

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Motivasi Kerja

1. Pengertian motivasi kerja

Motivasi berasal dari kata "*movere*" artinya dorongan atau daya penggerak. Secara umum, motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan untuk menggerakkan individu dalam melakukan pekerjaan dengan bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi merupakan proses psikologi yang mendasar dan juga dapat menjelaskan perilaku seseorang. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja cukup baik, dapat meningkatkan kesejahteraan bagi perusahaan. Motivasi adalah suatu pendorong dalam diri maupun di luar diri yang mempengaruhi tingkah laku manusia untuk melakukan kegiatan tertentu dalam mencapai apa yang dibutuhkan dan yang diinginkan. Motivasi kerja sangat mempengaruhi kehidupan kita sehari-hari karena adanya motivasi kerja, kita terdorong untuk melakukan sesuatu yang akan kita capai. Untuk itu dalam dunia kerja, motivasi sangat penting agar target yang sudah ditentukan bisa dicapai dalam suatu organisasi tertentu.

Karyawan memerlukan motivator seperti pemenuhan kebutuhan fisik maupun non fisik. Dimana kebutuhan fisik seperti, makanan, minuman, pakaian dan lain-lain yang berkaitan dengan jasmani. Adapun

kebutuhan non fisik seperti, rasa nyaman dan ketenangan dalam dunia kerja. Menurut Filmore H. Standford mengungkapkan bahwa motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan manusia untuk suatu tujuan tertentu. Menurut sardiman, motivasi dapat dikatakan sebagai daya pendorong dari dalam dan didalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan.⁵ kebutuhan non fisik seperti, rasa nyaman dan ketenangan dalam dunia kerja.⁶ Menurut Filmore H. Standford, mengungkapkan bahwa motivasi merupakan keadaan yang membawa manusia kearah suatu tujuan tertentu. Menurut sardiman, motivasi dikatakan sebagai pendorong dari dalam maupun didalam subjek untuk menjalankan pekerjaan tertentu demi terpenuhinya suatu tujuan.⁷

Hamzah mengemukakan bahwa motivasi merupakan rangsangan seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan maksimal dan berusaha sebaik mungkin untuk menyelesaikan tugasnya. Di dunia kerja motivasi karyawan berperan utama dalam mendorong pencapaian yang luar biasa. Jika karyawan bersemangat dalam melakukan pekerjaan maka kemungkinan besar target terpenuhi.⁸

⁵Dwi, Khusnul, & Danik. (2022). Pemikiran Abraham Maslow Tentang Motivasi dalam Belajar. *Tajdid Jurnal Pemikiran Keislaman Dan Kemanusiaan*, 6(1), 37–48.

⁷Dwi, Khusnul, & Danik. (2022). Pemikiran Abraham Maslow Tentang Motivasi dalam Belajar. *Tajdid Jurnal Pemikiran Keislaman Dan Kemanusiaan*, 6(1), 37–48.

⁸Permadi, I. K. O., & Rasminingsih, N. K. N. (2023). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Hubungan Antara Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Maneksi*, 12(4), 738–743. <https://doi.org/10.31959/jm.v12i4.1896>

2. Fungsi motivasi kerja

Motivasi dapat berfungsi di setiap individu, kemampuan membuat seseorang mengalami atau merasakan perubahan yang lebih baik. Kemudian juga merangsang seseorang untuk melakukan sesuatu.

Sardiman menjelaskan motivasi akan menjadikan seseorang untuk melaksanakan sesuatu, karena motivasi memiliki fungsi seperti:

- a. Mendorong individu untuk berbuat.
- b. Menetapkan arah perbuatan setiap individu.
- c. Memeriksa perbuatan yakni menentukan perbuatan tidak bermangfaat untuk sebuah tujuan.

Oemar Hamalik menjelaskan fungsi motivasi antara lain: mampu memunculkan suatu perbuatan. Proses pembelajaran akan terjadi jika individu tersebut memiliki motivasi, pengarah, artinya mencari jalan agar mampu menuju arah yang diinginkan. Besarnya motivasi maka cenderung mempercepat suatu pekerjaan.

3. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Dalam dunia kerja, tentu ada faktor yang mempengaruhi motivasi kerja sehingga karyawan mampu bekerja dengan baik. Motivasi merupakan faktor pendorong setiap individu yang menimbulkan semangat kerjanya.

