

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Motivasi

Motivasi merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu motivasi secara umum adalah berkaitan dengan upaya menuju setiap tujuan untuk mempersempit fokus menjadi tujuan organisasi terhadap perilaku terkait pekerjaan (Robbins & Judge, 2018). Kekuatan menggambarkan seberapa kerasnya seseorang dalam berusaha, namun kekuatan yang besar tidak mungkin memberikan hasil kinerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut disalurkan dalam suatu arahan yang memberikan keuntungan bagi organisasi. Terakhir, motivasi memiliki dimensi ketekunan, ketekunan mengukur berapa lama seseorang dapat mempertahankan upayanya agar tetap termotivasi.

2.1.1 Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah perilaku yang secara fundamental bergantung pada pencapaian hasil yang dapat dipisahkan dari tindakan itu sendiri. Dengan kata lain, Motivasi Ekstrinsik bersifat instrumental (Legault, 2016). Motivasi ekstrinsik didefinisikan sebagai konstruk yang berkaitan dengan aktivitas yang dilakukan untuk mencapai hasil yang spesifik dan dapat dibedakan dan mengacu pada aktivitas yang dilakukan semata-mata untuk kesenangan aktivitas

itu sendiri daripada untuk nilai instrumentalnya. Atau dapat berupa hadiah yang ditawarkan sebagai insentif bagi karyawan untuk terlibat dalam perilaku/tugas yang tidak dapat mereka lakukan, atau seorang karyawan yang terarah dari dalam dirinya, tertarik atau terpesona dengan suatu tugas dan terlibat di dalamnya demi tugas itu sendiri (Engidaw, 2021).

Menurut Habte (2016) motivasi ekstrinsik didefinisikan sebagai sesuatu yang dilakukan untuk orang lain untuk memotivasi mereka. Itu muncul dari faktor-faktor di luar individu, seperti uang, nilai, kritik atau hukuman. Imbalan ini memberikan kepuasan dan kegembiraan yang mungkin tidak diberikan oleh tugas itu sendiri kepada orang-orang yang termotivasi secara ekstrinsik untuk mengerjakan tugas tersebut. Jenis motivasi ini biasanya memiliki efek langsung dan kuat, tetapi biasanya berumur pendek.

Menurut Makki & Abid (2017) Motivasi eksternal adalah ekspresi alasan untuk melakukan suatu tindakan sebagai cara untuk mencapai suatu tujuan, bukan tujuan itu sendiri. Ketika individu termotivasi secara ekstrinsik, mereka mengambil bagian dalam Tindakan untuk mengejar keuntungan yang mereka inginkan, seperti uang, reputasi atau publikasi di jurnal. Dalam literatur tradisional motivasi ekstrinsik umumnya dipandang sebagai jenis inspirasi yang dianggap ringan dan lemah (walaupun kuat) berbeda dengan inspirasi implisit.

2.1.2 Faktor Motivasi Ekstrinsik

Motivasi Ekstrinsik merupakan motivasi yang muncul dari luar individu yang dapat mempengaruhi individu dalam melakukan dan mendapatkan suatu hal (Engidaw, 2021). Menurut Engidaw (2021) faktor yang mempengaruhi motivasi ekstrinsik yaitu keamanan kerja, upah yang baik, promosi dan pertumbuhan, dan pengakuan diidentifikasi sebagai faktor penting untuk keterlibatan. Menurut Bergstrom & Martinez (2016) Faktor ekstrinsik berupa lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan karir, kompensasi, dan kebijakan organisasi. Faktor yang bersifat eksternal akan mempengaruhi motivasi karyawan secara eksternal. Menurut Habte (2016) faktor yang mempengaruhi motivasi ekstrinsik yaitu uang, nilai kritik dan hukuman.

2.1.3 Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik dapat didefinisikan sebagai motivasi untuk melakukan suatu aktivitas untuk mengalami kesenangan dan kepuasan yang melekat dalam aktivitas tersebut. Lebih lanjutnya bahwa motivasi intrinsik berfokus pada faktor-faktor di dalam diri individu yang didasarkan pada kebutuhan pribadi (Engidaw, 2021). Motivasi Intrinsik Merujuk pada motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang, motivasi tersebut muncul dari kepuasan atau kesenangan yang dirasakan seseorang dari melakukan atau bahkan menyelesaikan suatu tugas (Habte, 2016). Motivasi Intrinsik ini cenderung memiliki

efek jangka panjang karena tertanam dalam diri individu dan tidak dipaksakan dari luar.

Menurut Bergstrom & Martinez (2016) Motivasi intrinsik didefinisikan sebagai kinerja suatu aktivitas untuk kepuasan yang melekat pada aktivitas tersebut dan bukan untuk hasil yang dapat dipisahkan, yang mencerminkan watak alamiah manusia untuk berasimilasi dan belajar. Hal ini mengacu pada saat karyawan terlibat dalam suatu kegiatan karena minat, demi kegiatan tersebut, dan untuk kepuasan akan diberikan oleh pengalaman dalam kegiatan tersebut. Perilaku yang termotivasi secara intrinsik dilakukan untuk kepentingan mereka sendiri, dan bukan untuk hasil lainnya.

