

## **BAB II**

### **PERSPEKTIF TEORITIS**

#### **2.1. Kajian Pustaka**

##### **2.1.1. Pengertian Bekerja dan Motivasi**

Kehidupan manusia tidak dapat terlepas dari berbagai macam aktifitas seperti halnya bekerja. Bekerja mengandung arti melaksanakan suatu tugas yang harus diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh pihak yang bersangkutan (As'ad, 1995).

Bagi manusia tidak cukup bila hanya mampu bekerja saja, tetapi juga harus mempunyai kemauan untuk bekerja. Hal itu dikarenakan dalam bekerja tidak hanya memerlukan fisik semata, tetapi juga harus memiliki keterampilan dan kesungguhan. Aktifitas-aktifitas yang dilakukan baik fisik maupun mental selalu berorientasi pada tujuan. Berbagai macam aktifitas tersebut dapat dipandang sebagai suatu perilaku dan tindakan manusia yang merupakan gambaran dan perwujudan yang paling sederhana dari motivasi dasar manusia. Manusia termotivasi untuk melakukan aktifitas karena manusia berharap aktifitas tersebut dapat membawanya ke suatu keadaan yang lebih baik dan memuaskan dari keadaan yang sebelumnya. Apa yang memotivasi manusia untuk beraktifitas atau bekerja lebih banyak ditentukan oleh keterampilan dan keahlian yang dimilikinya, serta demi memenuhi kelangsungan hidup dan adanya keinginan untuk memenuhi atau mencapai kebutuhan yang belum terpenuhi (As'ad, 1995).

Berdasarkan pada arti bahasa, istilah motivasi atau *motivation* ini sendiri berasal dari bahasa latin; *movere*, yang berarti menggerakkan (Winardi, 2008).

Banyak definisi tentang motivasi dari para ahli. Salah satunya adalah Robert L. Mathis (2002, hal. 89), yang mendefinisikan motivasi sebagai hasrat dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan.

Menurut Gray (dalam Winardi, 2008), motivasi merupakan hasil dari sejumlah proses yang bersifat internal ataupun eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya gairah dan kegigihan dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Pendapat lain mengatakan bahwa motivasi adalah alasan atau sesuatu hal yang dapat memicu seseorang mempunyai dorongan sehingga timbul kecenderungan untuk melakukan dan tidak melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan tertentu (Soekiman & Purbasakti, 2013).

Secara umum, motivasi mencakup keseluruhan golongan, dorongan, keinginan, kebutuhan dan daya yang sejenis. Dari pernyataan tersebut tersirat bahwa motivasi adalah hal-hal yang menimbulkan dorongan bagi seseorang untuk bertindak sesuai apa yang diinginkan (Koontzet *al*, 1996).

Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan timbulnya kecenderungan untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan. Di samping itu, motivasi juga dapat menentukan perilaku seseorang dalam mencapai tujuan tertentu. Motivasi merupakan dasar dari kegiatan-kegiatan untuk menggerakkan dan mengarahkan perilaku seseorang dan erat sekali kaitannya dengan motif. Dengan demikian,

maka motivasi dapat diartikan sebagai suatu kondisi aktif dalam diri seseorang (Nugraha, 2014).

Dari berbagai pengertian dan definsi tentang motivasi di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kondisi dalam diri seseorang yang mendorong dan membentuk sebuah kekuatan untuk melakukan tindakan yang ditujukan untuk memenuhi kebutuhan, kepuasan, dan tujuan lainnya. Oleh karena itu tidak akan timbul motivasi jika tidak ada faktor yang memicunya.

Selain itu, motivasi juga bersifat dinamis dan kompleks. Apa yang memotivasi seseorang pada sebuah pekerjaan atau tindakan yang dilakukannya, belum tentu sama dengan motivasi orang lain meskipun pekerjaan atau tindakan yang dilakukan tersebut sama.

Motivasi merupakan mesin penggerak yang menimbulkan pengaruh terhadap perilaku individu. Menurut Hasibuan (2002), terdapat hal-hal yang menimbulkan motivasi, antara lain:

1. *The desire to live*, artinya keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat makan dan untuk dapat melanjutkan hidupnya.
2. *The desire of possession*, artinya keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan merupakan salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.
3. *The desire of power*, artinya keinginan dan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, mendorong orang agar mau bekerja.

4. *The desire of recognition*, artinya keinginan dan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong orang bekerja.

