

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Pengrtian Motivasi**

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan (Malayu S.P. Hasibuan, 2019 : 140). Untuk mempermudah pemahaman motivasi kerja, berikut ini dikemukakan beberapa pengertian motivasi dari beberapa ahli manajemen.

Motivasi didefinisikan oleh Fillmore H. Stanford (1967 : 173) dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2012 : 93) bahwa “*Motivation as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class*” (motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu).

Edwin B. Flipppo yang dikutip oleh Malayu S.P. Hasibuan (2019 : 142) mengemukakan :

“*Direction or motivation is essence, it is a skill in aligning employee and organization interest so thet behavior result in achievement of employee want simultaneously whith attainment or organizational objectives*” (motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai).

Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja, Ernest J. McCormick (1985 : 268) dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2012 : 94) mengemukakan bahwa :

*Work motivation is defined as conditions which influence the arousal, direction, and maintenance of behaviors relevant in work setting*” (Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja).

Sondang P. Siagian (2014 : 102) mengemukakan pengertian motivasi sebagai berikut : “Motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuan. Dengan pengertian, bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi”.

Dikalangan teoritikus praktisi manajemen telah lama diketahui bahwa motivasi kerja bukanlah masalah yang mudah, baik memahami maupun menerapkannya. Tidak mudah karena berbagai alasan dan pertimbangan. Akan tetapi yang jelas adalah bahwa motivasi kerja yang tepat akan mendorong seseorang untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula.

### **Teori Motivasi menurut Maslow**

Teori motivasi versi Maslow dikaitkan dengan pemuasan berbagai kebutuhan manusia. Dalam Sondang Siagian (2014) Teori Hieraraki Kebutuhan (*need hierarchy*) dari Abraham H. Maslow, manusia mempunyai sejumlah kebutuhan

yang diklasifikasikannya pada lima tingkatan atau hierarki (*hierarchy of needs*), yaitu :

- a) Kebutuhan fisiologis,
- b) Kebutuhan akan rasa aman,
- c) Kebutuhan sosial
- d) Kebutuhan yang mencerminkan harga diri, dan
- e) Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan *Fisologis*; kebutuhan yang bersifat fisiologis sering dikenal dengan nama lain yaitu kebutuhan yang bersifat materi atau kadang kala disebut juga sebagai kebutuhan primer. Kebutuhan tersebut merupakan kebutuhan nyata, bahkan seseorang sejak seseorang masih dalam kandungan ibunya, dan berlanjut hingga yang bersangkutan memasuki liang kubur (*from womb to womb*). Kenyataan menunjukkan bahwa kebutuhan fisiologis tidak pernah ‘berhenti pada titik tertentu’ dan karena itu pemuasannya pun tidak pernah ‘tuntas’. Pangan, sandang, dan papan merupakan contoh fisiologis.

Kebutuhan Rasa Aman (Kemanan); sebagai kebutuhan, tidak hanya menyangkut keamanan fisik di tempat kediaman, di pemukiman, dalam perjalanan, dan ditempat pekerjaan. Meskipun hal itu termasuk penting, akan tetapi juga keamanan mental psikologis dalam meniti karier, mendapat perlakuan yang manusiawi dan tidak selalu dihantui oleh peneakan sangsi, apa lagi pemutusan hubungan kerja.

Kebutuhan *Sosial*; Kebutuhan sosial adalah kebutuhan mendasar yang sudah merupakan kodrat manusia bahwa *manusia adalah makhluk sosial* . Oleh karena itu setiap individu memerlukan waktu untuk berkumpul, bergaul, membina persahabatan, bekerjasama saling mencintai dan berkembang bersama didalam

suatu kelompok. Dengan semangat demikian, walaupun para anggota organisasi harus bersaing dalam kekaryaannya, persaingan yang terjadi akan berupa persaingan sehat, dan pelaksanaan tugas pekerjaan akan didasarkan pada pendekatan sinergi.

