

Motivation refers to the degree of readiness of an organism to pursue some designated goal and implies the determination of the nature and locus of the forces inducing the degree of readiness.

- f. Menurut Reksohadiprojo dan Handoko (Handoko dan Reksohadiprojo, 1996:256)

Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang untuk mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan- kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan.

- g. Menurut Alvin Zander (Gibson, 1996:340)

Motivasi merupakan keadaan dalam diri seseorang yang mengaktifkan atau menggerakkan.

- h. Menurut C. C. Pinder (Usmara, 2006:14)

Motivasi adalah suatu kumpulan kekuatan tenaga yang berasal dari dalam maupun dari luar individu yang memulai sikap dan menetapkan bentuk, arah, serta intensitasnya.

- i. Menurut Hodgetts dan Luthans (Usmara, 2006:14)

Motivasi adalah proses psikologis melalui keinginan yang belum terpuaskan, yang diarahkan ke pencapaian tujuan/ insentif.

Dengan demikian dapatlah dikatakan bahwa “*motivasi*” pada dasarnya adalah kondisi mental seseorang yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian tujuan, kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan (Martoyo, 2007:183).

Oleh karena itu tidak akan ada motivasi jika tidak dirasakan adanya kebutuhan dan kepuasan serta ketidakseimbangan tersebut. Rangsangan-rangsangan terhadap hal semacam di ataslah yang akan menumbuhkan motivasi dalam diri seseorang dan motivasi yang telah tumbuh akan dapat dijadikan motor dan dorongan untuk mencapai tujuan pemenuhan kebutuhan atau pencapaian keseimbangan.

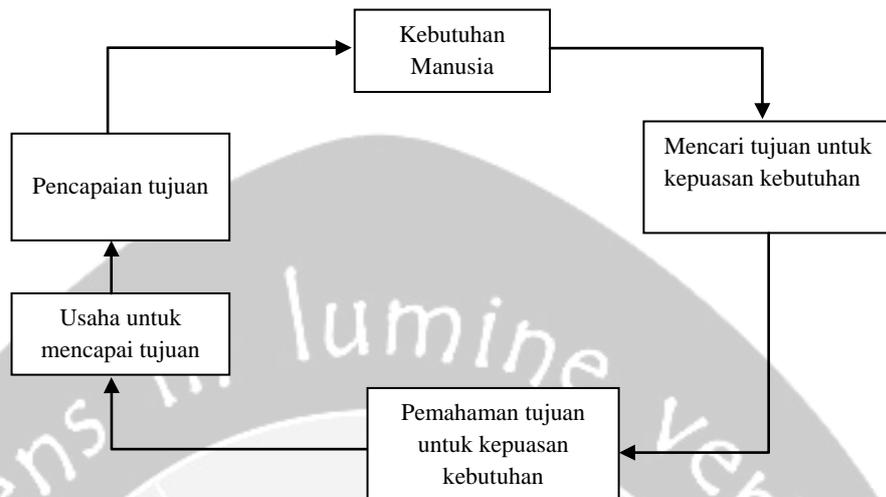
Bertolak dari pengertian dari motivasi yang telah diuraikan di atas, maka yang dimaksud dengan *motivasi kerja* adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja (Martoyo, 2007: 183).

2. Proses Motivasi

Motivasi terbentuk dari kebutuhan manusia dan pada dasarnya seseorang terlebih dahulu harus mengetahui apa yang diinginkan dan dibutuhkan sehingga nantinya dapat mengatur rencana untuk mencapainya. Manusia berusaha untuk memuaskan kebutuhannya dan mereka memahami bahwa untuk memenuhi tujuan tersebut harus ada keinginan yang sangat kuat untuk mencapainya.

Dalam pencapaian tujuan tersebut dibutuhkan suatu usaha dalam mengembangkan pengetahuan, keterampilan, keahlian dan kemampuan untuk mencapainya. Apabila usaha tersebut berhasil (tujuan dapat tercapai), maka kebutuhan akan menjadi kurang kuat dan motivasi seorangpun juga akan berkurang. Kegiatan tersebut dapat dikatakan sebagai proses terjadinya motivasi yang ada di dalam diri seseorang dan dapat digambarkan seperti yang terdapat di bawah ini (Usmara, 2006:15).