2.1.4 Faktor Motivasi Intrinsik

Motivasi Intrinsik merupakan motivasi yang berfokus pada faktor-faktor di dalam diri individu yang didasarkan pada kebutuhan pribadi (Engidaw, 2021). Menurut Engidaw (2021) faktor yang mempengaruhi motivasi intrinsik yaitu pekerjaan yang menarik, penghargaan terhadap pekerjaan, kepuasan, dan stress. Menurut Bergstrom & Martinez (2016) faktor intrinsik berupa hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan manajer dan kesejahteraan karyawan. Faktor yang bersifat internal akan memotivasi perilaku karyawan dari dalam. Menurut Habte (2016) faktor yang mempengaruhi motivasi intrinsik yaitu tanggung jawab, kebebasan bertindak, ruang lingkup untuk menggunakan dan mengembangkan

ketrampilan maupun kemampuan, pekerjaan yang menarik dan peluang untuk maju.

2.1.5 Keterlibatan Karyawan

Keterlibatan karyawan didefinisikan sebagai pemanfaatan anggota organisasi terhadap peran kerja. Anggota organisasi menggunakan dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif dan emosional selama menjalankan peran (Engidaw, 2021).

Menurut Kahn (1990) Keterlibatan pribadi atau keterlibatan karyawan didefinisikan sebagai "pekerjaan simultan dan ekspresi 'diri utama' seseorang dalam perilaku tugas yang mempromosikan partisipasi dalam pekerjaan dan orang lain, kehadiran pribadi (fisik, kognitif, dan emosional), dan kinerja peran penuh dan aktif". Keterlibatan karyawan atau *Employee Engagement* dapat diidentifikasi menjadi dua tipe yaitu *Job Engagement* dan *Organisational Engagement* (Saks, 2006). Keterlibatan kerja mengacu pada keadaan pikiran yang positif dan memuaskan terkait dengan pekerjaan, yang ditandai dengan dedikasi, semangat dan daya serap (*absorption*). Dedikasi mengacu pada keyakinan afektif individu dalam peran pekerjaan di mana mereka merasakan rasa bangga, antusiasme, tantangan, dan signifikansi. Semangat dapat digambarkan dengan fleksibilitas mental dan energi fisik seseorang yang tinggi untuk menyelesaikan tugas tugas dalam pekerjaan mereka bahkan dalam menghadapi kesulitan. Daya serap (*absorption*) merupakan

keadaan pikiran yang meresap dan terus-menerus mengenai peran kerja seseorang dan ketidakmampuan untuk melepaskan diri dari pekerjaannya (Rabiul et al., 2021).

2.1.6 Faktor Keterlibatan Karayawan

Menurut Anitha (2014), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *employee engagement* yaitu berupa Lingkungan karyawan bekerja (*Work Environment*), Jiwa Kepemimpinan (*Leadership*), tim dan rekan dalam pekerjaan (*Team and Co-worker*), pemberian pelatihan dan pengembangan karir yang diberikan oleh perusahaan (*Training and Carrer Development*), Kompensasi (*Compensation*), aturan atau kebijakan yang berlaku didalam organisasi (*Organizational Policies*), dan Kesejahteraan dalam bekerja (*Workplace well-being*).

Menurut Mansoor & Hassan (2016), terdapat lima faktor yang mempengaruhi *employee engagement* yaitu Pelatihan dan pengembangan karir (*learning and development*), peran kerja (*job role*), manajemen perusahaan (*company management*), Kelompok dan kolaborasi (*teamwork and collaboration*), dan Komunikasi (*communication*).

2.2 Penelitian Sebelumnya

No	Pengarang, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Model Penelitian	Hasil Penelitian
1	Abriham Ebabu Engidaw (2021) <i>The effect of motivation on employee engagement in public sectors: in the case of North Wollo zone</i>	Motivation, Intrinsik motivation, Extrinsic motivation, Employee engagement, Public sectors	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penelitian kualitatif dan kuantitatif 2. Data diperoleh dari kuisioner 3. Data primer dan sekunder 4. Data diperoleh dari 4 kota pekerja administrasi 5. Sampel yang terkumpul 349 6. Data diukur menggunakan SPSS 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap keterlibatan karyawan 2. motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan 3. Terdapat hubungan positif antara motivasi secara keseluruhan dan keterlibatan karyawan
2	Waseem Khan and Yawar Iqbal (2013) <i>An investigation of the relationship between work motivation</i>	Motivation, Intrinsik motivation, Extrinsic motivation, Employee engagement	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penelitian kuantitatif 2. Data diperoleh dari kuisioner 3. Data primer 4. Data diperoleh dari 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat hubungan yang positif antara motivasi intrinsik dengan keterlibatan karyawan. 2. Terdapat