Faktor tersebut seperti, adanya gaji, pekerjaan yang aman, rekan kerja yang kompak, dan pekerjaan yang berarti atau bermanfaat.⁹

Siagan, mengatakan bahwa faktor yang menjadikan sifatnya individual adalah:

a. Kebutuhan (*needs*)

Kebutuhan seperti ini ialah kebutuhan ataupun keinginan untuk kelangsungan hidup. Kebutuhan-kebutuhan inilah yang mendorong karyawan terus termotivasi dalam bekerja.

b. Tujuan-tujuan (*goals*)

Tujuan atau goals adalah gambaran jelas tentang apa yang diinginkan oleh karyawan atau diharapkan untuk dicapai sehingga karyawan terus bersemangat dalam bekerja.

c. Sikap (*attitudes*)

Sikap dan perilaku, adanya sikap yang baik maka karyawan merasa nyaman sehingga motivasi kerjanya juga akan semakin meningkat.

d. Kemampuan-kemampuan (*abilities*)

⁹ Anggraini, V. S. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Kna. *Jurnal USAHA*, 4(1), 86–94. <https://doi.org/10.30998/juuk.v4i1.192>

Kemampuan dalam dunia kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja, sehingga dari kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dapat membantunya untuk terus berkembang serta terus bersemangat dalam bekerja.

Sedangkan hal yang berasal dari organisasi adalah:

a. Penghargaan/upah (*pay*)

Imbalan yang diberikan kepada karyawan secara rutin atas prestasi kerja yang diberikan, hal itu membuat karyawan akan terdorong dalam melaksanakan tugasnya.

b. Keamanan pekerjaan (*job security*)

Merupakan upaya untuk melindungi pekerjaan dan asset perusahaan dari bahaya selama bekerja. Adanya keamanan seperti ini akan membuat karyawan semakin aman dalam bekerja dan tentu hal itu akan membuat karyawan terdorong dalam bekerja.

c. Sesama pekerja (*co-workers*)

Merupakan orang-orang atau karyawan lainnya yang bekerja sama dalam organisasi yang sama. Dengan adanya sesama pekerja karyawan, akan membuat kita semakin bersemangat dalam bekerja karena kita saling membantu satu sama lainnya.

d. Pengawasan (*praise*)

Menerupakan proses dalam memastikan bahwa kegiatan perusahaan berjalan sesuai rencana. Dengan adanya pengawasan, karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan maksimal.

e. Pekerjaan (*job itself*)

Segala upaya yang dilakukan oleh karyawan untuk memenuhi kewajibannya sebagai anggota organisasi perusahaan. Ini akan membuat karyawan tekun dalam bekerja karena mengingat akan tugasnya masing-masing.

B. Teori Abraham Maslow

1. Biografi Abraham Maslow

Abraham Maslow lahir di tahun 1908 dalam keluarga Rusia Yahudi di New York. Abraham Maslow mempunyai kepribadian yang pemalu, memiliki emosi negatif namun memiliki rasa ingin tahu yang tinggi dan mempunyai kemampuan berfikir yang luar biasa. Abraham Maslow memiliki IQ diatas rata-rata, kemampuan berpikirnya bidang akademik lebih tinggi. Pada masa remaja, Maslow menyukai karya para filsuf seperti Alfreth N Whietehead, Henri B, Thomas J, Abraham L, Plato, dan Baruch S.

Abraham Maslow hidup pada masa dimana aliran psikologi bermunculan yang baru tumbuh sebagai disiplin ilmu yang cukup muda. Pada tahun 1954 Abraham Maslow menerbitkan bukunya yang berjudul

motivasi dan kepribadian,¹⁰ yang begitu diminati dan mempunyai pengaruh di berbagai universitas yang ada di Amerika diantaranya teori Sigmund Freud dan Behaviorisme John B. Watson.