Gambar 2. 1
Gambar Proses Motivasi



Sumber: Ramon. J. Aldag dan Timothy M. Stearns dalam Usmara. A (2006: 15)

3. Teori- teori Motivasi

Aspek motivasi dapat dikatakan merupakan dasar dari teori- teori motivasi yang dikemukakan beberapa ahli di bawah ini, antara lain:

a. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

Maslow adalah psikolog humanistik berpendapat bahwa pada diri tiap seseorang terdapat hirarki dari lima kebutuhan, antara lain (Robbins, 2001:93-94):

- 1) Kebutuhan Fisiologis
- 2) Kebutuhan akan Rasa Aman
- 3) Kebutuhan Sosial
- 4) Kebutuhan akan Penghargaan
- 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Maslow juga berpendapat bahwa tiap tingkat dalam hirarki itu harus secara substansial terpuaskan sebelum hirarki berikutnya menjadi aktif dan setelah

kebutuhan itu secara substansial terpenuhi, kebutuhan tersebut tidak lagi bisa memotivasi perilaku.

b. Teori X dan Teori Y Mc Gregor

Douglas Mc Gregor sangat terkenal karena rumusannya tentang dua kelompok asumsi mengenai sifat manusia, yaitu Teori X dan Teori Y. Teori, dimana Teori X berasumsi bahwa para pekerja mempunyai sedikit saja ambisi untuk maju, tidak menyukai pekerjaan, ingin menghindari tanggung jawab, dan perlu diawasi dengan ketat agar dapat efektif dalam bekerja. Sedangkan Teori Y berasumsi bahwa para pekerja dapat berlatih mengarahkan diri, menerima dan secara nyata mencari tanggung jawab, dan menganggap bekerja sebagai kegiatan alami. Mc Gregor yakin bahwa asumsi Teori Y lebih menekankan sifat pekerja sebenarnya dan harus menjadi pedoman bagi praktek manajemen (Robbins, 2001:95).

c. Teori Dua Faktor Hezberg

Teori ini juga dinamakan *Teori Hygiene*, yang dikembangkan oleh Hezberg. Ia menemukan bahwa faktor- faktor yang menimbulkan kepuasan kerja (*motivator*) berbeda dengan faktor- faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja.

Faktor- faktor yang menimbulkan kepuasan kerja (*motivator*) mencakup isi dari pekerjaan atau faktor intrinsik dari pekerjaan yaitu:

- 1) Tanggung jawab (*Responsibility*)
- 2) Kemajuan (*Advancement*)
- 3) Pekerjaan itu sendiri

- 4) Capaian (*Achievement*)
- 5) Pengakuan (*Recognition*)

Kelompok faktor lain yang menimbulkan ketidak puasan berkaitan dengan faktor- faktor ekstrinsik dari pekerjaan yang meliputi:

- 1) Administrasi dan Kebijakan
- 2) Penyeliaan
- 3) Gaji
- 4) Hubungan Antar Pribadi
- 5) Kondisi Kerja

Faktor- faktor yang termasuk dalam kelompok faktor motivator cenderung merupakan faktor- faktor yang menimbulkan motivasi kerja yang lebih bercorak proaktif. Sedangkan yang termasuk dalam faktor hygiene cenderung menghasilkan motivasi yang lebih reaktif. (Waluyo, 2009: 76-77).

d. Teori Pencapaian Motivasi Mc Clelland

David Mc Clelland adalah seorang Direktur Pusat Penelitian Kepribadian di Universitas Harvard. Beliau bersama kawan- kawannya mempelajari persoalan yang berkaitan dengan keberhasilan seseorang (*the needs to achieve*). Hasilnya adalah suatu konsep yang berhubungan dengan upaya bagaimana dapat mencapai suatu keberhasilan. Karenanya teorinya disebut "*Achievement Motivation Theory*". Menurut Mc Clelland, orang yang mempunyai kebutuhan untuk dapat mencapai keberhasilan dalam pekerjaannya atau berhasil mencapai sesuatu, memiliki ciri- ciri sebagai berikut (Martoyo, 2007:186) :

- 1) Mereka menentukan tujuan secara wajar (tidak terlalu tinggi dan juga tidak terlalu rendah).
- 2) Mereka menentukan tujuan yang sekiranya mereka yakin sekali akan dapat dicapai dengan baik dan tepat.
- 3) Mereka senang dengan pekerjaan tersebut dan merasa sangat “concerned” atau berkepentingan dengan keberhasilannya sendiri.
- 4) Mereka lebih suka bekerja di dalam pekerjaan yang dapat memberikan gambaran bagaimana keadaan pekerjaannya.