	<i>(Intrinsic & extrinsic) and employee engagement a study on allied bank of pakistan</i>		<p>karyawan Allied Bank Pakistan</p> <p>5. Sampel yang terkumpul 216</p> <p>6. Data diukur menggunakan SPSS</p>	<p>hubungan yang positif antara motivasi ekstrinsik dengan keterlibatan karyawan.</p> <p>3. Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa hubungan dan dampak motivasi ekstrinsik lebih kuat terhadap keterlibatan karyawan dibandingkan dengan motivasi intrinsik</p>
3	Melaku Habte (2016) <i>A Comparative Study of the Impact of Intrinsic and Extrinsic Rewards on Employees Motivation between Public and Private Commercial Banks in Ethiopia</i>	Intrinsic reward, extrinsic reward and employee motivation.	<p>1. Penelitian kuantitatif</p> <p>2. Data diperoleh dari kuisioner</p> <p>3. Data primer dan sekunder</p> <p>4. Data diperoleh dari karyawan Commercial Bank of Ethiopia, Awash International Bank, Cooperative Bank of</p>	<p>1. <i>Reward Intrinsic</i> merupakan instrument fundamental yang dapat meningkatkan motivasi karyawan bank baik di sector public maupun swasta</p> <p>2. Variable <i>reward extrinsic</i> memiliki dampak positif yang signifikan</p>

			<p><i>Oromia dan Enat Bank</i></p> <p>5. Sampel yang terkumpul yaitu 363</p> <p>6. Data diukur menggunakan SPSS version 20</p>	<p>terhadap <i>reward Intrinsik</i></p>
4	<p>Emma Bergström and Melanie García Martínez (2016)</p> <p><i>The Influence of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Employee Engagement A qualitative study of the perceptions of managers in public and private sector organizations</i></p>	<p>Motivation Intrinsik, motivation extrinsic, employee engagement</p>	<p>1. Penelitian kualitatif</p> <p>2. Data diperoleh dari wawancara</p> <p>3. Data primer</p> <p>4. Data diperoleh dari delapan (8) manajer. Empat (4) dari sector public dan empat (4) dari sector swasta</p> <p>5. Data didapatkan dengan cara audio recorder</p>	<p>1. Motivasi intrinsik memiliki pengaruh yang besar terhadap aspek psikologis keterlibatan karyawan</p> <p>2. Motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh besar terhadap keterlibatan karyawan walaupun pada tingkat yang lebih rendah.</p> <p>3. Tidak ditemukan perbedaan persepsi antara manajer di organisasi publik dan swasta sebagai kelompok tetapi perbedaan muncul</p>

				antara manajer sebagai individu
--	--	--	--	--

2.3 Hipotesis

2.3.1 Motivasi intrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap keterlibatan karyawan

Penelitian Khan & Iqbal (2013) menunjukkan bahwa para manajer menganggap motivasi intrinsik memiliki pengaruh yang besar terhadap aspek psikologis keterlibatan karyawan. Penelitian Habte (2016) menunjukkan bahwa para manajer menganggap motivasi intrinsik memiliki pengaruh yang besar terhadap aspek psikologis keterlibatan karyawan dari pada motivasi ekstrinsik. Penelitian Almamari (2019) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki dampak yang cukup besar terhadap keterlibatan karyawan. Penelitian Engidaw, (2021) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan positif terhadap keterlibatan karyawan. Jadi, menurut beberapa penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh terhadap keterlibatan karyawan. Penelitian telah menunjukkan bahwa motivasi intrinsik lebih memotivasi keterlibatan karyawan (Engidaw, 2021)

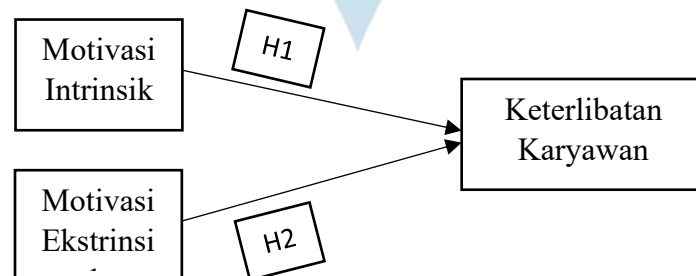
H1 : Motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap keterlibatan karyawan

2.3.2 Motivasi ekstrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap keterlibatan karyawan

Penelitian Khan & Iqbal (2013) menyimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik lebih kuat pada keterlibatan karyawan dibandingkan dengan motivasi intrinsik. Penelitian yang dilakukan oleh Habte (2016) menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap keterlibatan karyawan pada karyawan bank swasta. Penelitian Almamari (2019) menunjukan bahwa motivasi ekstrinsik mempunyai pengaruh yang cukup positif terhadap employee engagement. Penelitian Engidaw (2021) menunjukkan bahwa motivasi Ekstrinsik berpengaruh signifikan positif terhadap keterlibatan karyawan. Jadi, dari beberapa penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap keterlibatan karyawan. Penelitian telah menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik lebih memotivasi keterlibatan karyawan (Engidaw, 2021)

H2 : Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap keterlibatan karyawan

2.4 Kerangka Penelitian



Sumber Kerangka Penelitian : Engidaw (2021)