

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja Menurut Para Ahli

Menurut Robbins (2016) motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Menurut Wibowo (2016) Motivasi adalah dorongan dari serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan (Pratiwi and Firgiyani, 2021).

Sedangkan motivasi menurut Sutrisno (2010) dalam Hamali (2018) adalah sebagai berikut: “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Kebutuhan dan keinginan seseorang berbeda dengan kebutuhan dan keinginan orang lain. Perbedaan kebutuhan dan keinginan seseorang itu terjadi karena proses mental yang terjadi dalam diri orang tersebut. Proses mental itu merupakan pembentukan persepsi pada diri orang yang

bersangkutan dan proses pembentukan persepsi diri pada hakikatnya merupakan proses belajar seseorang terhadap segala sesuatu yang dilihat dan dialaminya dari lingkungan yang ada di sekitarnya” (Sutrisno and Hamali, 2022).

b. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Farida & Hartono (2016) dalam Sutrisno and Hamali (2022), tujuan motivasi antara lain sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 3) Mempertahankan kestabilan kerja karyawan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan-
- 9) Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

c. Teori Motivasi

1) Teori Motivasi Herzberg (*Herzberg's Two Factor Motivation Theory*)

Menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan yaitu (Ady, 2019) :

a) *Motivator Factor*

Motivator Factor berhubungan dengan aspek-aspek yang terkandung dalam pekerjaan. Jadi berhubungan dengan *job content* atau disebut juga sebagai aspek intrinsik dalam pekerjaan. Faktor-faktor yang termasuk di sini adalah:

- *Achievement* (keberhasilan)

Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan atau tugas yang dilaksanakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk tugas-tugas berikutnya. Dengan demikian prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan.

Menurut Maslow (1984), mengemukakan teori motivasi yang dinamakan *Maslow's Need Hierarchy Theory/Theory of Human Motivation*. Teori tersebut mengemukakan tentang kebutuhan manusia yang tersusun dalam 5 jenjang, salah satunya adalah aktualisasi diri. Kebutuhan ini adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai keberhasilan atau prestasi kerja. Seseorang

yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorong untuk mencapai sasaran. Menurut Davis McClelland bahwa tingkat “*need of achievement*” yang telah menjadi naluri kedua merupakan kunci keberhasilan seseorang. Kebutuhan berprestasi biasanya dikaitkan dengan sikap positif, keberanian mengambil resiko yang diperhitungkan untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan.

- *Recognition* (pengakuan)

Hasibuan (2005) dalam Ady (2019) terdapat *Herzberg's Two Factors Motivation Theory* yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg(1950). Teori ini menyebutkan bahwa *Recognition* (pengakuan) merupakan salah satu dari *Motivators Factor*. Pengakuan sangat perlu diberikan kepada pegawai yang berprestasi, karena hal tersebut dapat memacu pegawai agar lebih berprestasi lagi. Pengakuan juga berpengaruh pada disiplin kerja pegawai.

Menurut Hasibuan (1997) dalam Rahmawati (2020), ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya, dapat mendorong terwujudnya disiplin kerja. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi terhadap pengakuan akan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal, salah satunya dengan berdisiplin

kerja tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Kehormatan dan pengakuan terhadap karyawan dapat diberikan dengan pengakuan atas jasa dan pengabdian karyawan. Kehormatan dapat berupa bonus atau cinderamata bagi karyawan yang berprestasi. Sedangkan pengakuan dapat diberikan dengan melakukan promosi jabatan.

Pengakuan terhadap pegawai juga bisa dilakukan dengan melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan. Dengan begitu, pegawai akan merasa bahwa pendapat mereka didengar. Menurut Nuroniyah (2018), setiap karyawan perlu diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan pekerjaan, sesuai dengan posisi, kewenangan dan jabatan masing-masing.

- *Work it self* (pekerjaan)

Pekerjaan menurut Herzberg's *Two Factors Motivation Theory* yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg (1950) merupakan faktor motivasi bagi pegawai untuk berperforma tinggi. Pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik, tugas yang memberikan tantangan bagi pegawai, merupakan faktor motivasi karena keberadaannya sangat menentukan bagi motivasi untuk berforma tinggi.