4. Tujuan Motivasi

Motivasi sangat penting artinya bagi perusahaan, karena motivasi merupakan bagian dari kegiatan perusahaan dalam proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan manusia dalam bekerja. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan seorang karyawan harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar karyawan dapat bekerja dengan giat dan dapat memuaskan kepuasan kerja.

Adapun tujuan dari motivasi menurut Dr. Suwatno (2001:147), diantaranya sebagai berikut :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan disiplin karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Meningkatkan suasana dan hubungan kerja yang baik.

- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat- alat dan bahan baku.

5. Manfaat Motivasi

Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang- orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya, pekerjaan dapat diselesaikan sesuai standar yang benar dalam satu skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang akan lebih senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dilakukan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya. Orang pun akan merasa dihargai/ diakui. Hal ini terjadi karena pekerjaannya itu benar- benar berharga bagi orang yang termotivasi. Orang akan bekerja keras, hal ini dimaklumi karena dorongan yang begitu tinggi untuk menghasilkan sesuai target yang mereka tetapkan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan. Hal ini akan memberikan suasana bekerja yang cukup bagus di semua bidang (Ishak dan Hendrik, 2004:16- 17).

6. Pandangan Tentang Motivasi Dalam Organisasi

Para manajer mempunyai berbagai pandangan tentang motivasi dengan pendekatan model- model motivasi. Pandangan manajer yang berbeda tentang

masing- masing model adalah penentu pentingnya keberhasilan mereka dalam mengelola karyawan. Ketiga model tersebut adalah sebagai berikut (Handoko, 1996: 252):

a. Model Tradisional

Model Tradisional ini berhubungan dengan Frederick Taylor dan aliran manajemen ilmiah. Model ini mengisyaratkan bahwa manajer menentukan bagaimana pekerjaan- pekerjaan harus dilakukan dan digunakannya sistem pengupahan insentif untuk memotivasi para pekerja, lebih banyak berproduksi – lebih banyak menerima penghasilan

Pandangan tradisional menganggap bahwa para pekerja pada dasarnya malas dan hanya dapat dimotivasi dengan penghargaan berupa uang dalam bentuk gaji/ upah. Dalam banyak situasi pendekatan ini cukup efektif. Sejalan dengan meningkatnya efisiensi karyawan yang dibutuhkan untuk tugas tertentu dapat dikurangi. Lebih lanjut, para manajer makin lama makin mengurangi jumlah imbalan tersebut.

b. Model Hubungan Manusiawi

Banyak praktek manajemen merasakan bahwa pendekatan tradisional tidak memadai. Elton Mayo dan para peneliti hubungan manusiawi lainnya menemukan bahwa kontak- kontak sosial karyawan pekerjaannya adalah juga penting dan bahwa kebosanan dan tugas- tugas yang bersifat pengulangan adalah faktor- faktor pengurang motivasi. Mayo dan lain- lainnya juga percaya bahwa manajer dapat memotivasi bawahan melalui pemenuhan kebutuhan- kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting.

c. Model Sumber Daya Manusia

Model ini timbul sebagai akibat kritikan terhadap model hubungan manusiawi yang dilontarkan oleh Mc Gregor, Agyris, Maslow dan Likert dengan pendekatan yang lebih *sophisticated* dalam memanfaatkan karyawan. Model ini menyatakan bahwa para karyawan dimotivasi oleh banyak faktor – tidak hanya uang atau keinginan untuk mencapai kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh pekerjaan yang berarti. Mereka beralasan bahwa kebanyakan orang telah dimotivasi untuk melakukan pekerjaan secara baik dan bahwa mereka tidak secara otomatis melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang tidak dapat menyenangkan. Mereka mengemukakan bahwa para karyawan lebih menyukai pemenuhan kepuasan dari suatu prestasi kerja yang baik. Jadi, para karyawan dapat diberi tanggung jawab yang lebih besar untuk pembuatan keputusan- keputusan dan pelaksanaan tugas- tugas.

