

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

2.1. Tinjauan Pustaka

- **Penelitian Baskoro (2005)**

Baskoro (2005) melakukan penelitian tentang pengaruh faktor motivasi terhadap kepuasan kerja pada suatu perusahaan penerbitan di Yogyakarta. Tiga faktor motivasi yang dipilih dalam penelitian ini mencakup kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan akan pertemanan (X3). Dari penelitian tersebut terlihat bahwa Baskoro (2005) menggunakan teori Aldefer sebagai dasar untuk mengetahui faktor-faktor motivasi yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Dari hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh faktor-faktor motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi berprestasi ditemukan lebih dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan dibandingkan dengan dua faktor motivasi yang lain.

- **Penelitian Prabu (2005)**

Penelitian yang berhubungan dengan motivasi dan kepuasan kerja pegawai juga dilakukan oleh Prabu (2005) pada suatu institusi pemerintah di Sumatera. Hasil penelitian menunjukkan secara bersama-sama faktor-faktor motivasi yang mencakup lingkungan kerja, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, serta kebutuhan berpengaruh secara positif

dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi faktor-faktor motivasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai.

2.2. Landasan Teori

- **Kepuasan Kerja**

Menurut Martoyo (2000: 142) kepuasan kerja adalah keadaan emosional seseorang dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Sedangkan menurut Handoko (2001: 193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Atas dasar pendapat-pendapat tersebut diatas, penulis menarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap positif dari individu terhadap pekerjaannya yang menyangkut segi sosial ekonomi, sosial psikologis, maupun kondisi lingkungan serta pekerjaan itu sendiri.

Menurut Munandar (2001: 357) aspek-aspek kepuasan kerja terdiri dari :

- **Kerja yang secara mental menantang**

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang

memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik karyawan tersebut bekerja. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

- **Ganjaran yang pantas**

Karyawan menginginkan sistem upah dan kebijaksanaan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak kembar arti, dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Begitu pula dengan kebijaksanaan promosi, karyawan berusaha mendapatkan kebijakan dan praktik promosi yang adil. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu karyawan-karyawan yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil (*fair and just*) kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka.

- **Kondisi kerja yang mendukung**

Karyawan menginginkan lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas

yang baik. Kondisi kerja yang mendukung berkaitan dengan temperatur, cahaya, fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat dan peralatan yang memadai.

- Rekan kerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu seorang karyawan yang mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung akan menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan seorang karyawan juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Umumnya kepuasan karyawan ditingkatkan bila atasan langsung bersifat ramah dan dapat memahami, menawarkan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan suatu minat pribadi mereka.

- Kesesuaian kepribadian pekerjaan

Berdasarkan teori kepribadian-pekerjaan Holland kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Logikanya, bahwa pada hakikatnya individu-individu yang tipe kepribadiannya kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa individu tersebut mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaannya. Dengan demikian lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan-pekerjaan tersebut, sehingga bisa jadi individu-individu tersebut memiliki kemungkinan yang lebih besar

untuk mencapai kepuasan yang tinggi pada pekerjaannya.

Menurut As'ad (2001: 115) membuat kesimpulan bahwa aspek-aspek kepuasan kerja terdiri dari :

- Aspek psikologik

Merupakan aspek yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman, sikap terhadap kerja, bakat, dan ketrampilan.

- Aspek sosial

Merupakan aspek yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, karyawan dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

- Aspek fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.

- Aspek finansial

Merupakan aspek yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Dalam penelitian ini kepuasan kerja diukur dengan indikator: aspek psikologik, aspek sosial, aspek fisik dan aspek finansial.

- **Motivasi**

Menurut Munandar (2001: 323) motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan. Motivasi secara umum diartikan Nawawi (2003: 327) sebagai “dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang bertindak atau berbuat sesuatu”. Dalam kaitan ini tentunya motivasi hanya ditujukan pada pegawai yang ada dalam suatu organisasi agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan segala kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Orang akan mau bekerja keras dengan harapan ia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginannya dari hasil pekerjaannya.