### 2.1.2. *Content Theories of Motivation*

Berbagai macam teori motivasi telah dikemukakan oleh banyak ahli sejak awal tahun 1900. Teori-teori tersebut terus berkembang terutama dalam bidang ilmu psikologi, manajemen sumber daya manusia, dan perilaku organisasi. Pada perkembangannya, teori-teori motivasi kerja tersebut dikategorikan lagi menjadi dua kategori besar, yaitu *Content Theories*, dan *Process Theories*. *Content Theories* mencoba untuk menguraikan hubungan antara faktor-faktor intrinsik dan perilaku tertentu, sedangkan *Process Theories* menguraikan bagaimana faktor-faktor personal berinteraksi dan mempengaruhi satu dengan lainnya untuk menghasilkan perilaku (Hidayat, 2009).

*Content Theories* (teori-teori isi), terkadang juga disebut sebagai *teori-teori kebutuhan (need theories)*, adalah teori yang motivasi yang memusatkan perhatiannya pada pertanyaan: *apa penyebab-penyebab perilaku terjadi dan berhenti?* atau memusatkan dengan pertanyaan “*apa*” dari motivasi. Jawaban pertanyaan tersebut terpusat pada: 1) Kebutuhan-kebutuhan, motif-motif atau dorongan-dorongan yang mendorong, menekan, memicu, dan menguatkan seseorang untuk melakukan kegiatan, dan 2) hubungan-hubungan seseorang dengan faktor-faktor eksternal yang menyarankan, menyebabkan, mendorong, dan mempengaruhi mereka untuk melakukan suatu kegiatan.

*Content Theories* menekankan pentingnya pengertian akan faktor-faktor internal individu tersebut, seperti kebutuhan atau motif, yang menyebabkan memilih kegiatan, cara dan perilaku tertentu untuk memuaskan kebutuhan yang dirasakan. Faktor-faktor eksternal, seperti gaji, kondisi kerja, hubungan kerja, dan kebijaksanaan perusahaan tentang kenaikan pangkat, delegasi wewenang, dan sebagainya, memberikan nilai atau usaha pencapaian tujuan organisasi. Pendekatan *content theories* banyak dihubungkan dengan empat dari teori yang dikenal secara luas sebagai teori motivasi seperti: (1) *Maslow's Hierarchy of Needs Theory*, (2) *Alderfer Existence, Relatedness, and Growth (ERG) Needs Theory*, (3) *Herzberg's Motivator Hygiene Theory*, (4) *McClelland's Achievement Motivation Theory* (Handoko, 2016).

### **2.1.3. Maslow's Hierarchy of Needs Theory**

*Teori Hirarki Kebutuhan* yang dikemukakan oleh Abraham Harold Maslow atau yang lebih sering dikenal sebagai *Maslow's Hierarchy of Needs Theory* merupakan teori yang paling dikenal untuk menerangkan konsep motivasi pemenuhan kebutuhan hidup manusia hingga saat ini. Maslow beranggapan bahwa kebutuhan-kebutuhan di tingkat rendah harus terpenuhi atau paling tidak cukup terpenuhi terlebih dahulu sebelum kebutuhan-kebutuhan di tingkat lebih tinggi menjadi hal yang memotivasi (Feist & Gregory, 2010, hal. 331).

Konsep hirarki kebutuhan ini bermula ketika Maslow melakukan pengamatan terhadap perilaku monyet. Berdasarkan pengamatan tersebut, Maslow mendapatkan kesimpulan bahwa beberapa kebutuhan lebih diutamakan

dibandingkan kebutuhan-kebutuhan lainnya. Sebagai contoh, jika seseorang merasa haus, maka seseorang tersebut akan cenderung berusaha untuk memuaskan rasa hausnya. Seseorang mungkin dapat bertahan hidup tanpa makanan selama berminggu-minggu, tetapi tidak tanpa air—seseorang hanya mampu untuk bertahan hidup selama beberapa hari saja, karena kebutuhan seseorang akan air lebih kuat dibandingkan dengan kebutuhan akan makan (Rahmat Hidayat, 2011, hal. 165-166).

Dalam teori ini, Maslow (dalam Feist & Gregory, 2010, p. 331) menggambarkan kebutuhan-kebutuhan ini sebagai kategori kebutuhan dasar yang digambarkan melalui sebuah hirarki tingkat kebutuhan. Ada lima kategori tingkat kebutuhan dasar dalam teori ini, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan akan aktualisasi diri (Handoko, 2016).

Dalam teorinya, Maslow mendasarkan konsep hirarki kebutuhan pada dua prinsip. Pertama, dikatakan bahwa pada dasarnya manusia mempunyai lima tingkat kebutuhan hidup berjenjang yang disusun secara hirarki dari yang paling rendah sampai ke yang paling tinggi—bahwa tingkat kebutuhan tersebut berlaku bagi setiap orang dan tersusun atas dasar kepentingan, dengan arti bahwa tingkat kebutuhan pada tingkat yang paling rendah harus dipenuhi terlebih dahulu baru kemudian tingkat-tingkat kebutuhan pada tingkat selanjutnya menjadi hal yang memotivasi.