Kebutuhan Harga Diri/Penghargaan; yaitu kebutuhan yang mencerminkan pengakuan atas harkat, martabat dan harga diri para bawahan. Pemuasan kebutuhan itu pada umumnya tercermin pada simbol-simbol status yang bersangkutan. Jenis-jenis simbol tersebut sangat beraneka ragam, seperti tanda pangkat, tanda jabatan, tanda tanda penghargaan, tanda-tanda jasa, piagam, letak ruangan kerja, luasnya ruang kerja termasuk tebal tipisnya karpet, sarana dan fasilitas kerjanya, seperti ukuran dan bentuk kursi dan meja, mempunyai nomor telepon sendiri atau tidak, kendaraan dinas pribadi, pengemudi, sekretaris pribadi, tempat parkir khusus, bahkan jenis pakaian yang dikenakan, misalnya berdasi atau tidak. Sepanjang pemenuhan kebutuhan tersebut masih dalam batas-batas kemampuan organisasi dan sesuai dengan budaya organisasi, hal itu harus dilakukan, karena merupakan faktor motivasional yang kuat.

Kebutuhan Aktualisasi Diri; Perwujudannya yang paling nyata dan menonjol adalah, kesempatan untuk menimba ilmu dan pengetahuan baru serta menggali keterampilan baru. Wahana utamanya ialah kesempatan memperoleh pendidikan dan pelatihan tambahan, baik di dalam maupun di luar. Pentingnya kebutuhan ini terpenuhi terlihat pada keinginan yang bersangkutan untuk melaksanakan tugas sekarang dengan lebih baik dan pemutakhiran ilmu dan ketrampilannya agar sesuai dengan tuntutan organisasi di masa yang akan datang.

Kebutuhan ini harus dipenuhi karena dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang demikian pesat, pengetahuan dan ketrampilan seseorang akan cepat 'ketinggalan zaman'.

Suatu catatan yang penting yang perlu ditambahkan dalam pembahasan teori Maslow ialah, dewasa ini diketahui bahwa klasifikasi kebutuhan manusia menjadi lima golongan tetap berlaku dan dapat digunakan sebagai instrumen analisis. Yang dipandang tidak tepat adalah, penggunaan istilah 'hirarki kebutuhan', dengan alasan, jika kebutuhan manusia bersifat hirarki, itu berarti bahwa pemuasannya analog dengan naik tangga. Anak tangga kedua hanya dinaiki setelah melalui anak tangga pertama. Berarti konsep ini digunakan, kebutuhan kedua hanya akan diupayakan pemenuhannya setelah kebutuhan pertama terpenuhi, dan demikian seterusnya. Padahal dalam kenyataan tidak demikian halnya. Artinya, kelima jenis kebutuhan tersebut dapat timbul simultan meskipun pada tingkat intensitas yang berbeda-beda (Sondang P. Siagian, 2014 : 101-106).

### **Prinsip-prinsip Pemberian Motivasi**

Terdapat beberapa prinsip dalam pemberian motivasi kerja pegawai, antara lain :

#### **Prinsip partisipasi**

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberi kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

**Prinsip komunikasi**

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

**Prinsip mengakui andil bawahan**

Pemimpin mengakui bawahann (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi (A.A. Anwar Pramu Mangkunegara, 2012 : 100-101)

**Prinsip pendelegasian wewenang**

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukan akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan pemimpin.

**Prinsip Memberi perhatian**

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai, akan memotivasi pegawai untuk bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh pemimpin.

**B. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah segala hal yang melingkupi tempat bekerja karyawan dan dapat mempengaruhi cara dan pekerjaan yang sedang dilakukan. Seperti yang diungkapkan oleh Sunyoto (2015; 38) bahwa lingkungan kerja adalah segala

sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Segala sesuatu yang dicakup tidaklah terbatas pada benda dan orang-orang di sekitar saja, akan tetapi mencakup berbagai suasana dan faktor lain yang menaungi pekerja. Seperti yang diungkapkan oleh Sukanto & Indryo (2018, ; 151) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Sementara itu menurut Afandi (2018,; 65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai sebagainya. Dengan kata lain, contoh konkret dari pengondisian lingkungan kerja yang baik adalah dengan memastikan udara segar menggunakan perangkat AC, memasang lampu yang cukup terang, dan sebagainya.

Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja , akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan fisik dapat dibagi dalam dua kategori yaitu lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya serta lingkungan perantara atau lingkungan umum seperti rumah , kantor, pabrik, sekolah, system jalan raya dan

lain-lain. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik sifat dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

Perancangan yang perlu dilakukan agar dapat dikatakan nyaman dan sesuai adalah sebagai berikut:

1. Perancangan berdasarkan individu ekstrim

Prinsip ini dipakai apabila mengharapkan fasilitas yang akan dirancang dapat dipakai dengan nyaman oleh sebagian besar pegawai yang akan memakainya (biasanya minimal 95% pemakai)

2. Perancangan fasilitas yang bisa disesuaikan

Prinsip ini digunakan untuk merancang suatu fasilitas agar fasilitas dapat menampung dengan nyaman oleh semua pegawai yang mungkin memerlukannya.

3. Perancangan fasilitas berdasarkan harga rata-rata para pemakainya

Prinsip ini hanya digunakan apabila perancangan didasarkan pada harga ekstrim tidak mungkin dilaksanakan, dan tidak layak menggunakan prinsip perancangan fasilitas yang bisa disesuaikan. Prinsip pendekatan harga ekstrem tidak mungkin dilakukan bila lebih banyak rugi daripada untungnya. Artinya hanya sebagian kecil dari pegawai yang merasa enak dan nyaman ketika menggunakan fasilitas tersebut. Sedangkan jika fasilitas tersebut dirancang berdasarkan fasilitas yang dapat disesuaikan, tidak layak karena mahal biayanya.

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila di antaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat dan nyaman. Ketidaksiuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi keadan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia/pegawai di antaranya adalah:

1. Penerangan/cahaya
2. Temperatur/suhu udara
3. Kelembaban
4. Sirkulasi udara
5. Kebisingan
6. Getaran mekanis
7. Bau tidak sedap
8. Tata warna
9. Dekorasi
10. Musik
11. Keamanan

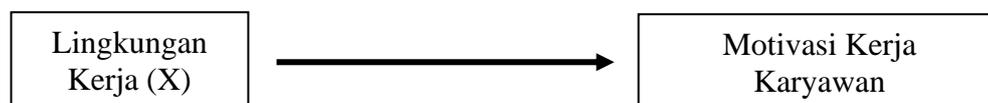
### C. Peeneltian Terdahulu

Purdianto (2009) dalam penelitiannya dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap motivasi kerja pegawai Fakultas Pertanian Universitas Lampung menyatakan , variabel lingkungan kerja ( X) dengan  $p = 0,002$  dan nilai t- hitung sebesar 3,509 dan t-tabel dengan alpha 5% dan derajat kebebasan (df) =  $30-1-1 = 28$  diperoleh nilai  $t = 2,048$ . Karena besarnya nilai t- hitung ( $3,509$ ) > t – tabel ( $2,048$ ) , maka harga t- hitung berada di daerah penolakan  $H_0$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Jadi uji t- hitung memberikan bukti bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Fakultas Pertanian Universitas Lampung..

### D. Kerangka Teoritik dan Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian teoritis di atas, rumusan atau postulat yang digunakan dalam merumuskan hipotesis penelitian ini bertumpu pada kerangkan teoritik sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Teoritik



Berdasarkan uraian teoritis dan kerangka pemikiran di atas, dapat ditarik hipotesis yang berkaitan dengan penelitian ini yaitu : **Ada pengaruh positif dari lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan bagian gudang PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk.**

Alur pikir penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dapat dilihat sebagai berikut ini:

Gambar 2.2 Alur Pikir Penelitian

