

## BAB II

### TINJAUAN KEPUSTAKAAN

#### A. Motivasi

##### 1. Pengertian motivasi

Pimpinan dari setiap perusahaan harus memperhatikan motivasi semua bawahannya. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui lebih dahulu definisi dari motivasi.

Edwin B. Flippo ( 1984:392 ) mengemukakan pendapatnya sebagai berikut :  
*"motivation is a skill in aligning Employee and oraganizational interests so that behavior usults in attainment of organizational objectives"*.

Maksudnya adalah :

Motivasi adalah suatu keterampilan dalam memadukan kepentingan karyawan dan kepentingan organisasi sehingga keinginan-keinginan karyawan dipuaskan kesamaan dengan tercapainya sasaran-sasaran organisasi.

Heidjrachman ( 1990 : 197 ) mengartikan motivasi sebagai berikut:

*" Motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan"*.

Demikian pula Drs. I.G. Wursanto (1994 : 131 ) dalam bukunya menjelaskan " *Motivasi merupakan keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dan dahulu diri manusia untuk melakukan semata atau untuk berbuat sesuatu*"

Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan yang dapat menimbulkan dorongan dalam diri seseorang untuk memenuhi keinginan maksud dan tujuannya, disesuaikan dengan tercapainya sasaran organisasi.

## **2. Teori motivasi**

Ada beberapa teori motivasi yang dapat digunakan sebagai pedoman dalam upaya memberi motivasi kepada para karyawan, antara lain:

Teori hirarki kebutuhan menurut Abraham Maslow.

James A.F. Stoner dan R. Edward Freeman (1989:432) mengutip pendapat Abraham Maslow yang mengemukakan bahwa pada dasarnya manusia memiliki lima kategori kebutuhan yaitu :

### **2.1. Kebutuhan dasar**

Fisiologis karyawan harus dipenuhi dengan upah yang cukup untuk memberi makan, memberi tempat berteduh, dan membela diri mereka sendiri dan keluarganya secara memuaskan dan lingkungannya yang aman.

## 2.2. Kebutuhan akan rasa aman

Keamanan dalam kerja, bebas dari paksaan atau perlakuan sewenang-wenang, dan peraturan yang ditetapkan secara jelas.

## 2.3. Kebutuhan akan rasa memiliki

Kebutuhan ini paling kuat dirasakan dalam hubungan dengan keluarga, tapi juga mempengaruhi lingkungan pekerjaan. Kecuali jika karyawan merasa bahwa dirinya merupakan bagian integral dari organisasi, maka karyawan tersebut akan kecewa karena kebutuhan akan rasa memiliki tidak terpenuhi dan tidak mungkin menanggapi peluang atau perangsang yang lebih tinggi tingkatannya.

## 2.4. Kebutuhan akan penghargaan

Maslow memberikan 2 (dua) tipe kebutuhan akan penghargaan, yaitu keinginan akan prestasi dan persaingan serta keinginan akan status dan pegakuan. Dalam lingkup organisasi, orang ingin bekerja dengan baik, dan ingin merasabahnya mereka mencapai sesuatu yang penting ketika melakukan pekerjaannya.

## 2.5. Kebutuhan akan aktualisasi diri

- 2 Menurut Maslow, apabila semua kebutuhan lainnya telah terpenuhi
- 2 secara memadai, karyawan akan termotivasi oleh kebutuhan akan

aktualisasi diri mereka akan mencari makna dan pertumbuhan pribadi dalam pekerjaannya dan akan secara aktif mencari tanggung jawab baru.

Maslow memandang kebutuhan-kebutuhan manusia sebagai suatu hirarki kebutuhan.

Setiap orang mempunyai prioritas akan kebutuhan-kebutuhan, jika kebutuhan prioritas pertama sudah terpenuhi, maka orang tersebut berusaha untuk memenuhi kebutuhan pada prioritas selanjutnya, demikian seterusnya menurut urutannya.

## B. Insentif

### 1. Pengertian insentif

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk memelihara motivasi karyawan agar selalu bekerja dengan semangat adalah dengan memberikan insentif.