Kedua, bila suatu tingkat kebutuhan telah terpenuhi, maka tingkat kebutuhan pada tingkatan yang selanjutnya akan menjadi motivasi yang lebih

dominan. Dengan kata lain, kebutuhan yang belum terpenuhi akan mendorong motivasi seseorang untuk memenuhi kebutuhan ke tingkat kebutuhan yang baru. Hal ini mengasumsikan bahwa apabila satu faktor kebutuhan telah dipenuhi, maka faktor tersebut cenderung berhenti menjadi motivator utama dari pelaku (Handoko, 2016). Akan tetapi, jika seseorang sampai pada tingkat tertinggi tetapi kebutuhan dasarnya tidak terpenuhi, maka seseorang itu dapat kembali pada tingkat kebutuhan yang sebelumnya (Plotnik & Kouyoumdjian, 2014).

Pemenuhan kebutuhan-kebutuhan tersebut didorong oleh dua kekuatan, yaitu *deficiency motivation* (motivasi kekurangan) dan *growth motivation* (motivasi perkembangan). *Deficiency motivation* bertujuan untuk mengatasi masalah ketegangan manusia karena berbagai kekurangan yang ada. Sedangkan *growth motivation* didasarkan atas kapasitas tiap individu untuk tumbuh dan berkembang—kapasitas-kapasitas tersebut sudah merupakan pembawaan dari setiap individu (Haroen, 2008).

Adapun kelima kategori kebutuhan menurut Maslow (dalam Handoko, 2016) selengkapnya sebagai berikut:

### **1. *Physiological Needs (Kebutuhan Fisiologis)***

Kebutuhan yang paling dasar dari setiap manusia adalah kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidupnya secara fisik. Kebutuhan-kebutuhan tersebut di antaranya seperti kebutuhan akan makan, minum, tempat tinggal, pakaian, seks, istirahat, dan kebutuhan fisiologis lainnya—yang mana kebutuhan-kebutuhan tersebut adalah

potensi paling dasar dan paling besar bagi semua pemenuhan kebutuhan di atasnya (Feist & Gregory, 2010).

Ibaratkan—manusia yang sedang haus akan termotivasi mencari air untuk minum, bukan mencari kawan atau mencari penghargaan. Maksudnya adalah, manusia akan mengabaikan atau menekan terlebih dahulu kebutuhan-kebutuhan yang lain sampai kebutuhan fisiologisnya tersebut terpenuhi (Feist & Gregory, 2010).

Tidak seperti kebutuhan-kebutuhan yang lain, terdapat dua hal yang membedakan *physiological needs* dengan kebutuhan-kebutuhan yang lain. Pertama, *physiological needs* merupakan satu-satunya kebutuhan yang dapat terpenuhi sepenuhnya atau minimal bisa diatasi. Contohnya; seseorang dapat merasa cukup dalam aktifitas seperti makan dan minum (misalnya) ketika sudah merasa kenyang, sehingga ketika dia sudah kenyang, daya penggerak untuk makan dan minumannya akan hilang. Terlebih lagi bagi seseorang yang baru saja menyelesaikan sebuah santapan besar, hanya membayangkan sebuah makanan saja sudah cukup untuk membuatnya mual. Kedua, yang menjadi ciri khas dalam kebutuhan fisiologis adalah hakikat pengulangannya. Contohnya; setelah seseorang selesai makan dan minum, pada suatu saat mereka pasti akan kembali lapar atau haus lagi dan akan terus-menerus mencari makanan dan air lagi. Sementara itu, hal ini tidak terus menerus muncul atau bahkan tidak berlaku untuk kebutuhan di tingkatan yang lebih tinggi. Misalkan, untuk seseorang yang sudah terpenuhi sebagian kebutuhan mereka untuk dicintai dan dihargai, akan tetap



merasa yakin bahwa mereka dapat mempertahankan pemenuhan kebutuhan itu tanpa harus mencari-carinya lagi (Feist & Gregory, 2010).

Dalam implementasinya, kebutuhan fisiologis ini biasanya dapat dipenuhi melalui gaji atau upah yang diperoleh, ruang istirahat, *break* untuk makan, udara bersih untuk bernafas, air untuk minum, liburan, cuti, balas jasa dan jaminan sosial, periode istirahat *on the job*, dan lain sebagainya (Hidayat & Purnomo, 2011).

