

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada suatu situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Motivasi adalah suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya dengan tujuan sebenarnya tersebut menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya dalam mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkan baik secara positif ataupun negatif. Adapun istilah motivasi berasal dari bahasa Inggris *motivation* namun, sebenarnya kata asalnya adalah *motif* yang juga dipergunakan dalam bahasa Melayu yakni kata *motif* yang berarti tujuan atau segala cara untuk mendorong seseorang dalam melakukan sesuatu,

Terdapat beberapa pendapat tentang motivasi, menurut Heller (1988) menyatakan bahwa motivasi harus diinjeksi dari luar, tetapi sekarang berubah karena setiap orang termotivikasi oleh beberapa yang berbeda dalam mewujudkan tujuan organisasi, diantaranya pimpinan perlu mempengaruhi seluruh pegawai untuk menyelaraskan motivasinya dengan kebutuhan organisasi atau lembaga.

Menurut Hamzah B. Uno (2008:1) mendefinisikan motivasi sebagai kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Sementara itu, Malay S.P Hasibuan (2008/;141) menyatakan bahwa “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan “. Jadi motivasi adalah hal yang mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan.

Menurut Hasibuan (2008:219) motivasi diartikan sebagai pemberian daya penggerak dalam menciptakan kegairahan kerja seseorang, supaya karyawan mau bekerjasama secara efektif dan terintegrasi dengan segala upaya. Menurut draft (2011:373) motivasi merupakan kekuatan yang muncul dari dalam atau luar diri seseorang yang membangkitkan semangat dan ketekunan untuk mencapai suatu hal yang diinginkan.

Menurut Robbins dan Judge (2015:127) motivasi merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan menurut Sutrisno (2011:146) motivasi adalah suatu factor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu.

Menurut Sutanto dan Wijayanto (2013) yang mengutip George dan Jones, menjelaskan bahwa unsur motivasi kerja terbagi menjadi tiga bagian, yaitu:

- a. Arah perilaku, mengacu pada perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja dari banyak pilihan perilaku yang dapat mereka jalankan, baik tepat maupun tidak
- b. Tingkat usaha, berbicara mengenai seberapa keras usaha seseorang untuk bekerja sesuai dengan perilaku yang dipilih. Dalam bekerja seorang karyawan tidak cukup hanya memilih arah perilaku yang tidak fungsional bagi pencapaian tujuan perusahaan. Namun juga harus memiliki usaha untuk bekerja keras dalam menjalankan perilaku yang dipilih.
- c. Tingkat Kegigihan, mengacu pada motivasi kerja karyawan ketika dihadapkan pada suatu masalah, rintangan atau halangan dalam bekerja, seberapa keras seorang karyawan tersebut berusaha untuk menjalankan perilaku yang dipilih.

Menurut (Kheimer dan Kinick, 2001) motivasi merupakan proses psikologis

A.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja

Dalam motivasi tentunya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mendorong seseorang melakukan sesuatu. Menurut Komang Ardana dkk (2008:31), faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang adalah sebagai berikut:

- a. Karakteristik individu, antara lain: minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual

kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan, emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai

b. Faktor-faktor pekerjaan, antara lain:

- 1) Faktor lingkungan pekerjaan yaitu: gaji yang diterima, kebijakan-kebijakan sekolah, supervise, hubungan antar manusia, kondisi pekerjaan, budaya organisasi
- 2) Faktor dalam pekerjaan yaitu sifat pekerjaan, rancangan tugas atau pekerjaan, pemberian pengakuan terhadap prestasi, tingkat atau besarnya tanggung jawab yang diberikan, adanya perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan, adanya kepuasan dari pekerjaan

Frederic Hersberg dalam Manullang (2008:67) menyatakan pada manusia berlaku faktor motivasi dan faktor pemeliharaan di lingkungan pekerjaannya. Dari hasil penelitian ada enam faktor motivasi:

- a. Prestasi
- b. Pengakuan
- c. Pekerjaan itu sendiri
- d. Tanggung jawab
- e. Pengembangan potensi individu
- f. Kemajuan/kenaikan pangkat

Sedangkan untuk pemeliharaan terdapat factor yang perlu diperhatikan yaitu:

- a. Gaji

- b. Kondisi kerja
- c. Kebijakan dan administrasi perusahaan
- d. Hubungan antar pribadi
- e. Kualitas supervisi

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja berasal dari dalam individu dan dari pekerjaan itu sendiri. Begitu pula dengan motivasi kerja karyawan Yayasan lembaga Miryam faktor dari dalam individu meliputi: minat terhadap diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan, emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai. Faktor dari pekerjaan: gaji yang diterima, kebijakan-kebijakan Yayasan Lembaga Miryam, hubungan antar manusia, kondisi pekerjaan, budaya organisasi, pemberian pengakuan terhadap prestasi, tingkat atau besarnya tanggung jawab yang diberikan, adanya kepuasan dari pekerjaan.

A.2 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan menurut Steve M. Jex (2002). Karyawan dapat menilai seberapa puas atau tidaknya dengan pekerjaan yang dikerjakannya. Kepuasan kerja juga dapat digambarkan sebagai keadaan emosional karyawan yang terjadi antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa yang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo,

2007:141). Bukti-bukti penelitian terhadap kepuasan kerja dapat dilihat dari beberapa kategori seperti kepemimpinan, kebutuhan psikologis, penghargaan atau usaha, nilai-nilai manajemen, serta factor-faktor rancangan pekerjaan dan muatan kerja.

Adapun pemahaman kepuasan kerja menurut H. Malayu S.P Hasibuan edisi refisi (2002:203) adalah: “Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasai dalam dan luar pekerjaan.”

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian kegiatan berdasarkan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasan terhadap kepuasan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan perasaan senang atau tidak bahagia seseorang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Maka jika perusahaan memperhatikan kepuasan kerja karyawan, karyawan akan semakin rajin dan giat bekerja sehingga produktivitas akan semakin tinggi pula.

A.2.1 Variabel-Variabel Kepuasan Kerja

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2015:117-119), kepuasan berhubungan dengan variable-variabel seperti turnover, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan.

a. Turnover

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya turnovernya tinggi

b. Tingkat ketidakhadiran (absen) kerja

Pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif

c. Umur

Ada kecenderungan pegawai yang tua lebih merasa puas daripada pegawai yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang lebih tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realitakerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

d. Tingkat Pekerjaan

Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

e. Ukuran organisasi perusahaan.

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai

A.2.2 Teori kepuasan kerja

mengemukakan teori tentang kepuasan kerja oleh Edy Sutrisno yaitu:

1. Teori keseimbangan

Dari teori ini ada 4 komponen menurut Mangkunegoro yaitu: input, output, comparison person dan equity-inquity.

- a) Input adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja misalnya: pendidikan, pengalaman, skill, usaha, dan jumlah jam kerja.
- b) Outcome adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai misalnya: upah tambahan, status, kesempatan untuk berprestasi atau mengekspresikan diri.
- c) Comparison person adalah seorang pegawai dalam organisasi yang sama, seorang pegawai yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya. Menurut teori ini puas atau tidak puasnya karyawan merupakan hasil perbandingan antara input outcome dirinya dengan pegawai lain (comparison person)

2. Teori perbedaan (discrepancy theory)

Mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan karyawan.

3. Teori Dua faktor (Two Factor Theory)

Teori ini menjelaskan kepuasan kerja berbeda dengan ketidakpuasan kerja. Artinya kepuasan atau ketidakpuasan terhadap suatu pekerjaan tidak merupakan suatu variabel yang berkelanjutan. Pada teori ini situasi atau kondisi yang mempengaruhi sikap karyawan terhadap pekerjaannya dibagi menjadi dua kelompok penting, yakni kelompok dissatisfiers atau hygiene factors dan satisfiers atau motivators.