Abraham Maslow berpendapat bahwa hal tersebut terjadi melalui tindakan atas individu dari lima macam dasar jenis kebutuhan. Teori Hierarchy yang dikemukakan oleh Maslow menyebutnya berbagai unsur atau perpaduan teori yang dilihat dari keseluruhan yang bersifat penuh dengan semangat. Adanya hal tersebut dimana Maslow beranggapan atas teorinya dengan mengikuti tradisi fungsi James dan Dewey, yang disatukan melalui komponen terpercaya Wertheimer, Goldstein, dan Psikologi Gestalt, dengan dinamisme Freud, Fromm, Horney, Reich, Jung, dan Adler.¹¹ Abraham Maslow menyatakan bahwa adanya motivasi seseorang terlihat dari kebutuhan berdasarkan urutan kadar kepentingan dari terendah hingga ke yang paling tinggi. Dapat juga dikatakan individu terdorong untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidupnya, kebutuhan-kebutuhan tersebut mempunyai tingkatan, mulai dari yang rendah biasa disebut bersifat dasar atau kebutuhan fisik, sampai yang paling tinggi atau biasa disebut sebagai aktualisasi diri.¹²

¹⁰ Abraham H. Maslow., *Motivasi dan Kepribadian* (Jakarta: PT. Gramedia, 2014).

¹¹ Iskandar, I. (2016). Implementasi Teori Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow terhadap Peningkatan Kinerja Pustakawan. *Khazanah Al-Hikmah : Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi, Dan Kearsipan*, 4(1), 23–34. <https://doi.org/10.24252/kah.v4i1a2>

2. Motivasi kerja menurut Abraham Maslow.

Menurut Abraham Maslow, motivasi kerja yaitu merangsang atau mendorong setiap individu untuk bekerja dan melaksanakan tugasnya. Terjadinya motivasi, maka karyawan akan merasa terdorong dalam bekerja sehingga akan berdampak pada perkembangan suatu organisasi.¹³

Abraham Maslow menerapkan teori bertahap dalam bentuk piramida. Tahapan piramida berasal dari aturan bahwa individu harus memenuhi kebutuhan mendasar untuk mencapai memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi.¹⁴

Adapun konsep / gambar piramida sebagai berikut:



Hal ini, ketika pekerjaan telah memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi maka itu akan menentukan dalam motivasi kerja. Tingkat keinginan sangat berhubungan erat dengan hirarki kebutuhan yang ditempuh

¹⁴ Dwi, Khusnul, & Danik. (2022). Pemikiran Abraham Maslow Tentang Motivasi dalam Belajar. *Tajdid Jurnal Pemikiran Keislaman Dan Kemanusiaan*, 6(1), 37–

seorang untuk pencapaian kebutuhannya.¹⁵ Teori motivasi Maslow lebih terkenal dengan nama teori hierarki kebutuhan. Berikut penjelasan dari konsep piramida sebagai berikut.¹⁶

Berikut kelima tahapan kebutuhan Abraham Maslow yang di antaranya:

1) Fisiologis

Adalah suatu keinginan dasar manusia untuk bertahan hidup, kebutuhan ini biasanya disebut dengan kebutuhan primer seperti makanan, minuman, tempat tinggal dan lain-lain.¹⁷ Tidak diragukan lagi bahwa kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang paling penting, motivasi paling kuat yaitu kebutuhan fisiologis. Setiap individu yang memiliki hirarki kebutuhan kemungkinan besar lebih membutuhkan makanan daripada yang lainnya, adapun faktor-faktor yang berhubungan dengan dorongan-dorongan fisiologis dalam pemberian makanan, minuman, dan perilaku seksual.¹⁸

2) Rasa aman.

¹⁵ King, D. (2023). Herzberg. *Encyclopedia of Human Resource Management, Second Edition*, 1(1), 167–168. <https://doi.org/10.4337/9781800378841.h.4>

¹⁷ Utamaningsih, A., & Monika, G. (2019). 3 1,2,3. 11(2), 133–142

¹⁸ Abraham H. Maslow., *Motivasi dan Kepribadian* (Jakarta: PT. Gramedia, 2014),41.

Kebutuhan ini adalah kebutuhan yang bebas dari ketakutan, jauh dari ancaman, aman dari gangguan. Apabila kebutuhan fisiologis relatif telah terpenuhi maka dalam keamanan dapat dikategorikan sebagai keamanan, kemantapan, ketergantungan, perlindungan, kebebasan dari rasa takut, cemas dan kekalutan, kebutuhan akan struktur, ketertiban, hukum, baas-batas.¹⁹

3) Kebutuhan sosial.