## **2. *Safety & Security Needs (Kebutuhan akan Keamanan dan Rasa Aman)***

Setelah *physiological needs* sudah terpenuhi sepenuhnya atau relatif terpenuhi, muncul lah kebutuhan-kebutuhan selanjutnya yang disebut Maslow sebagai *safety and security needs* (Handoko, 2016).

*Safety and security needs* atau kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini di antaranya adalah kebutuhan akan rasa aman secara fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya yang mengancam, keamanan dan keselamatan kerja, serta perlindungan terhadap kerugian fisik dan berbagai kekhawatiran seperti; kecelakaan kerja, kehilangan pekerjaan, tidak dibayarnya gaji, dan sebagainya. *Safety and security needs* berbeda dari *physiological needs* karena kebutuhan ini tidak bisa terpenuhi seutuhnya. Hal ini dikarenakan pada hakikat manusia yang tidak pernah dapat dilindungi sepenuhnya (Feist & Gregory, 2010).

Menurut Maslow (dalam Goble, 1987, p. 71), seseorang yang merasa tidak aman akan bertingkah laku seperti halnya anak-anak yang merasa tidak aman— orang tersebut akan bertingkah laku seakan-akan sedang dalam keadaan terancam

besar. Seseorang yang merasa tidak aman memiliki kebutuhan akan keteraturan dan stabilitas secara berlebihan (ketergantungan) serta akan berusaha keras untuk menghindari hal-hal yang bersifat asing dan hal-hal yang tidak diharapkannya.

### **3. *Social Needs (Kebutuhan Sosial)***

Jika *physiological needs* dan *safety and security needs* telah terpenuhi, maka kebutuhan selanjutnya yang muncul adalah kebutuhan sosial. Dalam dunia kerja, kebutuhan ini di antaranya meliputi dorongan untuk berinteraksi dan berafeksi (cinta, persahabatan, kekeluargaan, asosiasi, dll) dengan satu sama lain, perasaan memiliki dan diterima di dalam kelompok kerja atau juga dalam masyarakat dan lingkungannya. Kebutuhan ini biasanya dipenuhi melalui suasana kerja dimana sesama anggotanya dapat saling memberi dan menerima satu sama lain (Handoko, 2016).

### **4. *Esteem Needs (Kebutuhan akan Penghargaan)***

Setelah kebutuhan sebelumnya terpenuhi, seseorang akan bebas untuk mengejar kebutuhan selanjutnya, yaitu kebutuhan akan penghargaan (Feist & Gregory, 2010).

Maslow (dalam Rahmat Hidayat, 2011, pp. 165-166) mengemukakan bahwa setiap orang memiliki dua kategori kebutuhan pada tingkatan kebutuhan ini, yaitu kebutuhan yang lebih rendah dan yang lebih tinggi. Kebutuhan yang lebih rendah di antaranya adalah kebutuhan untuk menghormati orang lain, kebutuhan akan status, ketenaran, kemuliaan, pengakuan, perhatian, reputasi, apresiasi, martabat, bahkan dominasi. Kebutuhan yang lebih tinggi adalah

kebutuhan akan harga diri, termasuk perasaan, keyakinan, kompetensi, prestasi, penguasaan, kemandirian dan kebebasan.

Sekali seseorang dapat memenuhi kebutuhan pada tingkatan ini, seseorang tersebut dapat dikatakan sudah siap untuk memasuki gerbang aktualisasi diri, hirarki kebutuhan tertinggi yang ditemukan oleh Maslow (Feist & Gregory, 2010).

##### **5. *Self-Actualization Needs (Kebutuhan akan Aktualisasi Diri)***

Tingkatan terakhir dari teori hirarki kebutuhan Maslow adalah aktualisasi diri (Handoko, 2016). Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan yang tidak melibatkan keseimbangan, tetapi melibatkan keinginan yang terus menerus untuk memenuhi segala potensi yang ada—seperti pertumbuhan dan pengembangan diri. Maslow (dalam Rahmat Hidayat, 2011, pp. 165-166) menggambarkan kebutuhan ini sebagai “hasrat” untuk “semakin menjadi diri sepenuh kemampuannya sendiri”—menjadi apa saja menurut kemampuannya. Dalam realisasinya, biasanya kebutuhan ini dapat dipenuhi dari menyelesaikan tugas-tugas yang menantang, melakukan pekerjaan kreatif, pengembangan keterampilan, dan lain sebagainya.

Awalnya Maslow (dalam Feist & Gregory, 2010, p. 331) berasumsi bahwa kebutuhan untuk aktualisasi diri akan langsung muncul setelah kebutuhan akan penghargaan terpenuhi. Akan tetapi, selama tahun 1960-an, ia menyadari bahwa banyak anak muda di Brandie yang memiliki pemenuhan yang cukup terhadap kebutuhan-kebutuhan yang lebih rendah seperti reputasi dan harga diri, namun mereka belum juga bisa mencapai aktualisasi diri.