Suatu pekerjaan akan disenangi oleh seseorang bila pekerjaan itu sesuai dengan kemampuannya, sehingga dia merasa bangga untuk melakukannya. Pekerjaan yang tidak disenangi atau kurang menantang biasanya tidak mampu menjadi daya dorong, bahkan pekerjaan tersebut cenderung menjadi rutinitas yang membosankan (Nuronyah,2018).

- *Responsibility* (tanggung jawab)

Menurut Flippo (1996) dalam Ady (2019) bahwa tanggung jawab adalah merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima.

Setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan atau organisasi ingin dipercaya memegang tanggung jawab yang lebih besar dari sekedar apa yang telah diperolehnya. Tanggung jawab bukan saja atas pekerjaan yang baik, tetapi juga tanggung jawab berupa kepercayaan yang diberikan sebagai orang yang mempunyai potensi. Setiap orang ingin diikutsertakan dan ingin di akui sebagai orang yang memiliki potensi, dan pengakuan ini akan menimbulkan rasa percaya diri dan siap memikul tanggung jawab yang lebih besar (Nuronyah, 2018).

- *Possibility of growth* (Pengembangan Diri)

Dalam Asgar (2022), terdapat *Herzberg's Two Factors Motivation Theory* yang dikemukakan oleh Frederick

Herzberg (1950). Teori ini menyebutkan bahwa *Possibility of growth* (pengembangan diri) merupakan salah satu dari *Motivators Factor*. Lanjutnya menurut Asgar (2022), jika ada kesempatan bagi setiap pegawai dipromosikan berdasarkan asas keadilan dan objektivitas, pegawai akan terdorong bekerja giat, bersemangat, berdisiplin, dan berprestasi kerja sehingga sasaran perusahaan secara optimal dapat dicapai. Karir adalah suatu pola yang berkaitan dengan pengalaman kerja seseorang dalam jangka waktu sepanjang hidupnya.

Karir juga diartikan sebagai rangkaian atau urutan posisi kerja seseorang yang pernah ia pegang selama masa hidupnya. Pengembangan karir itu sendiri sesuai dengan definisi Hariandja (2007) adalah kegiatan dan kesempatan yang diberikan organisasi dalam upaya membantu pegawai untuk mencapai tujuan karirnya yang sekaligus penting untuk meningkatkan kemampuan organisasi. De Cenzo dan Robbins (2013) menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan salah satu jalan bagi organisasi guna menarik dan menjaga individu yang memiliki talenta tinggi (Asgar, 2022).

Menurut Agung (2019), dalam lingkungan suatu perusahaan, setiap karyawan memerlukan kejelasan pengembangan karir masing-masing dalam menghadapi masa depannya. Hal tersebut dapat ditempuh melalui penawaran

untuk memangku suatu pekerjaan/jabatan, memberi kesempatan mengikuti pelatihan atau pendidikan di luar perusahaan atau pada lembaga pendidikan yang lebih tinggi. Pengembangan karir juga dapat ditempuh melalui penilaian kinerja untuk mengetahui kelebihan dan kekurangannya dalam bekerja yang dilakukan secara objektif. Dan pada tahap selanjutnya dapat dicapai dengan mempromosikannya untuk memangku jabatan yang lebih tinggi di dalam perusahaan tempatnya bekerja.

Promosi adalah menaikan jabatan seseorang ke jabatan lain yang memiliki tanggung jawab lebih besar (Agung, 2019). Ada beberapa alasan perlunya promosi adalah sebagai berikut:

- Promosi adalah jenjang kenaikan pegawai yang dapat menimbulkan kepuasan pribadi dan kebanggaan.
- Promosi menimbulkan pengalaman dan pengetahuan baru bagi pegawai dan hal tersebut merupakan daya dorong bagi pegawai lain.
- Promosi dapat mengurangi angka permintaan berhenti pegawai (*labor turn over*).
- Promosi dapat membangkitkan semangat kerja pegawai dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang mereka juga berkepentingan.

- Adanya peluang promosi membangkitkan kemauan untuk maju pada pegawai itu sendiri dan juga menimbulkan kesungguhan dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh organisasi.
- Promosi dapat menimbulkan keunggulan berantai dalam organisasi karena timbulnya lowongan yang berantai.