Kebutuhan sosial yang penting untuk kesejahteraan manusia. Hal ini penting karenan membantu mencegah perasaan kesepian, kecemasan dan depresi. Jika kebutuhan fisik maupun kebutuhan rasa aman cukup terpenuhi, maka timbullah kebutuhan akan kasih sayang dan penghargaan, jika itu terpenuhi, maka adanya rasa memiliki. Dalam kebutuhan sosial, yang paling utama yaitu kebutuhan akan cinta dan kelembutan hati juga mencakup baik cinta yang memberi maupun yang menerima.²⁰

4) Kebutuhan akan harga diri.

Keinginan untuk merasa baik tentang setiap individu dan mendapatkan pengakuan dari orang sekitar. Keinginan akan kekuatan, akan prestasi, kecukupan, keunggulan dan kemampuan,

¹⁹ Abraham H. Maslow., *Motivasi dan Kepribadian* (Jakarta: PT. Gramedia, 2014),43.

²⁰ Abraham H. Maslow., *Motivasi dan Kepribadian* (Jakarta: PT. Gramedia, 2014),48-50.

kepercayaan yang ada pada diri sendiri dalam menghadapi dunia dan kebebasan.²¹

5) Kebutuhan akan perwujudan diri.

Keinginan untuk mewujudkan potensi diri secara maksimal setelah kebutuhan dasar terpenuhi, seperti kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial dan penghargaan.²² Meskipun semua kebutuhan sudah terpenuhi, terkadang perasaan tidak puas keinginan yang baru, kecuali melakukan sesuai dengan keinginan setiap individu. Keinginan orang akan mewujudkan dirinya menurut kemampuannya. Hal tersebut dapat dikatakan sebagai keinginan untuk semakin lama akan semakin istimewa sesuai dengan kemampuannya.²³

Dua dalil utama teori Abraham Maslow yang biasa dikenal dengan teori Hirarki kebutuhan yang terdiri dari dua pokok utama antara lain:

- 1) Jika salah satu kebutuhan individu terpenuhi, maka hal itu bukan lagi suatu motivasi bagi individu.
- 2) Jika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi, maka kebutuhan yang lebih tinggi akan menjadi penentu perilakunya.²⁴

²¹ Abraham H. Maslow., *Motivasi dan Kepribadian* (Jakarta: PT. Gramedia, 2014),50-51.

²² Nurodin, S.Kom. I.,M.A, *Teori Psikologi Kepribadian Sebuah Pandangan Tentang Hakikat Manusia* (Bandung: PT. Refika Aditama,2019), 80-83.

²³ Abraham H. Maslow., *Motivasi dan Kepribadian* (Jakarta: PT. Gramedia, 2014),51-52.

²⁴ King, D. (2023). Herzberg. *Encyclopedia of Human Resource Management, Second Edition*, 1(1), 167–168. <https://doi.org/10.4337/9781800378841.h.4>

Abraham Maslow mengatakan bahwa motivasi adalah suatu kebutuhan, dimana terjadinya perut kenyang atau berisi didorong lantaran kebutuhan buat makanan (fisiologis). Motivasi juga disebut sebagai pendorong bagi setiap individu. Motivasi seseorang dapat muncul dari dalam diri maupun dorongan dari luar diri.

Beberapa dasar yang perlu kita pahami sekaitan dengan teori hirarki Abraham Maslow agar bisa dijadikan pegangan terhadap penerapannya antara lain:

1. Terhentinya motivasi disaat kebutuhan-kebutuhan terpenuhi. Hal tersebut memiliki maksud bahwa adanya motivasi ketika individu ingin memenuhi kebutuhannya.
2. Adanya kebutuhan negatif dapat memicu terjadinya masalah. Hal tersebut ditandai bahwa motivasi yang awalnya timbul karena dalam keadaan tertekan membuat diri hilang kendali.
3. Abraham Maslow berasumsi bahwa setiap individu memiliki kebutuhan untuk tumbuh. Selagi manusia memiliki harapan, pemenuhan kebutuhan pada posisi yang lebih tinggi akan terus diupayakan.²⁵ Kebutuhan bertahap dari Abraham Maslow ini adalah suatu pernyataan luas tentang kebutuhan-kebutuhan

²⁵ Rudiarta, I. W. (2022). Penerapan Teori Hierarki Kebutuhan Maslow Dalam Pembelajaran Daring. *Widyacarya: Jurnal Pendidikan, Agama Dan Budaya*, 6(1), 13. <https://doi.org/10.55115/widyacarya.v6i1.1893>

manusia mempersiapkan sebuah kerangka dasar sebagai landasan untuk memahami kekuatan-kekuatan yang menyebabkan orang berperilaku dengan cara tertentu dalam situasi tersebut.