Gambar 2.1 Hirarki Kebutuhan Maslow

Selanjutnya Maslow menggolongkan kelima kategori tersebut menjadi dua kategori besar. *Physiological needs* dan *safety needs* dikategorikan sebagai kategori *low-order needs*, yang merupakan kebutuhan yang dipenuhi secara eksternal. Sedangkan *social*, *esteem*, dan *self-actualization needs* dikategorikan dalam kategori *higher-order needs*, yang mana merupakan kebutuhan yang dipenuhi secara internal.

Dalam teori hirarki kebutuhan Maslow, manusia termotivasi oleh kebutuhan-kebutuhan yang tidak atau belum terpuaskan dan bukan oleh kebutuhan-kebutuhan yang telah terpuaskan. Maslow berpendapat bahwa rata-rata orang mungkin terpuaskan 85% dalam *physiological needs*, 70% dalam kebutuhan *safety needs*, 50% akan kebutuhan *social needs*, 40% dalam kebutuhan *esteem needs* dan 10% dalam kebutuhan *self-actualization needs* (Sigiro, 2000).

Hirarki kebutuhan tersebut tidak dimaksudkan sebagai suatu kerangka yang dapat digunakan setiap saat, akan tetapi lebih merupakan suatu kerangka

yang mungkin akan berguna dalam meramalkan tingkah laku pekerja berdasarkan kemungkinan kebutuhan yang tinggi maupun kebutuhan yang rendah. Satu fakta yang harus diterima adalah bahwa pada dasarnya kebutuhan setiap orang berbeda-beda yang disebabkan oleh berbagai faktor seperti latar belakang pendidikan, tinggi rendahnya status kedudukan, pengalaman, cita-cita dan pandangan hidup (Wahjosumidjo, 1992). Kritik terhadap teori hirarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow ini adalah kepentingan relatif kebutuhan seseorang tidak sama dan berubah-ubah sepanjang waktu. Meski teori ini banyak dikritik oleh beberapa ahli, akan tetapi dalil bahwa beberapa kebutuhan merupakan prioritas ketimbang kebutuhan yang lainnya tampak sebagai pernyataan yang sah (Wexley & Yuki, 1997). Demikian pula oleh Reksomadiprodjo dan Handoko (dalam Sudirga, 2011) bahwa teori ini telah banyak berguna bagi organisasi dan perusahaan untuk dapat memotivasi pekerjaannya atas dasar tingkat kebutuhan yang menjadi motivasi mereka.

Bagaimanapun juga teori hirarki kebutuhan telah banyak digunakan dalam usaha untuk memahami memotivasi para pekerja, paling tidak dengan dua alasan berikut (Handoko, 2016):

1. Teori ini dapat digunakan untuk memperjelas dan memperkirakan perilaku seorang individu maupun kelompok dengan melihat rata-rata kebutuhan yang menjadi motivasi mereka.
2. Menunjukkan bahwa bila tingkat kebutuhan terendah relatif terpenuhi, maka faktor tersebut cenderung tidak dapat dipakai sebagai motivator lagi.

Untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan, maka pada penelitian ini faktor-faktor kebutuhan yang mempengaruhi motivasi buruh/pekerja konstruksi Desa Ngeling didasarkan atas Hirarki Kebutuhan Maslow (*physiological needs, safety needs, social needs, the needs of esteem, dan self-actualization*). Selain itu, juga akan dicari faktor-faktor eksternal dan internal selain kebutuhan-kebutuhan di atas yang juga menjadi sumber motivasi para pekerja konstruksi tersebut.

#### **2.1.4. Sumber Motivasi**

Dari teori motivasi yang telah diuraikan di atas menjelaskan bahwa sumber motivasi sendiri setidaknya bisa digolongkan menjadi dua, yaitu sumber motivasi dari luar (eksternal) dan sumber motivasi dari dalam diri individu (internal) (Winardi, 2008). Selengkapnya, Winardi (2008) mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang menjadi sumber motivasi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Faktor eksternal; yaitu faktor yang berasal dari luar diri individu, terdiri atas:
  - Jenis dan sifat pekerjaan; dorongan untuk bekerja pada jenis dan sifat pekerjaan tertentu sesuai dengan obyek pekerjaan yang tersedia akan mendorong dan mengarahkan individu untuk menentukan sikap atau pilihan pekerjaan yang akan dilakukan dan ditekuni. Kondisi ini juga dapat dipengaruhi oleh sejauh mana nilai imbalan yang diperoleh dari pekerjaan yang dimaksud.
  - Kelompok kerja dimana individu bergabung; kelompok kerja atau organisasi tempat dimana individu bergabung dapat mendorong atau

mengarahkan perilaku individu dalam mencapai suatu tujuan perilaku tertentu. Peranan kelompok atau organisasi ini dapat membantu individu mendapatkan kebutuhan akan nilai-nilai kebenaran, kejujuran, kebajikan serta dapat memberikan arti bagi individu sehubungan dengan kiprahnya dalam kehidupan sosial.