A.2.3 Faktor-faktor penentu Kepuasan Kerja

Luthans (2006) menyatakan bahwa pengaruh utama dari kepuasan kerja. Ditampilkan dari lima faktor berikut:

a. Pekerjaan itu sendiri

Dalam hal ini, pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab. Penelitian terbaru menemukan bahwa karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan menghubungkan antara kepribadian dan kepuasan kerja, dan jika persyaratan kreatif pekerjaan terpenuhi, hal ini menjadi sumber mayoritas kepuasan kerja.

b. Gaji

Gaji adalah sejumlah upah yang diterima dan tingkat ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibanding orang lain dalam organisasi. Gaji merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Uang tidak hanya membantu orang

untuk memenuhi kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan untuk tingkat yang lebih tinggi. Karyawan melihat gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan. Benefit (gaji) tambahan juga penting, tapi tidak begitu berpengaruh.puas

c. Promosi

Kesempatan promosi merupakan suatu kesempatan untuk maju dalam organisasi. Dengan strategi perataan organisasi dan pemberian wewenang, promosi dalam pengertian tradisional, yang berarti manapaki tangga kesuksesan dalam perusahaan.

d. Pengawasan

Pengawasan merupakan kemampuan penyelia (pemimpin) untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pada saat ini, dapat dikatakan bahwa ada dua dimensi gaya pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Dimensi pertama berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat ketika penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Dimensi kedua adalah partisipasi atau pengaruh, karyawan berkemungkinan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi kepuasan mereka

e. Rekan Kerja

Ini merupakan tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial. Rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang kuat dapat menjadi pendukung, pemberi kenyamanan, penasihat, dan pemberi bantuan pada anggota individu.

A.3 Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

OCB adalah suatu perilaku kerja berdasarkan kesukarelaan yang tidak dapat dipaksakan pada batas-batas pekerjaan dan secara tidak resmi menerima penghargaan, tetapi memberikan kontribusi bagi perkembangan produktivitas dan keefektifan organisasi (Organ, Posakoff dan Mac Kenzie, 2006). Organizational Citizenship Behaviour (OCB) terdiri dari lima dimensi sebagai berikut:

1. Altruism, yaitu perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan kewajiban yang ditanggungnya.
2. Conscientiousness, perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan.

3. Sportmanship, perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam sportmanship akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan, karyawan lebih sopan dan bekerjasama dengan yang lain sehingga tercipta lingkungan kerja yang nyaman, menyenangkan,
4. Courtesy, menjaga hubungan baik dengan rekan kerja yang lain supaya terhindar dari masalah yang interpersonal. Seorang yang memiliki dimensi ini ialah orang yang bisa menghargai dan memperhatikan orang lain.
5. Civic Virtue, perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi. Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi untuk meningkatkan kualitas pekerjaan yang ditekuni kepada seseorang/karyawan.

Dimensi-dimensi diatas berkaitan erat dengan kinerja seorang karyawan Wirawan (2009:5) yang mendefinisikan kinerja sebagai keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Pada saat bekerja karyawan tidak hanya bekerja sesuai dengan apa yang telah ditetapkan tetapi juga kadang melakukan hal lain diluar pekerjaannya. Perilaku kinerja ekstra dapat membantu organisasi karena organisasi mendapatkan keuntungan lebih. Sebuah organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan

lebih sekedar tugas formal mereka dan mau memberikan kinerja melebihi harapan biasa disebut dengan perilaku ekstra – role.

B. Penelitian terdahulu

Penelitian sebelumnya sangat penting sebagai dasar berpikir untuk referensi dalam melengkapi landasan teori. Di bawah ini beberapa hasilnya dari penelitian terdahulu yang relevan dengan variabel yang diangkat penelitian tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