C. Kerja Menurut Pandangan Alkitab.

Manusia dalam bekerja, sangat berhubungan erat dengan perintah dalam memenuhi bumi dan menaklukkannya. Untuk itu, kerja terjadi bukan karena jatuhnya manusia ke dalam dosa walaupun dosa mempengaruhi aktivitas pekerjaan yang membuatnya menjadi lebih berat. Bekerja bukan suatu kutukan karena kerja sudah dimandatkan terhadap manusia sebelum manusia jatuh ke dalam dosa. Untuk itu kerja merupakan perintah dari Tuhan seperti yang dikatakan dalam kitab (Kel 34:21) "Enam hari lamanya engkau bekerja". Jadi bekerja merupakan bagian dari rencana Allah dalam kehidupan kita setiap hari. Dalam konsep Alkitab Allah sendiri adalah pekerja, Allah menetapkan bahwa kerja itu baik. Ada beberapa alasan mengapa dikatakan pekerjaan itu adalah sesuatu yang berharga untuk dilakukan diantaranya:

1. Allah adalah pekerja (Kej. 1), menyatakan bagaimana Allah menjadikan langit dan bumi, dan adanya tujuan utama dalam melakukan pekerjaan (filipi 1:21, Lukas 22:27), adanya motivasi kerja dalam Kristus (Matius 22:37-40, Lukas 22:27).²⁶

²⁶ Saputra, Y. N. (2017). 104-Article Text-488-1-10-20210427 Kerja Dan Tujuannya Dalam Perspektif Alkitab. *Te Deum*, 7(1), 99–111.

2. Allah menciptaka manusia sebagai pekerja, Allah menciptakan manusia menurut gambar dan rupa Allah sebagai pekerja. (Kej. 1: 26-29) menjelaskan bahwa Allah menciptakan manusia untuk berkuasa atas makhluk yang lainnya, menaklukan ciptaan yang lain, dan memperoleh makan dari hasil bumi. Hal tersebut menandakan bahwa manusia itu bekerja. Kejujuran dan keadilan dalam melakukan pekerjaan (Amsal 11:3, kolose 3:23), adanya rasa saling menghargai dalam melakukan pekerjaan (efesus 6:9, Kolose 4:1)²⁷
3. Allah menjadikan manusia sebagai rekan sekerjanya, manusia tidak diciptakan bekerja untuk dirinya sendiri melainkan sebagai rekan kerja Allah.²⁸

Kemudain Allah membuat taman eden disebelah timur, lalu kemudian menempatkan manusia ke dalam taman itu dalam memelihara dan mengusahakan taman itu. (Kej.2:8,15). Dari hal tersebut dapat dikatakan bahwa, Allah telah menciptakan segala sesuatunya kemudian tugas manusia adalah mengelola dan memlihara semuanya itu.²⁹ Meminta hikmat dari Tuhan dalalam melakukan pekerjaan (Amsal 3:5-6, Yakobus

²⁷Saputra, Y. N. (2017). 104-Article Text-488-1-10-20210427 Kerja Dan Tujuannya Dalam Pers[ektif Alkitab. *Te Deum*, 7(1), 99–111

²⁸Saputra, Y. N. (2017). 104-Article Text-488-1-10-20210427 Kerja Dan Tujuannya Dalam Pers[ektif Alkitab. *Te Deum*, 7(1), 99–111.

²⁹. Saputra, Y. N. (2017). 104-Article Text-488-1-10-20210427 Kerja Dan Tujuannya Dalam Pers[ektif Alkitab. *Te Deum*, 7(1), 99–111.

1:5) adanya rasa tanggung jawab dalam bekerja (Amsal 16:3), sedia dalam menghadapi kegagalan maupun kesalahan (Amsal 24:16).