B. Motivasi Menurut Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow mengemukakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat diklasifikasikan ke dalam lima hirarki kebutuhan, yaitu sebagai berikut (Greenberg dalam Sutrisno, 2009:131- 134):

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup ini disebut juga dengan kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup dari kematian. Kebutuhan ini merupakan tingkat paling dasar yang diperkenalkan oleh Maslow. Kebutuhan paling dasar ini berupa kebutuhan akan makan, minum,

perumahan, pakaian, yang harus dipenuhi oleh seseorang dalam upayanya untuk mempertahankan diri dari kelaparan, kehausan, kedinginan, kepanasan, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan tersebutlah yang mendorong seseorang untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan, karena dengan bekerja ia mendapat imbalan (uang, materi, gaji/ upah) yang digunakan untuk pemenuhan kebutuhannya tadi.

2. Kebutuhan akan Rasa Aman (*Safety Needs*)

Menurut Maslow, setelah kebutuhan tingkat dasar terpenuhi, maka seseorang berusaha memenuhi kebutuhannya yang lebih tinggi, yaitu kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan. Kebutuhan ini akan dirasakan mendesak setelah kebutuhan pertama dipenuhi.

Dari contoh diatas, jelas bahwa setelah kebutuhan tingkat dasar terpenuhi, seseorang berusaha memenuhi kebutuhan tingkat lebih atas, yaitu keselamatan dan keamanan diri dan harta bendanya. Upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk memenuhi kebutuhan dan keamanan ini dapat melalui:

- a. Selalu memberikan informasi agar para karyawan dalam bekerja bersikap hati-hati dan waspada,
- b. Menyediakan tempat kerja aman dari keruntuhan, kebakaran, dan sebagainya,
- c. Memberikan perlindungan melalui asuransi jiwa, terutama bagi karyawan yang bekerja pada tempat rawan kecelakaan,

- d. Memberi jaminan kepastian kerja, bahwa selama mereka bekerja dengan baik, maka tidak akan di-PHK-kan, dan adanya jaminan kepastian pembinaan karir.

3. Kebutuhan Sosial (*Sosial Needs/ Affiliation Needs*)

Kebutuhan sosial yang sering pula disebut dengan *sosial needs*, atau *affiliation needs*, merupakan kebutuhan tingkat ketiga menurut Maslow. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain. Kebutuhan ini hanya dapat terpenuhi bersama masyarakat, karena memang orang lainlah yang dapat memenuhinya, bukan diri sendiri. Misalnya, setiap orang normal butuh akan kasih sayang, dicintai, dihormati, diakui keberadaannya oleh orang lain. Dalam hidupnya seseorang ingin mempunyai teman, mempunyai kenalan, dan merasa tidak enak bila ia dikucilkan dari pergaulan ramai.

Kebutuhan sosial itu meliputi:

- a. Kebutuhan untuk disayangi, dicintai, dan diterima oleh orang lain,
- b. Kebutuhan untuk dihormati oleh orang lain,
- c. Kebutuhan untuk diikutsertakan dalam pergaulan.

4. Kebutuhan akan Penghargaan (*Esteem Needs*)

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 atau penghargaan diri ini biasanya terlihat dari kebiasaan orang untuk menciptakan simbol- simbol, yang dengan simbol itu kehidupannya dirasa lebih berharga. Dengan simbol- simbol itu

ia merasa bahwa statusnya meningkat, dan dirinya sendiri disegani dan dihormati oleh orang lain. Simbol- simbol dimaksud dapat berupa, bermain tenis, golf, merek sepatu/ tempat belanja, serta merek mobil dan sebagainya. Namun sesuatu itu adalah wajar, bila prestise itu dipadukan dengan memperlihatkan prestasi. Kalau menghendaki prestise tanpa prestasi tentu akan jadi bahan tertawaan orang saja.