- Situasi lingkungan pada umumnya; setiap individu terdorong untuk berhubungan dengan rasa mampunya dalam melakukan interaksi secara efektif dengan lingkungannya.
  - Sistem imbalan yang diterima; imbalan merupakan karakteristik atau kualitas dari obyek pemuas yang dibutuhkan oleh seseorang yang dapat mempengaruhi motivasi atau dapat mengubah arah tingkah laku dari satu obyek ke obyek lain yang mempunyai nilai imbalan yang lebih besar. Sistem pemberian imbalan dapat mendorong individu untuk berperilaku dalam mencapai tujuan. Perilaku dipandang sebagai tujuan, sehingga ketika tujuan tercapai maka akan timbul imbalan.
2. Faktor Internal; yaitu faktor yang berasal dari dalam diri individu, terdiri atas:
- Persepsi dan penilaian individu tentang diri sendiri; seseorang termotivasi atau tidak untuk melakukan sesuatu tindakan banyak tergantung pada proses kognitif berupa persepsi dan penilaian (instropeksi diri). Persepsi dan penilaian seseorang tentang dirinya sendiri akan mendorong dan mengarahkan perilaku untuk bertindak.

- Harga diri dan prestasi; faktor ini memotivasi individu untuk berusaha agar menjadi pribadi yang mandiri, kuat, dan memperoleh kebebasan serta mendapatkan status tertentu dalam lingkungan masyarakat, serta dapat mendorong individu untuk berprestasi.
- Harapan; yaitu adanya harapan-harapan atau cita-citadi masa depan. Harapan ini merupakan informasi obyektif dari lingkungan yang mempengaruhi sikap dan perasaan subyektif seseorang. Harapan merupakan tujuan dari perilaku.
- Kebutuhan; manusia dimotivasi oleh kebutuhan untuk menjadikan dirinya sendiri berfungsi secara penuh, sehingga mampu meraih potensinya secara maksimal. Kebutuhan akan mendorong dan mengarahkan seseorang untuk mencari atau menghindari, mengarahkan dan memberi respon terhadap tekanan, beban, dan tuntutan yang dialaminya.
- Kepuasan kerja; lebih merupakan suatu dorongan afektif yang muncul dalam diri individu untuk mencapai tujuan yang diinginkan dari suatu perilaku.

## **2.2. Hasil Penelitian Terdahulu**

Ada empat jurnal penelitian yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini, jurnal yang pertama oleh Andi dan Dwi Djendoko (2004) dengan judul “Motivasi Pekerja Pada Beberapa Proyek Konstruksi Di Surabaya”, yang ditujukan untuk menentukan tingkat kebutuhan, serta faktor motivator dan



demotivator pekerja konstruksi. Penelitian tersebut menggunakan dua teori motivasi, yaitu teori Maslow dan teori Herzberg, dan dilakukan survey di beberapa proyek konstruksi di Surabaya dengan menggunakan kuesioner.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja konstruksi di Surabaya masih berada pada level *physiological needs*. Untuk faktor motivator yang paling berpengaruh adalah pemberian upah dan program keselamatan kerja yang baik. Sedangkan faktor demotivator yang paling berpengaruh adalah perlakuan yang buruk oleh atasan dan ketersediaan material yang kurang baik.

Penelitian yang hampir sama dilakukan oleh Felix Hidayat (2009) dengan judul “Motivasi Pekerja Pada Proyek Konstruksi Di Kota Bandung”, dengan menggunakan dua teori yang sama. Pada jurnal yang kedua ini, hasil penelitian menunjukkan bahwa, secara umum, tingkat kebutuhan pekerja adalah *physiological needs* karena para pekerja masih melakukan pekerjaan dalam rangka memenuhi kebutuhan dasar. Untuk faktor yang paling mempengaruhi pekerja ke arah positif (motivator) adalah bonus dan upah tambahan, sedangkan yang menurunkan motivasi pekerja (demotivator) adalah perlakuan buruk oleh atasan.

