

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Motivasi

Motivasi dalam pekerjaan memegang peranan penting yang erat kaitannya dengan keberhasilan akan sesuatu pekerjaan yang sedang dikerjakan. Berikut ini beberapa definisi motivasi dari beberapa ahli :

1. Menurut George R. Terry. Ph. D (1977)

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

2. Harold Koontz et al. (1980)

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

3. Murray (1968)

“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 motive seseorang disebabkan individu tersebut telah berhasil mencapai suatu tujuan atau mendapat ganjaran memuaskan.”

2.2. Pengertian Motivasi Kerja

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 menjelaskan hal-hal yang hanya menyangkut masalah pekerjaan (Asnawi 2002). Teori motivasi kerja tersebut dikategorikan menjadi tiga komponen besar.

2.2.1. 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 dipenuhi. Dalam teori ini ada tiga aliran, yaitu teori Maslow (*physiological needs, safety needs, social needs, the need of esteem, and self-actualization*), dan teori Herzberg (*recognition, responsibility, achievement, growth and development dan job it self*). Dalam penelitian ini yang digunakan sebagai dasar teori hanyalah teori Maslow.

2.2.2 Teori Hierarki Kebutuhan

Seorang ahli ilmu jiwa terkenal yang bernama A.H. Maslow mengutarakan adanya lima macam kebutuhan dasar manusia. Penggolongan lima macam kebutuhan manusia itu didasarkan pada kekuatan potensi dan desakan urgensinya. Golongan kebutuhan yang kekuatan potensinya dan desakan urgensinya lebih kuat ditempatkan pada deretan paling atas mendahului deretan kelompok kebutuhan lainnya (Hidayat 2009).

Penggolongan Maslow ini yang jika diterjemahkan secara bebas akan menunjukkan suatu urutan sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisik (*physiological needs*)

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan dasar kehidupan manusia, seperti makanan, tempat tinggal, pakaian, dan kebutuhan-kebutuhan dasar lainnya. Dalam aplikasinya, kebutuhan ini biasanya dipenuhi melalui gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan. Seorang manajer proyek harus menyadari, orang-orang tidak akan memperhatikan pekerjaannya, ketika kebutuhan fisik mereka tidak terpenuhi. Manajer harus memfokuskan kebutuhan ini agar para pekerjanya secara fisik aman, nyaman, dan memiliki kompensasi yang cukup.

2. Kebutuhan keamanan dan keselamatan (*safety and security needs*)

Kebutuhan ini adalah kebutuhan untuk terlepas dari bahaya atau kekhawatiran, seperti kehilangan pekerjaan, kehilangan hak milik, kecelakaan kerja, dan lain-lain. Pemenuhan kebutuhan ini biasanya dilakukan oleh perusahaan dengan memberi asuransi kesehatan, asuransi jiwa, jamsostek, dan pensiun, dan lain-lain.

3. Kebutuhan sosial (*social or affiliation needs*)

Sebagai makhluk sosial, manusia ingin diterima oleh masyarakat dan lingkungannya. Oleh karena itu, manusia perlu untuk berinteraksi dan berafiliasi satu dengan yang lainnya. Dalam perusahaan biasanya kebutuhan ini terpenuhi melalui suasana kerja dimana para anggotanya dapat saling memberi dan menerima.

4. Kebutuhan akan penghargaan (*esteem needs*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan akan kekuasaan, status, harga diri, prestige, dimana orang merasa perlu untuk mendapat pengakuan dari orang lain. Kebutuhan ini dapat dipenuhi melalui promosi jabatan, penghargaan, dan umpan balik dari atasan.

5. Kebutuhan akan jati diri (*self actualization needs*)

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk menunjukkan potensi kemampuan yang berbeda dan lebih baik dari yang lain dalam menyelesaikan sesuatu. Pemberian kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan yang menantang dan kesempatan untuk berekreasi dan berinovasi merupakan cara-cara yang biasa ditempuh oleh perusahaan untuk memenuhi kebutuhan ini.

Setiap level akan mempengaruhi perilaku sumber daya manusia. Berdasarkan studi yang telah dilakukan, pemenuhan kebutuhan dari orang-orang yang berbeda akan bergantung pada deskripsi pekerjaan, umur, ras, dan ukuran dari organisasi. Kebanyakan orang-orang, secara umum melewati satu tingkatan kebutuhan ke tingkat yang lainnya secara berurutan (Hidayat 2009).

2.3. Waktu Kerja

Barnes (1980) menyatakan bahwa seorang pekerja tidak dapat diharapkan bekerja sehari penuh tanpa adanya gangguan. Selama bekerja seorang pekerja membutuhkan waktu berhenti sejenak untuk kebutuhan pribadinya, untuk istirahat dan untuk alasan-alasan lain di luar kemampuannya. Oleh karenanya dalam

menghitung waktu kerja yang harus dijalani seorang pekerja setiap hari perlu diperhitungkan waktu istirahat atau kelonggaran ('relaxation allowances).

Selanjutnya Wetik (1976) menyatakan bahwa kelonggaran tetap terdiri dari dua bagian yaitu kelonggaran untuk kebutuhan pribadi dan kelonggaran kelelahan dasar. Kebutuhan untuk kebutuhan pribadi adalah kelonggaran yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan pribadi seperti mencuci muka, ke kamar mandi/WC, minum. Sementara kelonggaran kelelahan dasar adalah kelonggaran yang dianggap cukup bagi pekerja yang melakukan pekerjaan dengan duduk, bersifat ringan, keadaan kerja baik dan menggunakan tangan, kaki dan panca indera lainnya secara biasa. Oleh karenanya apabila keadaan pada kelonggaran kelelahan dasar tidak dipenuhi, seperti misalnya bekerja berdiri atau kedudukan abnormal, mengangkat beban, penerangan tidak memadai, udara tidak nyaman, menimbulkan ketegangan pada penglihatan, pendengaran, mental, dan keadaan bekerja terus menerus, maka perlu diberikan tambahan kelonggaran kelelahan dasar. Semua kelonggaran yang diberikan dalam ukuran prosentase terhadap waktu dasar.