Oleh Sarwoto (1991 : 144 ) dalam bukunya :

*"insentif sebagai suatu sarana motivasi dapat diberi batasan perangsang ataupun pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi"*

Begitu pula Heidjrachman (1990 : 161 ) menjelaskan :

*" Pengupahan insentif dimaksudkan untuk memberikan upah atau gaji yang berbeda karena prestasi kerja yang berbeda"*

Dari kedua definisi ini dapat ditarik kesimpulan , bahwa insentif adalah suatu sarana motifasi yang sengaja diberikan kepada pekerja agar timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi dan diberikan sesuai dengan hasil kerjanya.

## **2. Tujuan pemberian insentif**

Kolonel Kal. Susilo Martoyo, S.E (1992 : 107 )

menjelaskan:

*"Pengupahan insentif dimaksudkan untuk dapat meningkatkan produktivitas , untuk tetap berada dalam organisasi atau perusahaan."*

Menurut Handoko (1991 : 176 ) tujuan pemberian insentif adalah :

*"Meningkatkan motivasi karyawan dalam berupaya mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial dan melebihiupah dan gaji besar"*

## **3. Bentuk-bentuk insentif.**

Menurut Sarwoto (1991 : 155 - 159), secara garis besar keseluruhan insentif dapat digolongkan dalam 2 (dua) golongan yaitu :

### **3.1. Insentif material**

Insentif material dapat diberikan dalam bentuk uang atau jaminan sosial.

### 3.2. Insentif non material

Insentif non material dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, antara lain :

- a. pemberian gelar secara resmi
- b. pemberian tanda jasa /medali
- c. pemberian piagam penghargaan
- d. pemberian pujian lisan atau tertulis secara resmi (dimuka umum) ataupun secara pribadi
- e. pemberian promosi

### 4. Sifat dasar dalam sistem pengupahan insentif menurut Heidjrachman (1990 : 163 ) agar sistem pengupahan insentif dapat berhasil, ada beberapa sifat dasar yang perlu diperhatikan, antara lain :

- 4.1. Perhitungan pembayarannya dilakukan secara sederhana sehingga dapat dimengerti dan dihitung oleh karyawan.
- 4.2. Penghasilan yang diterima karyawan langsung menaikkan output dan efisiensi
- 4.3. pembayaran dilakukan secepat mungkin
- 4.4. Standar kerja ditentukan dengan hati-hati. Standar kerja yang terlalu tinggi ataupun terlalu rendah sama tidak baiknya.
- 4.5. besarnya upah normal dengan standar kerja per jam cukup merangsang karyawan untuk bekerja lebih giat.

## C. Semangat Kerja

### 1. Pengertian semangat kerja

Nitisemito (1992 : 160 ) mengartikan semangat kerja sebagai berikut:

*“Semangat kerja adalah melakukan kerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik”*

Hasibuan (1990 : 105 ) mengemukakan, bahwa:

*“Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal”*

Dari kedua definisi dapat disimpulkan, bahwa semangat kerja pada dasarnya merupakan sikap mental individu atau kelompok yang terdapat dalam organisasi, yang mencerminkan keinginan dan kesungguhan dalam mengerjakan pekerjaan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan lebih baik.

### 2. Indikator-indikator semangat kerja

Demi kelancaran dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi/lembaga institusi, maka setiap pimpinan harus selalu memperhatikan dengan seksama tinggi rendahnya tingkat semangat kerja para karyawan.

Selain itu, setiap pimpinan juga harus mengetahui indikasi-indikasi turunnya semangat kerja, sehingga bila memang terjadi penurunan semangat kerja dapat diambil pencegahan atau tindakan lebih awal.

Nitisemito (1992:161--166) menjabarkan indikator-indikator turunnya semangat kerja, antara lain:

### **2.1. Turun atau rendahnya produktivitas kerja.**

Turunnya produktivitas kerja dapat diukur atau diperbandingkan dengan waktu sebelumnya.

Produktivitas kerja yang turun dapat terjadi karena kemalasan, penundaan pekerjaan, dan sebagainya.