Herzberg (1950) dalam Agung (2019) berpendapat bahwa, hadirnya faktor-faktor ini akan memberikan rasa puas bagi karyawan, akan tetapi pula tidak hadirnya faktor ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan kerja karyawan.

b) *Hygiene factor*

Hygiene factor ini adalah faktor yang berada disekitar pelaksanaan pekerjaan, berhubungan dengan *job context* atau aspek ekstrinsik pekerja, faktor-faktor yang termasuk disini adalah:

- Balas jasa

Upah atau gaji merupakan imbalan yang diberikan kepada seseorang setelah melakukan suatu pekerjaan. Upah umumnya berupa uang atau materi lainnya. Karyawan yang diberi upah atau gaji sesuai dengan kerja yang dilakukan atau sesuai harapan, membuat karyawan bekerja secara baik dan bersungguh-sungguh. Menurut Handoko (2003) dalam Ady (2019), besarnya imbalan atau kompensasi yang diterima seorang mencerminkan ukuran, nilai karya pegawai diantara

para pegawai itu sendiri, keluarga, masyarakat, menunjukkan status dan martabat sosial. Apabila para pegawai memandang kompensasi yang diterimanya tidak memadai maka prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerjanya dapat turun secara drastis. Sedangkan bagi perusahaan, kompensasi sangat penting untuk diperhatikan karena hal tersebut mencerminkan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia atau dengan kata lain agar pegawai memiliki loyalitas dan komitmen yang tinggi pada perusahaan.

Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan hari raya, uang cuti dan lain-lain. Tujuan pemberian kompensasi adalah untuk menarik pegawai yang berkualitas, motivasi kerja, membangun komitmen karyawan dalam upaya meningkatkan kompetensi organisasi secara keseluruhan (Agung,2019).

Bagi pegawai, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain fungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat. Menurut Timpe (1999)

dalam Ady (20109) tidak ada satu organisasi pun yang dapat memberikan kekuatan baru kepada tenaga kerja atau meningkatkan produktivitas, jika tidak memiliki sistem kompensasi yang realitas dan gaji bila digunakan dengan benar akan memotivasi pegawai.

- *Working condition* (kondisi kerja)

Lingkungan kerja merupakan suatu variabel yang sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Hasil analisis deskriptif kualitatif memperlihatkan bahwa seorang karyawan akan memiliki motivasi kerja yang tinggi bila didukung oleh lingkungan kerja yang baik dan nyaman. Disain kantor harus dibuat agar dapat menunjang arus kerja yang ada dan juga menyangkut kebersihan, keindahan, ketenangan, kelengkapan sarana dan prasarana pelaksanaan pekerjaan, dan sebagainya (Budiyanto and Mochklas, 2020).

- *Interpersonal relation* (hubungan antar pribadi)

Manusia sebagai makhluk sosial akan selalu membutuhkan hubungan dengan orang lain, baik itu ditempat kerja maupun diluar lingkungan kerja. Menurut Ranupandojo dan Husnan (1997) dalam Budiyanto and Mochklas (2020), bahwa manusia sebagai makhluk sosial membutuhkan persahabatan dan mereka tidak akan bahagia bila ditinggalkan sendirian, untuk itu mereka akan melakukan hubungan dengan

teman-temannya. Hubungan harmonis antara pimpinan dan karyawan atau hubungan vertical membuat suasana kerja baik. Selain itu hubungan harmonis diharapkan juga tercipta antar sesama karyawan (hubungan horizontal). Kedua hubungan baik tersebut menciptakan kondisi kerja harmonis antara pimpinan dengan karyawan dan antara sesama karyawan, sehingga suasana kerja tidak membosankan. Hubungan yang terbina baik tersebut dapat membuat para pegawainya merasamenjadi bagian yang penting dalam tercapainya tujuan perusahaan. Hal tersebut memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan.

- *Company policy and administration* (kebijakan perusahaan dan pelaksanaannya).