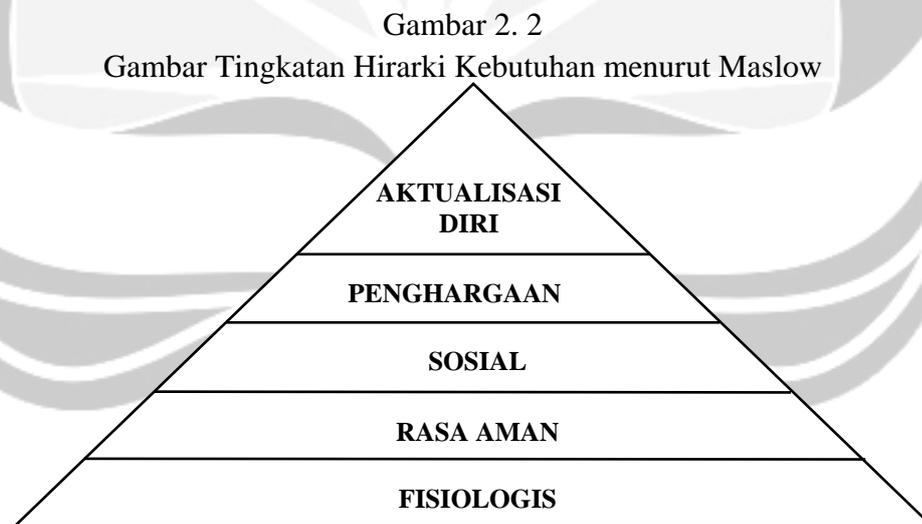
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self Actualization*)

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi. Untuk memenuhi kebutuhan puncak ini biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, 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, seminar, loka karya 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. Kebutuhan aktualisasi diri mempunyai ciri- ciri yang berbeda dengan ciri- ciri kebutuhan lain, yaitu:

- a. Tidak dapat dipenuhi dari luar, karena harus dipenuhi dengan usaha pribadi itu sendiri.
- b. Pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri ini biasanya seiring dengan jenjang karir seseorang, dan tidak semua orang mempunyai tingkat kebutuhan seperti ini.

Maslow memandang motivasi manusia sebagai hirarki dari lima kebutuhan, yang merentang dari kebutuhan paling dasar yaitu kebutuhan fisiologis sampai ke kebutuhan paling tinggi yakni aktualisasi diri. Para individu akan dimotivasi untuk memenuhi kebutuhan apa saja yang *prepotent*, atau paling kuat (*powerful*) bagi mereka pada saat tertentu. Prepotensi dari suatu kebutuhan bergantung pada situasi terakhir dan pengalaman terakhir individu. Mulai dengan kebutuhan fisik yang paling dasar, setiap kebutuhan harus sekurang- kurangnya sebagian dipenuhi sebelum keinginan individu untuk memuaskan kebutuhan pada tingkat berikut yang lebih tinggi (Stooner & Freeman dalam Sutrisno, 2009: 135).

Menurut Maslow tampak sebuah hirarki dimana kebutuhan- kebutuhan manusia tersusun sendiri , seperti yang ditunjukkan dalam gambar sebagai berikut (Moekijat, 2001:41):



Sumber: Usmara. A (2006: 18)

C. KERANGKA PEMIKIRAN

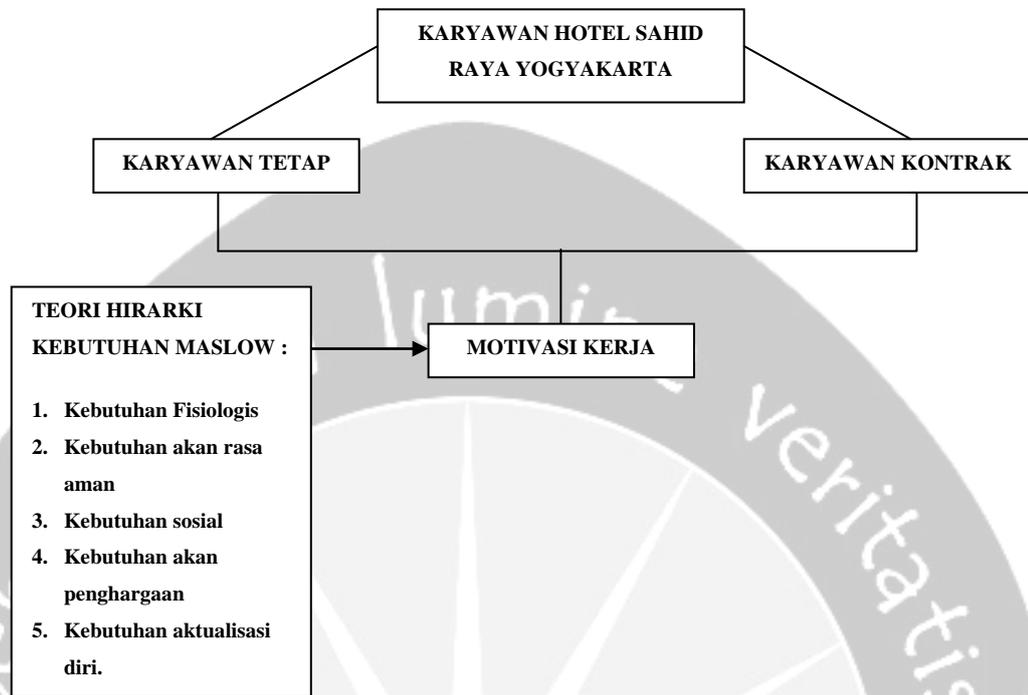
Perusahaan yang bergerak dalam jasa seperti perhotelan, sangatlah dipengaruhi oleh keberadaan karyawan yang ada di dalamnya. Pada dasarnya nilai