2.4. Cara Pengukuran Waktu Kerja

Cara langsung yaitu jika pengukuran dilakukan di tempat pekerjaan tersebut dilakukan. Cara tidak langsung yaitu perhitungan waktu didasarkan pada tabel – table yang sudah tersedia,

dengan terlebih dahulu membakukan metode kerja yang digunakan. Teknik pengukuran cara langsung yang paling banyak digunakan adalah teknik Jam Henti (Stopwatch Time Study) dan teknik Sampling Pekerjaan (Work Sampling).

2.4.1. Pengukuran Waktu Kerja Menggunakan Jam Henti (*Stop Watch Time*)

Metode pengukuran waktu kerja ini pertama kali diperkenalkan pada abad ke 19 oleh seorang yang bernama Frederick W, Taylor. Hasil perhitungan waktu kerja menggunakan jam henti disebut sebagai waktu baku yang kemudian akan dijadikan sebagai standart bagi seluruh pekerja. Ada beberapa kriteria yang harus dipenuhi oleh jenis pekerjaan yang metode pengamatan nya menggunakan metode ini. Beberapa kriteria tersebut antara lain adalah :

- a. Pekerjaan yang berlangsung singkat dan berulang- ulang
- b. Hasil *output* dapat dihitung secara nyata baik secara keseluruhan maupun pada tiap elemen kerja.
- c. Pekerjaan tersebut cukup banyak dilakukan dan bersifat teratur.

Sebagai catatan penting adalah bahwa hasil pengukuran waktu yang telah dilakukan hanya berlaku pada saat pengukuran suatu sitem kerja tersebut dilaksanakan. Pada saat terjadi perubahan pada sistem kerja maka perubahan tersebut dapat mempengaruhi hasil pengukuran yang sudah kita lakukan menjadi tidak relevan lagi.

2.4.2. Teknik Sampling Kerja (*Work Sampling*)

Sampling pekerjaan (*work sampling*) adalah suatu prosedur pengukuran yang dilakukan pada waktu tertentu secara acak yang dikembangkan berdasarkan hukum probabilitas, dimana pengamatan yang dilakukan menggunakan sampel yang diambil secara *random*. *Sampling* pekerjaan sangat cocok digunakan dalam melakukan pengamatan atas pekerjaan yang sifatnya tidak berulang dan memiliki siklus waktu yang relatif panjang. *Sampling* dilakukan secara sesaat-sesaat pada waktu-waktu yang ditentukan secara acak. Oleh karena itu penggunaan tabel acak sangat diperlukan dalam metode ini (Anonim 2011).

Langkah-langkah yang dijalankan sebelum *sampling* dilakukan, yaitu:

1. Menetapkan tujuan pengukuran.
2. Jika *Sampling* dilakukan untuk mendapatkan waktu baku, lakukanlah penelitian pendahuluan untuk mengetahui ada tidaknya suatu sistem kerja yang baik, jika belum ada lakukan perbaikan atas kondisi dan cara kerja terlebih dahulu.
3. Memilih operator-operator yang representatif untuk diukur.
4. Melakukan pelatihan bagi operator
5. Melakukan pemisahan kegiatan sesuai yang ingin didapatkan.
6. Menyiapkan peralatan yang diperlukan.
7. Melakukan pemisahan kegiatan menjadi elemen–elemen pekerjaan yang akan diukur.
8. Menentukan waktu pengamatan melalui bilangan acak dari tabel bilangan *random* atau dari komputer.

2.5. **Standar Tenaga Kerja**

Menurut Heizer dan Render (1996) standar tenaga kerja adalah jumlah waktu yang diperlukan rata-rata tenaga kerja, untuk mengerjakan aktivitas kerja khusus dalam kondisi kerja yang normal, atau dengan kata lain standar kerja dapat digunakan untuk menetapkan jumlah personil, agar mampu menghasilkan produksi yang diharapkan perusahaan. Lebih jauh dikatakan, bahwa untuk menentukan standar tenaga kerja dapat dilakukan dalam empat cara, yakni berdasarkan pengalaman masa lalu, pengkajian waktu, standar waktu sebelum penentuan, dan pengambilan contoh kerja.

Sedangkan Handoko (1985) menyatakan, bahwa standar pekerjaan dapat diperoleh dari hasil pengukuran kerja atau penetapan tujuan partisipatif. Teknik pengukuran kerja yang dapat digunakan antara lain seperti, studi waktu, data standar, data waktu standar yang telah ditetapkan sebelumnya, dan pengambilan sampel kerja (*work sampling*). Selain itu, bahwa penetapan standar kerja dapat dilakukan melalui pembahasan antara manajer dengan para bawahannya, di mana materi pembahasan mencakup sasaran- sasaran pekerjaan, peranannya dalam hubungan dengan pekerjaan- pekerjaan lain, persyaratan- persyaratan organisasi, dan kebutuhan karyawan. Proses penentuan standar kerja seperti ini sering menimbulkan komitmen karyawan, semangat kerja, kepuasan, dan motivasi yang lebih besar.