Kebijakan perusahaan pada umumnya dibuat dalam bentuk tertulis. Dalam pelaksanaannya, pengawasan terhadap kebijakan dilakukan masing-masing manajertiap bagian. Di sinilah peranan masing-masing manajer, agar apa yang tertulis benar-benar direalisasikan dalam praktek oleh masing-masing manajer yang bersangkutan. Dalam hal ini agar mereka berbuat seadil-adilnya. Kebijakan organisasi terutama yang menyangkut ketenagakerjaan. Penekanannya bukan tentang apakah sudah

ada secara tertulis, tetapi bagaimana operasionalisasinya (Budiyanto and Mochklas, 2020).

- *Supervision technical* (teknik pengawasan)

Ady (2019) terdapat *Herzberg's Two Factors Motivation Theory* yang dikemukakan oleh Federck Herzberg (1950). Teori ini menyebutkan bahwa teknik supervisi (pengawasan) merupakan salah satu dari *hygiene factor*. Apabila faktor ini tidak ada atau tidak terpenuhi, maka dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan dan tingkat absensi serta *turn over* karyawan akan meningkat.

Menurut Ghozali (2019), wakat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan. Hal tersebut serupa dengan yang dikemukakan dalam jurnal Hermawati, dkk (2022), yaitu disebutkan bahwa pengawasan terhadap para pegawai menjadi salah satu faktor pendukung dalam pelaksanaan disiplin kerja, dengan adanya pengawasan yang diatur sebagaimana mestinya, maka para pegawai akan terdorong untuk melaksanakan disiplin kerja.

- Rasa Aman

Ghozali (2019) mengemukakan teori motivasi -yang dinamakan *Maslow's Need Hierarchy Theory/ Theory of Human Motivation*. Teori tersebut mengemukakan tentang

kebutuhan manusia yang tersusun dalam 5 jenjang, salah satunya adalah *safety and security Needs* (kebutuhan keselamatan dan keamanan). *Safety and security Needs* adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk, yaitu : kebutuhan akan keamanan jiwa di tempat kerja pada saat melaksanakan pekerjaan dan kebutuhan akan keamanan harta di tempat kerja.

Karyawan dalam bekerja membutuhkan konsentrasi dan ketenangan jiwa dan dapat diwujudkan dalam bentuk keamanan kerja. Jaminan keselamatan kerja dan asuransi apabila terjadi kecelakaan membuat karyawan bekerja sepenuh hati. Menurut Nuroniah (2018), definisi dari keamanan adalah suatu keadaan dimana para pegawai merasa bebas dari rasa takut dan juga bebas dari kemungkinan terjadinya kecelakaan akibat kerja.

Nuroniah (2018) menyatakan bahwa setiap perusahaan berkewajiban untuk menciptakan dan mengembangkan serta memberi jaminan lingkungan kerja yang aman. Beberapa upaya yang dapat dilakukan untuk mewujudkannya adalah dengan membentuk komite keamanan lingkungan kerja yang secara terus menerus melakukan pengamatan dan pemantauan kondisi tempat dan peralatan kerja guna menghindari segala sesuatu

yang membahayakan para pekerja terutama dari segi fisik. Upaya lainnya yang dapat diwujudkan adalah melalui pembentukan tim (*team*) yang dapat memberikan respon cepat terhadap kasus gawat darurat bagi karyawan yang mengalami kecelakaan.

Menurut Pratiwi (2021), perbaikan terhadap faktor-faktor ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan kerja karena ini bukan sumber kepuasan kerja. Prinsip dasar dari dinamika faktor ini adalah sebagaiberikut:

- *Hygiene factor* dapat mencegah atau membatasi ketidakpuasan kerja, tetapi tidak dapat memperbaiki kepuasan kerja.
- Perbaikan dalam *motivator factor* dapat mencegah kepuasan kerja, tetapi tidak dapat mencapai ketidakpuasan kerja.

2) Maslow's Need Hierarchy Theory

Teori ini dikemukakan oleh A.H. Maslow tahun 1943. Teori ini juga merupakan kelanjutan dari Human Science Elton Mayo (1880-1949) yang menyatakan bahwa kebutuhan dan kepuasan seseorang itu jamak yaitu kebutuhan biologis dan psikologis berupa material dan nonmaterial. Dasar *Maslow's Need Hierarchy Theory* :

- Manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan. Ia selalu menginginkan lebih banyak. Keinginan ini terus menerus, baru berhenti jika akhir hayatnya tiba.
- Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivasi bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang menjadi alat motivasi.