Jurnal yang ketiga oleh Anton Soekiman dan Billy Purbasakti (2013), dengan judul “Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pekerja Terampil Di Industri Konstruksi (168K)” yang berlokasi di Kota Bandung dan sekitarnya. Pada penelitian ini faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pekerja dielaborasi dari penelitian-penelitian terdahulu yang dikelompokkan menjadi enam kelompok faktor, yaitu 5 kelompok faktor sesuai teori kebutuhan Maslow dan 1 kelompok faktor lain-lain untuk mengakomodasi faktor lainnya. Analisis

dilakukan dengan melihat bobot dari tiap faktor yang dihitung berdasarkan nilai *mean* yang digunakan sebagai penentu peringkat faktor. Sedangkan untuk analisis adanya kesejangan antara kondisi saat penelitian dengan apa kondisi yang diharapkan digunakan uji *Wilcoxon sign-rank*.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa faktor utama yang mempengaruhi motivasi pekerja terampil di Kota Bandung dan sekitarnya secara berurutan adalah: (1) kebutuhan yang berkaitan dengan *physiological*, (2) kebutuhan yang berkaitan dengan *esteem*, (3) kebutuhan yang berkaitan dengan hal-hal lainnya seperti: peraturan perusahaan, durasi proyek, serta pengaturan jadwal waktu pelaksanaan proyek, (4) kebutuhan yang berkaitan dengan *belonginess and social*, (5) kebutuhan yang berkaitan dengan *self-actualization*, (6) kebutuhan yang berkaitan dengan *safety and security*. Juga diungkapkan oleh peneliti bahwa pemenuhan kebutuhan antara apa yang diharapkan pekerja dengan apa yang diterima menunjukkan adanya perbedaan yang menunjukkan belum terpenuhinya kebutuhan pekerja secara memuaskan.

Jurnal yang keempat adalah jurnal yang berjudul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Tukang Pada Beberapa Proyek Konstruksi Di Kota Bandung” oleh Endang Musmawarny dan Anton Soekiman (2015). Pada penelitian tersebut, data dikumpulkan dengan menyebar kuesioner kepada para pekerja konstruksi di lapangan, sedangkan analisis dilakukan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) model *trimming*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor motivasi yang signifikan dan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja para tukang adalah kesesuaian

gaji/upah dengan pekerjaan ( $X_1$ ) dengan nilai sebesar 16% dan adanya pembayaran upah lembur ( $X_2$ ) sebesar 21.9%. Sementara  $X_1$  (kesesuaian gaji/upah dengan pekerjaan),  $X_6$  (program pelatihan keterampilan yang baik), dan  $X_5$  (hubungan dan komunikasi yang baik sesama pekerja dan atasan) memiliki pengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja ( $Y$ ) melalui variabel  $X_7$  (disiplin dan tanggung jawab atas pekerjaan) dengan nilai  $X_7$  sebesar = 62.5%.

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Referensi	Metode	Hasil
1	“Motivasi Pekerja pada Beberapa Proyek Konstruksi di Surabaya” oleh Andi dan Dwi Djendoko (2004).	Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan jumlah sampel 263 orang pekerja dari beberapa proyek konstruksi di Surabaya. Data diolah menggunakan <i>Relative Index</i> .	Tingkat kebutuhan pekerja konstruksi di Surabaya masih berada pada level <i>physiological needs</i> . Upah dan program keselamatan yang baik menjadi <i>motivator</i> utama, sedangkan <i>demotivator</i> utama adalah perlakuan yang buruk dari atasan.
2	“Motivasi Pekerja pada Proyek Konstruksi di Kota Bandung” oleh Felix Hidayat (2009).	Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan jumlah sampel 140 orang pekerja konstruksi di Kota Bandung: Universal Hotel, Bale Pakuan, Istana Pasteur Regency, Muffin, dll. Data diolah menggunakan <i>Relative Index</i> .	Secara umum tingkat kebutuhan pekerja adalah <i>physiological needs</i> . Faktor <i>motivator</i> adalah bonus dan upah tambahan, sedangkan faktor <i>demotivator</i> adalah perlakuan yang buruk oleh atasan.
3	“Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pekerja Terampil di Industri Konstruksi” oleh Anton Soekiman & Billy Ukur Purbasakti (2013).	Data dikumpulkan melalui kuesioner pada beberapa proyek konstruksi di Kota Bandung dan sekitarnya, sementara analisis dilakukan dengan uji statistic deskriptif dan uji <i>Willcoxon Sign-Rank</i> .	Secara berurutan, faktor yang mempengaruhi motivasi pekerja terampil di Kota Bandung dan sekitarnya adalah: 1) <i>physiological needs</i> , 2) <i>esteem needs</i> , 3) hal-hal yang berkaitan dengan peraturan perusahaan, durasi proyek, pengaturan jadwal dan waktu pelaksanaan proyek, 4) <i>social needs</i> , 5) <i>self-</i>