Martoyo (2000: 165) memberikan pengertian motivasi sebagai kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan.

Dari pernyataan di atas menunjukkan bahwa motivasi adalah dorongan, keinginan seseorang, sehingga ia melaksanakan sesuatu kegiatan atau pekerjaan dengan memberikan yang terbaik dari dirinya demi tercapainya tujuan yang diinginkan dengan mempertimbangkan situasi dan kondisinya. Di sini terlihat bahwa seseorang mau bekerja karena dipengaruhi oleh suatu kekuatan, kekuatan yang paling besar merupakan tindakan yang paling mungkin dilakukan dengan segala daya upaya mencapai kepuasan.

Setiap manusia mempunyai *need* (kebutuhan) yang pemunculannya sangat tergantung dari kepentingan individu. Maslow dalam Handoko (2003: 258) membuat "*need hierarchy theory*" untuk menjawab tentang tingkatan kebutuhan manusia. Menurut Maslow manusia mempunyai *five hierarchy of needs* (5 tingkatan atau hirarki kebutuhan), yaitu:

- *Physiological of needs* (kebutuhan fisiologikal), seperti sandang, pangan dan papan.
- *Safety needs* (kebutuhan keamanan), tidak hanya dalam arti fisik, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.
- *Social needs* (kebutuhan sosial), seperti kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain, dihormati dan sebagainya.
- *Esteem needs* (kebutuhan prestise), yang umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status.
- *Need for self actualization* (kebutuhan aktualisasi diri), dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

Kebutuhan-kebutuhan yang pertama dan kedua diklasifikasikan sebagai kebutuhan primer, sedangkan kebutuhan-kebutuhan ketiga, keempat dan kelima diklasifikasikan sebagai kebutuhan sekunder.

Mc Clelland dalam As'ad (2001: 52) menyatakan bahwa setiap orang (individu) mempunyai tiga kebutuhan pokok yang mendorong tingkah lakunya, yaitu:

- *Need for Achievement*

Adalah merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses (keberhasilan) dalam hidupnya, termasuk dalam pekerjaannya. Dalam kehidupan organisasional, kebutuhan untuk mencapai sukses ini, tercermin adanya dorongan untuk meraih prestasi sesuai standar yang telah ditetapkan. Individu yang tingkah lakunya didorong oleh kebutuhan berprestasi yang tinggi akan nampak sebagai berikut:

- Berusaha melakukan sesuatu dengan cara-cara baru dan kreatif
- Mencari *feed back* (umpan balik) tentang perbuatannya.
- Memilih resiko yang moderat (sedang) di dalam perbuatannya. mi berarti masih ada peluang untuk berprestasi lebih tinggi.
- Mengambil tanggung jawab pribadi atas perbuatan-perbuatannya
- *Need for Affiliation*

Adalah merupakan kebutuhan akan situasi persahabatan dan kehangatan dalam interaksi dengan onang lain dalam organisasi, baik orang lain itu merupakan teman sekerja, bawahan maupun atasannya. Kebutuhan akan afiliasi biasanya diusahakan agar terpenuhi melalui kerja sama dengan orang lain. Individu yang tingkah lakunya didorong oleh kebutuhan untuk bersahabat yang tinggi akan nampak sebagai berikut:

- Lebih memperhatikan segi hubungan pnbadi yang ada dalam pekerjaannya, daripada segi tugas-tugas yang ada pada pekerjaannya.
- Melakukan pekerjaannya lebih efektif apabila bekerja sama dengan orang lain dengan suasana yangn lebih kooperatif.

- Mencari persetujuan atau kesepakatan dengan orang lain.
- Lebih suka dengan orang lain daripada sendirian.
- *Need for Power*

Adalah merupakan kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi orang lain. Kebutuhan ini menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memperhatikan perasaan orang lain. Individu yang tingkah lakunya didorong oleh kebutuhan untuk berkuasa yang tinggi akan nampak sebagai berikut:

- Berusaha menolong orang lain walaupun tidak diminta
- Sangat aktif dalam menentukan arah kegiatan organisasi dimana ia berada.
- Mengumpulkan barang-barang atau menjadi anggota suatu perkumpulan yang dapat mencerminkan prestise.
- Sangat peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi dan kelompok atau pribadi.