Pada teori ini motivasi didasarkan atas tingkat kebutuhan yang disusun menurut prioritas kekuatannya. Apabila kebutuhan pada tingkat bawah telah dipenuhi maka kondisi ini menimbulkan kebutuhan untuk memenuhi perilaku yang menuntut kebutuhan yang lebih tinggi.

- *Physiological Needs* (Kebutuhan Fisik dan Biologis) yaitu kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang, seperti makan, minum, udara, perumahan, dan lain-lainnya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan fisik ini merangsang seseorang berperilaku dan belajar giat.
- *Safety and Security Needs* (Kebutuhan keselamatan dan Keamanan) adalah kebutuhan akan keamanan dari ancaman, yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan.

- *Affiliation or Acceptance Needs or Belongingness* (Kebutuhan Sosial) adalah kebutuhan sosial, teman, dicintai dan mencintai serta diterima dalam pergaulan kelompok karyawan dan lingkungannya. Karena manusia adalah makhluk sosial, sudah jelas ia menginginkan kebutuhan-kebutuhan sosial
- *Esteem or Status Needs* (Kebutuhan akan pengakuan dan Prestise) adalah kebutuhan akan pengakuan diri, pengakuan, serta pengakuan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai symbol status. Misalnya, memakai dasi untuk membedakan seseorang pimpinan dengan anak buahnya dan lain-lain.
- *Self Actualization* (Aktualisasi Diri) adalah kebutuhan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain.

3) **Mc. Clelland's Achievement Motivation Theory**

Mc. Clelland's *achievement Motivation Theory* atau Teori Motivasi Prestasi dikemukakan oleh David Mc.Clelland (1962).

Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Energi ini akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh kekuatan motif dan kebutuhan dasar yang terlibat, harapan keberhasilannya, dan nilai insentif yang terlekat pada tujuan. Mc. Clelland mengelompokkan 3 kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah bekerja seseorang, yaitu :

- Kebutuhan akan Prestasi (*Need for Achievement*)
- Kebutuhan akan Afiliasi (*Need for Affiliation*)
- Kebutuhan akan Kekuasaan (*Need for Power*)

4) **ERG Theory Alderfer**

Existance, Relatednes, and Growth (ERG) Theory dikemukakan oleh Clayton Alderfer (1972) seorang ahli dari Yale University. Teori ini juga merupakan penyempurnaan dari teori yang dikemukakan oleh A.H. Maslow. Alderfer mengemukakan bahwa 3 kelompok kebutuhan yang utama, yaitu :

- Kebutuhan akan Keberadaan (*Existance Needs*), berhubungan dengan kebutuhan dasar termasuk didalamnya *Physiological Needs dan Safety Needs dari Masloe*.
- Kebutuhan akan Afiliasi (*Relatedness Needs*), menekankan akan pentingnya hubungan antar-individu (*interpersonal relationship*) dan bermasyarakat (*social relationship*).

- Kebutuhan akan Kemajuan (*Growth Needs*), adalah keinginan intrinsik dalam diri seseorang untuk maju atau meningkatkan kemampuan pribadinya.

5) Teori Motivasi Claude S. George

Teori ini menyatakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan bekerjanya. Teori ini menyatakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan bekerjanya, yaitu :

- Upah yang layak
- Kesempatan untuk maju
- Pengakuan sebagai individu
- Keamanan bekerja
- Tempat kerja yang baik
- Penerimaan oleh kelompok
- Perlakuan yang wajar
- Pengakuan atas prestasi

d. Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Swaminathan dalam Sutrisno and Hamali (2022) mengatakan bahwa motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu:

- 1) Faktor Internal Yaitu motivasi seseorang dipengaruhi oleh dalam diri seseorang, misalnya jika seorang karyawan yang ingin

mendapatkan nilai yang memuaskan dalam penilaian kinerja akan mengarahkan keyakinan dan perilakunya sedemikian rupa sehingga memenuhi syarat dari penilaian kinerja yang telah ditentukan. Hal ini akan berhubungan dengan aspek-aspek atau kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk mencapai sebuah tujuan, misalnya aspek efikasi diri. *Self-efficacy* merupakan kepercayaan seseorang terhadap keyakinan diri dan kemampuannya dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga memperoleh suatu keberhasilan.