			<i>actualization needs, 6) safety and security needs.</i>
4	“Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Tukang pada Beberapa Proyek Konstruksi di Kota Bandung” oleh Endang Musmawarny & Anton Soekiman (2015).	Data dikumpulkan dengan menyebar kuesioner kepada para pekerja di lapangan, sementara analisis dilakukan dengan Analisis Jalur model trimming.	Faktor motivasi yang paling signifikan dan berpengaruh secara langsung adalah kesesuaian gaji dengan pekerjaan dan adanya pembayaran upah lembur. Sementara faktor kesesuaian gaji dengan pekerjaan, program pelatihan keterampilan yang baik, hubungan dan komunikasi yang baik sesama pekerja dan atasan, memiliki pengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja melalui variabel disiplin dan tanggung jawab atas pekerjaan.

### 2.3. Kerangka Pemikiran Teoritis

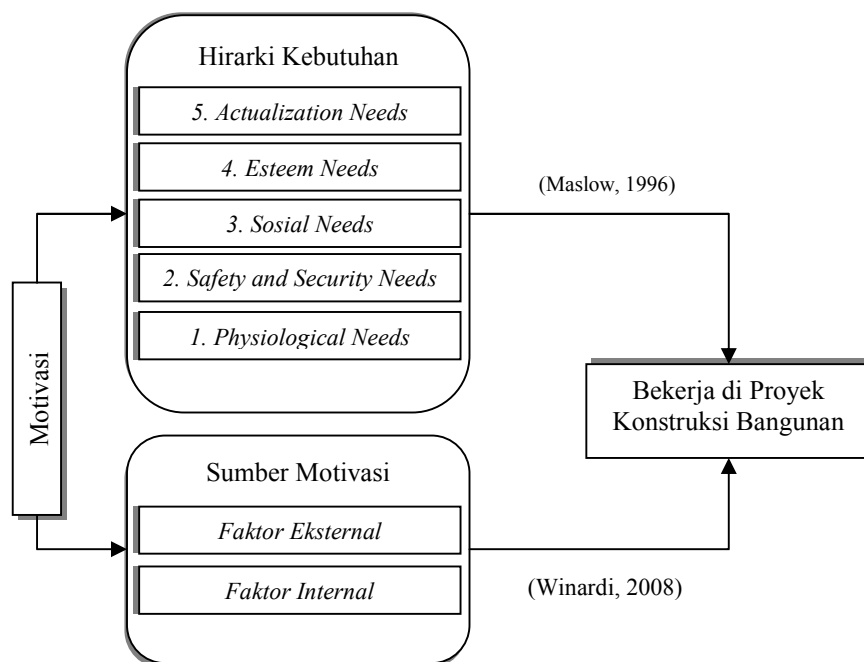
Motivasi merupakan suatu konsep yang digunakan untuk menerangkan tindakan pada suatu organisme untuk memulai dan mengarahkan sebuah perilaku (Petri, 1981). Konsep motivasi juga digunakan untuk menjelaskan perbedaan-perbedaan dalam intensitas sebuah perilaku. Perilaku dengan intensitas yang lebih besar dianggap sebagai hasil dari level yang lebih tinggi. Motivasi ini direalisasikan dengan tindakan untuk mendapatkan apa yang dimaksudkan dengan pemenuhan dan pemuasan atas kebutuhan-kebutuhan tersebut (Maloney, 1981).

Dalam teori hirarki kebutuhan Maslow, disebutkan bahwa manusia termotivasi oleh kebutuhan-kebutuhan yang tidak atau belum terpuaskan dan bukan oleh kebutuhan-kebutuhan yang telah terpuaskan (Sigiuro, 2000). Sedangkan

berdasarkan sumbernya, motivasi sangat dipengaruhi oleh faktor yang berasal dari dalam diri individu dan faktor yang berasal dari luar diri individu (Winardi, 2008).

Berdasarkan uraian yang disebutkan di atas, motivasi merupakan kondisi dalam diri seseorang yang mendorong dan membentuk sebuah kekuatan untuk melakukan tindakan yang ditujukan untuk memenuhi kebutuhan, kepuasan, dan tujuan lainnya. Oleh karena itu, tidak akan timbul motivasi jika tidak ada faktor-faktor yang memicunya.

Berdasarkan kerangka pemikiran dan hasil pemikiran yang telah peneliti jabarkan di atas, maka dapat digambarkan dalam paradigma kerangka pemikiran seperti yang ditunjukkan pada gambar 2.2.



Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran Teoritis