Apabila terjadi penurunan produktivitas kerja, maka hal ini merupakan indikasi bahwa dalam lembaga institusi tersebut terjadi penurunan semangat kerja.

Tingkat absensi yang naik juga merupakan indikasi turunnya semangat kerja. Pada umumnya bila semangat kerja turun, maka karyawan akan malas untuk setiap hari datang bekerja.

### **2.2. Tingkat turnover yang tinggi.**

Bila dalam lembaga institusi terjadi tingkat perputaran karyawan naik dari pada sebelumnya, maka hal ini merupakan indikasi turunnya semangat kerja. Tingkat perputaran karyawan yang meningkat itu terutama disebabkan karena ketidak senangan mereka bekerja pada

lembaga, sehingga mereka berusaha mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih sesuai.

### **2.3. Kegelisahan di mana-mana**

Kegelisahan di mana-mana akan terjadi bilamana semangat kerja turun. Seorang pemimpin harus dapat mengetahui adanya kegelisahan-kegelisahan yang timbul. Kegelisahan tersebut dapat terwujud dalam bentuk ketidak tenangan dalam bekerja, adanya keluh kesah, serta hal-hal lain.

### **2.4. Tuntutan yang sering terjadi**

Sering terjadi tuntutan juga merupakan indikasi semangat kerja yang menurun.

Tuntutan sebenarnya merupakan perwujudan dari ketidak puasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Oleh karena itu, bila dalam suatu lembaga sering terjadi tuntutan, maka lembaga tersebut harus waspada.

#### D. Hubungan Antara Pemberian Insentif Dengan Semangat Kerja Karyawan

Setiap tindakan manusia dilandasi oleh motivasi tertentu. Motivasi setiap manusia berbeda-beda, baik macam maupun tingkatan tinggi rendahnya.

Hal ini dikarenakan, kebutuhan setiap manusia berbeda-beda. Yang motivasi bagi seseorang belum tentu menjadi motivasi bagi yang lainnya.

Demikian pula dalam bekerja, setiap karyawan dimotivasi oleh hal yang berbeda satu sama lain.

Pimpinan lembaga harus memperhatikan motivasi dari karyawannya baik secara individu maupun secara keseluruhan, karena tinggi rendahnya motivasi karyawan akan mempengaruhi kelancaran dan ke efektifitasan dalam pencapaian tujuan lembaga. Untuk menangani hal ini, lembaga harus mengetahui apa yang menjadi kebutuhan karyawan dalam hidupnya.

Pemenuhan kebutuhan karyawan dimaksudkan untuk memotivasi mereka dalam upaya mewujudkan semangatnya dalam bekerja.

Semangat kerja erat kaitannya dengan pemenuhan kebutuhan seseorang.

Menurut Nitisemito (1992:181) :

*"Pemenuhan kebutuhan materi dan non materi akan dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja".*

Lembaga sangat mengharapkan adanya semangat kerja yang tinggi dalam setiap diri karyawannya.

Agar mereka mempunyai semangat yang tinggi dalam bekerja, maka lembaga dapat melaksanakan pemberian insentif.

Pemberian insentif dimaksudkan untuk memberi rangsangan kepada karyawan agar mereka meningkatkan kemampuannya dalam bekerja dengan semangat yang tinggi.

Jika manfaat dari program pemberian insentif dapat dirasakan oleh karyawan, maka mereka akan termotivasi dan cenderung untuk bekerja lebih baik dan lebih bersemangat. Hal ini dikarenakan, karyawan merasa keinginan dan kebutuhannya akan terpenuhi dengan melakukan suatu pekerjaan melalui cara tertentu.

Namun jika manfaat dari program insentif tidak dapat dirasakan oleh mereka, maka motivasinya akan biasa-biasa saja atau bahkan menurun sehingga tidak ada semangat dalam bekerja.

Dari uraian diatas jelas terlihat, bahwa antara pemberian insentif dengan semangat kerja ada hubungannya. Seseorang yang telah mempunyai rangsangan dalam bekerja, cenderung untuk mewujudkan semangat dalam dirinya.