- 2) Faktor Eksternal Yaitu faktor yang berasal dari luar individu seperti faktor kenaikan pangkat, penghargaan, gaji, keadaan kerja, kebijakan perusahaan, serta pekerjaan yang mengandung tanggung jawab. Karyawan akan termotivasi apabila ada dukungan dari manajemen serta lingkungan kerja yang kondusif yang pada gilirannya berdampak pada kepuasan kerja.

e. Indikator

Indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam Sutrisno and Hamali (2022) sebagai berikut:

- 1) Tanggung jawab

Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.

- 2) Prestasi kerja

Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

3) Peluang untuk maju

Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.

4) Pengakuan atas kinerja

Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.

5) Pekerjaan yang menantang

Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

2. Tenaga Kesehatan

a. Definisi Tenaga Kesehatan

Tenaga kesehatan berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia Tentang Kesehatan No 36 tahun 2014 merupakan setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan untuk jenis tertentu yang memerlukan kewenangan dalam melakukan upaya kesehatan. Tenaga kesehatan juga memiliki peranan penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang maksimal kepada masyarakat agar masyarakat mampu meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat sehingga mampu mewujudkan derajat kesehatan yang setinggi-tingginya sebagai investasi bagi pembangunan sumber daya manusia yang produktif secara sosial dan ekonomi. Tenaga kesehatan memiliki beberapa petugas yang dalam kerjanya saling berkaitan yaitu dokter, dokter gigi, perawat, bidan, dan

ketenagaan medis lainnya (Peraturan Pemerintah No 32 Tahun 1996 dalam Agung, W., Amin, W. and Djoko, S.Y, 2019).

b. Peran Tenaga Kesehatan

Peran adalah perilaku individu yang diharapkan sesuai dengan posisi yang dimiliki. Peran yaitu suatu pola tingkah laku, kepercayaan, nilai, dan sikap yang diharapkan dapat menggambarkan perilaku yang seharusnya diperlihatkan oleh individu pemegang peran tersebut dalam situasi yang umumnya terjadi. macam-macam peran tenaga kesehatan dibagi menjadi beberapa, yaitu :

1) Sebagai Komunikator

Komunikator adalah orang yang memberikan informasi kepada orang yang menerimanya. Proses dari interaksi antara komunikator ke komunikan disebut juga dengan komunikasi. Selama proses komunikasi, tenaga kesehatan secara fisik dan psikologis harus hadir secara utuh, karna tidak cukup hanya dengan mengetahui teknik komunikasi dan isi komunikasi saja tetapi juga sangat penting untuk mengetahui sikap, perhatian, dan penampilan dalam berkomunikasi.

Sebagai seorang komunikator, tenaga kesehatan seharusnya memberikan informasi secara jelas kepada pasien. Pemberian informasi sangat diperlukan karena komunikasi bermanfaat untuk memperbaiki kurangnya pengetahuan dan sikap masyarakat yang salah terhadap kesehatan dan penyakit. Komunikasi dikatakan

efektif jika dari tenaga kesehatan mampu memberikan informasi secara jelas kepada pasien, selain itu diharapkan tenaga kesehatan bersikap ramah dan sopan pada setiap kunjungan pasien.

2) Sebagai Motivator

Motivator adalah orang yang memberikan motivasi kepada orang lain. Sementara motivasi diartikan sebagai dorongan untuk bertindak agar mencapai suatu tujuan tertentu dan hasil dari dorongan tersebut diwujudkan dalam bentuk perilaku yang dilakukan. Peran tenaga kesehatan sebagai motivator tidak kalah penting dari peran lainnya. Seorang tenaga kesehatan harus mampu memberikan motivasi, arahan, dan bimbingan dalam meningkatkan kesadaran pihak yang dimotivasi agar tumbuh ke arah pencapaian tujuan yang diinginkan. Tenaga kesehatan dalam melakukan tugasnya sebagai motivator memiliki ciri-ciri yang perlu diketahui, yaitu melakukan pendampingan, menyadarkan, dan mendorong kelompok untuk mengenali masalah yang dihadapi, dan dapat mengembangkan potensinya untuk memecahkan masalah tersebut.