jual jasa dari sebuah perhotelan tidak terlepas pada keberadaan karyawan yang berhadapan langsung dengan konsumen yang menggunakan jasa hotel tersebut. Seperti yang telah diuraikan diatas, karyawan dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu karyawan tetap dan karyawan kontrak. Secara umum karyawan yang bekerja didasari oleh kebutuhan yang ingin dipenuhi dalam mencapai tujuannya. Kebutuhan tersebut sangat erat kaitannya dengan tingkat motivasi kerja karyawan itu sendiri.

Tinggi rendahnya motivasi yang ada di dalam diri karyawan sangat tergantung dengan tingkat kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Untuk melihat tingkat motivasi kerja yang ada di dalam diri karyawan tetap dan karyawan kontrak Hotel Sahid Raya Yogyakarta, penulis menggunakan Teori Hirarki Kebutuhan Maslow. Teori Maslow adalah teori yang cukup banyak digunakan oleh berbagai penelitian yang berkaitan dengan motivasi kerja untuk mengetahui kebutuhan karyawan dimana ada lima tingkat kebutuhan yang dimiliki oleh karyawan, yaitu: kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

Dari konsep- konsep yang terdapat diatas, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui perbedaan motivasi kerja karyawan tetap dan karyawan kontrak Hotel Sahid Raya Yogyakarta berdasarkan Teori Hirarki Kebutuhan Maslow.

Gambar 2. 3
Gambar Kerangka Pemikiran



D. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengacu pada penelitian Sherly (2007) dengan judul “*Analisa perbandingan motivasi kerja antara karyawan kontrak dan karyawan tetap di Ayodya Resort Bali dilihat dari Teori Kebutuhan Maslow dan Teori ERG*”, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan kontrak mempunyai motivasi kerja di tingkat yang lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan tetap. Karyawan kontrak mempunyai motivasi bekerja di tingkat kebutuhan fisiologis dan keamanan atau *existence needs*, sedangkan karyawan tetap mempunyai motivasi kerja untuk memenuhi kebutuhan sosial dan penghargaan atau ingin memenuhi *existence needs, relatedness needs, dan growth needs* (Sherly, 2007: 72).

E. Hipotesis Penelitian

Dalam suatu proses penelitian, perumusan hipotesis didasarkan pada rumusan masalah dan tujuan penelitian. Hipotesis berasal dari dua kata Yunani, yaitu; *hypo*, yang berarti kurang dari, dan *thesis*, yang berarti pendapat atau teori. Dari dua kata tersebut, hipotesis dapat diartikan sebagai suatu kesimpulan yang masih harus diuji kebenarannya. Dengan demikian juga dapat diartikan sebagai jawaban masalah yang bersifat sementara, yang mungkin benar atau salah (Proyek Pengembangan Mata Kuliah, 1986: 6).

Dalam penelitian mengenai analisis perbedaan motivasi kerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak yang bekerja di Hotel Sahid Raya Yogyakarta diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Motivasi kerja karyawan tetap lebih tinggi dibandingkan motivasi kerja karyawan kontrak yang bekerja di Hotel Sahid Raya Yogyakarta.
2. Terdapat perbedaan secara signifikan motivasi kerja dari karyawan tetap dan karyawan kontrak di Hotel Sahid Raya Yogyakarta.