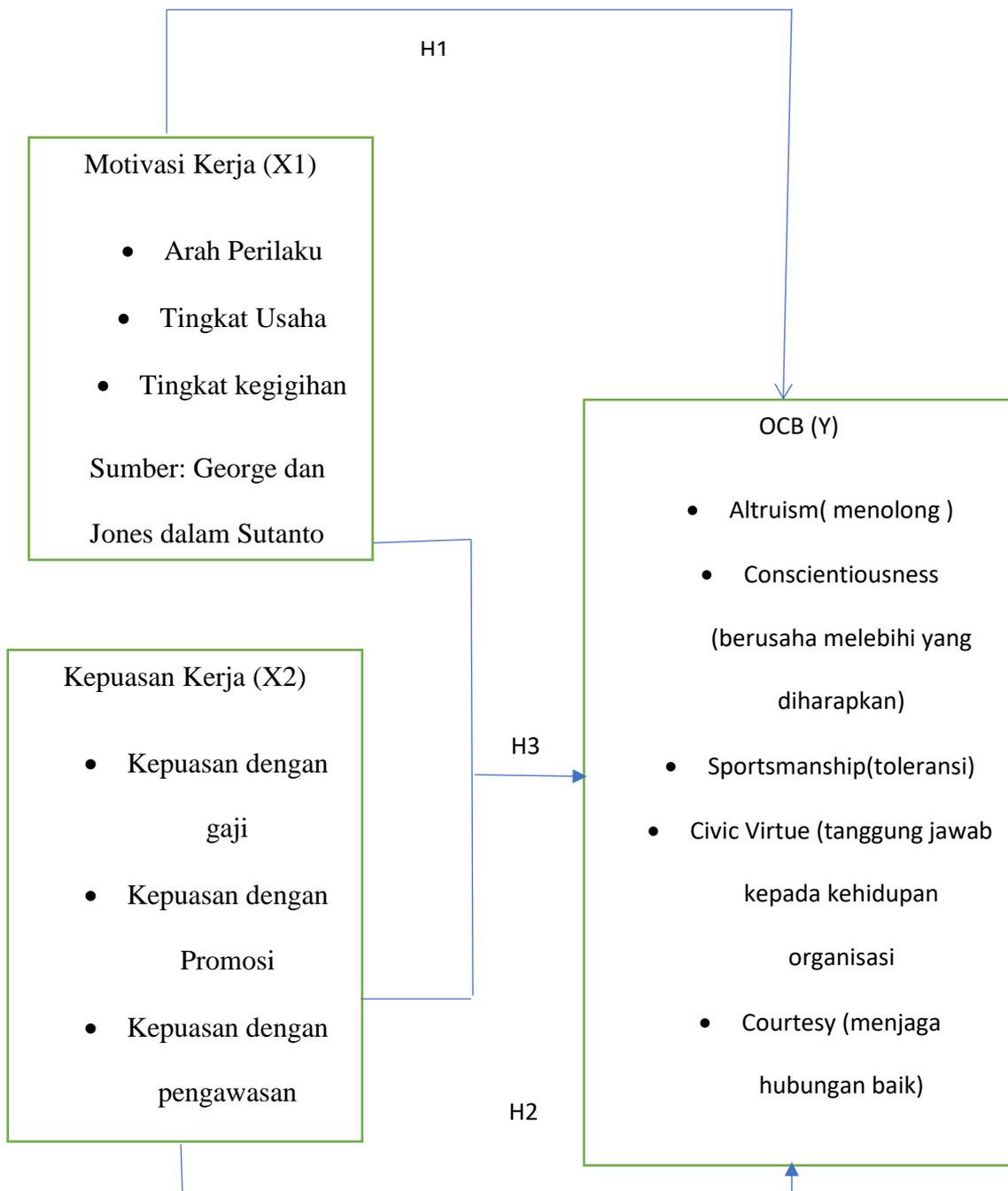
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Alamsyah, Yusnita, dan Karmila (2023)	Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya	Regresi Linear Berganda	Terdapat pengaruh signifikan secara simultan kecerdasan emosional dan komitmen organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya
2	Made Ardi Yane (2023)	Pengaruh Komunikasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Bank Mayapada Cabang Way Halim	Regresi Linear Berganda	Komunikasi Organisasi, Kepuasan Kerja berpengaruh secarasimultan terhadap OCB

3	Lingga Sakti Kusuma (2014)	“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai RRI Yogyakarta	Regresi Linear Berganda	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior pegawai RRI Yogyakarta
---	----------------------------	---	-------------------------	---

Tabel 2.1 Daftar Penelitian terdahulu

C. Kerangka Teori

Kerangka Teori dalam penelitian ini digambarkan oleh penulis sebagai berikut



Gambar kerangka teori : Pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap (OCB) *Organizational Citizenship Behaviour* (Y) di Yayasan Lembaga Miryam.

D. Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka teori dan hasil kajian empiris di atas maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) di Yayasan Lembaga Miryam Bandar Lampung

H2: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap (*Organizational Citizenship Behaviour*) OCB di Yayasan Lembaga Miryam Bandar Lampung

H3: Motivasi Kerja dan Kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap (*Organizational Citizenship Behaviour*) OCB di Yayasan Lembaga Miryam Bandar Lampung