Teori lain yang diakui telah memberikan kontribusi penting dalam pemahaman motivasi para karyawan adalah Herzberg. Herzberg dalam Handoko (2003: 259) mengembangkan teori "Model Dua Faktor" dari motivasi, yaitu faktor motivator dan faktor hygiene atau pemeliharaan.

Motivator-motivator melibatkan faktor-faktor yang dibangun dalam pekerjaan itu sendiri, seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab dan kemajuan. Faktor-faktor hygiene adalah ekstrinsik pada pekerjaan, seperti hubungan-hubungan interpersonal, gaji, supervisi dan kebijakan perusahaan (Hong dkk, 2011).

Faktor-faktor motivator adalah faktor-faktor yang secara riil memotivasi para karyawan sedangkan faktor-faktor hygiene bersifat mencegah ketidakpuasan tetapi mereka tidak akan secara langsung menciptakan kepuasan kerja melainkan hanya diperlukan untuk menghindari perasaan-perasaan kurang menyenangkan di tempat kerja (Hong dkk, 2011).

Beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa beberapa dari faktor-faktor yang dinyatakan oleh Herzberg sebagai faktor-faktor hygiene sebenarnya adalah -motivator. Hasil-hasil dari teori Herzberg dapat bervariasi jika uji dilakukan di industri-industri yang berbeda. Dengan demikian permasalahan utamanya adalah bagaimana cara membedakan antara faktor-faktor hygiene dan motivator. Meskipun beberapa faktor telah terbukti secara jelas masuk ke dalam salah satu dari dua kategori tersebut, beberapa faktor lain, khususnya gaji, terbukti dapat menjadi motivator atau hygiene (Hong dkk, 2011).

2.3. Hipotesis

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Prabu (2005) ditunjukkan bahwa semakin faktor-faktor motivasi ditingkatkan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Meskipun tidak secara eksplisit menggunakan model Herzberg namun hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa faktor-faktor motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dalam konteks retail, Winer dan Schiff (1980, dalam Hong dkk, 2011)

melakukan studi dengan menggunakan teori dua faktor Herzberg. Hasil penelitian menunjukkan bahwa di antara beberapa faktor yang membuat karyawan termotivasi di tempat kerja faktor prestasi menduduki peringkat tertinggi disusul dengan uang, kesempatan promosi dan pengakuan. Lucas (1985, dalam Hong dkk 2011) menemukan bahwa 'hubungan supervisor-karyawan' mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan pekerja dalam sebuah studi di toko-toko ritel di Amerika Serikat. Dua faktor hygiene yang lain yakni 'kebijakan perusahaan' dan 'hubungan dengan panutan' ternyata juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Dua penelitian tersebut menunjukkan bahwa faktor hygiene ternyata juga dapat berpengaruh pada kepuasan kerja. Hal yang sama mungkin juga dapat terjadi dalam konteks institusi pendidikan tinggi. Namun, mengingat karakteristik tugas dan profesi dosen yang lebih menuntut aktualisasi diri pengaruh faktor hygiene tersebut mungkin relatif lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh faktor motivator dalam meningkatkan kepuasan kerja. Atas dasar hal tersebut, dua hipotesis berikut disusun:

H1: Faktor-faktor motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dosen di Universitas Kristen Artha Wacana (UKAW) Kupang.

H2: Faktor-faktor motivator lebih dominan dibandingkan dengan faktor-faktor hygiene dalam mempengaruhi kepuasan kerja dosen di Universitas Kristen Artha Wacana (UKAW) Kupang.

Gambar 2.1. Kerangka Penelitian

Faktor-faktor Motivasi :