3) Sebagai Fasilitator

Fasilitator adalah orang atau badan yang memberikan kemudahan dalam menyediakan fasilitas bagi orang lain yang membutuhkan. Fasilitator harus terampil mengintegritaskan tiga hal penting yakni optimalisasi fasilitasi, waktu yang disediakan, dan

optimalisasi partisipasi, sehingga pada saat menjelang batas waktu yang sudah ditetapkan.

Tenaga kesehatan harus mampu menjadi seorang pendamping dalam suatu forum dan memberikan kesempatan pada pasien untuk bertanya mengenai penjelasan yang kurang dimengerti. Menjadi seorang fasilitator tidak hanya di waktu pertemuan atau proses penyuluhan saja, tetapi seorang tenaga kesehatan juga harus mampu menjadi seorang fasilitator secara khusus, seperti menyediakan waktu dan tempat ketika pasien ingin bertanya secara lebih mendalam dan tertutup.

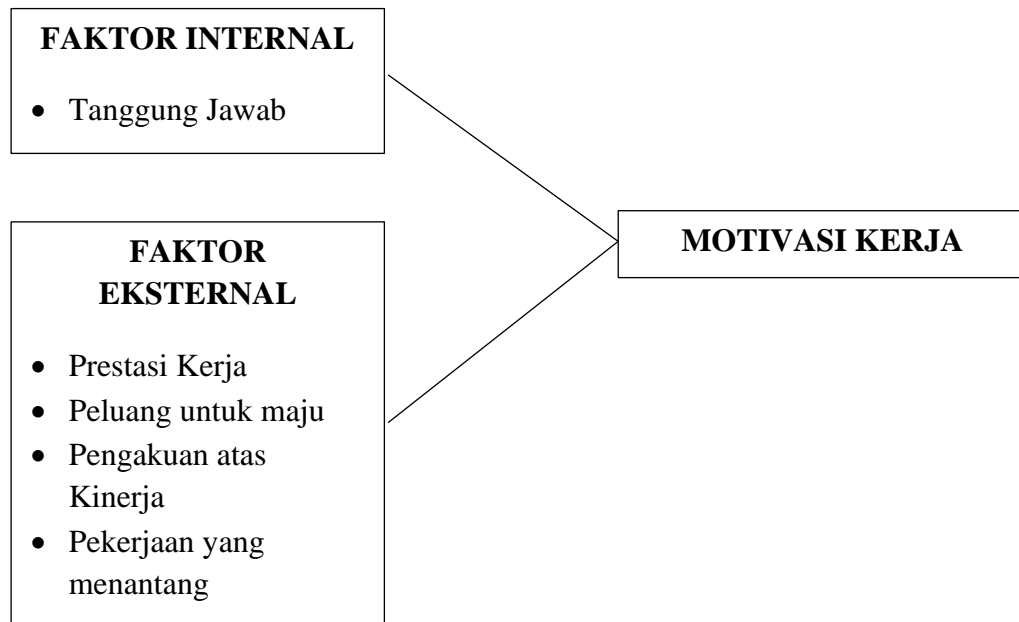
4) Sebagai Konselor

Konselor adalah orang yang memberikan bantuan kepada orang lain dalam membuat keputusan atau memecahkan suatu masalah melalui pemahaman terhadap fakta-fakta, harapan, kebutuhan dan perasaan-perasaan klien. Proses dari pemberian bantuan tersebut disebut juga konseling.

Seorang konselor yang baik harus memiliki sifat peduli dan mau mengajarkan melalui pengalaman, mampu menerima orang lain, mau mendengarkan dengan sabar, optimis, terbuka terhadap pandangan interaksi yang berbeda, tidak menghakimi, dapat menyimpan rahasia, mendorong pengambilan keputusan, memberi dukungan, membentuk dukungan atas dasar kepercayaan, mampu

berkomunikasi, mengerti perasaan dan kekhawatiran klien, serta mengerti keterbatasan yang dimiliki oleh klien.

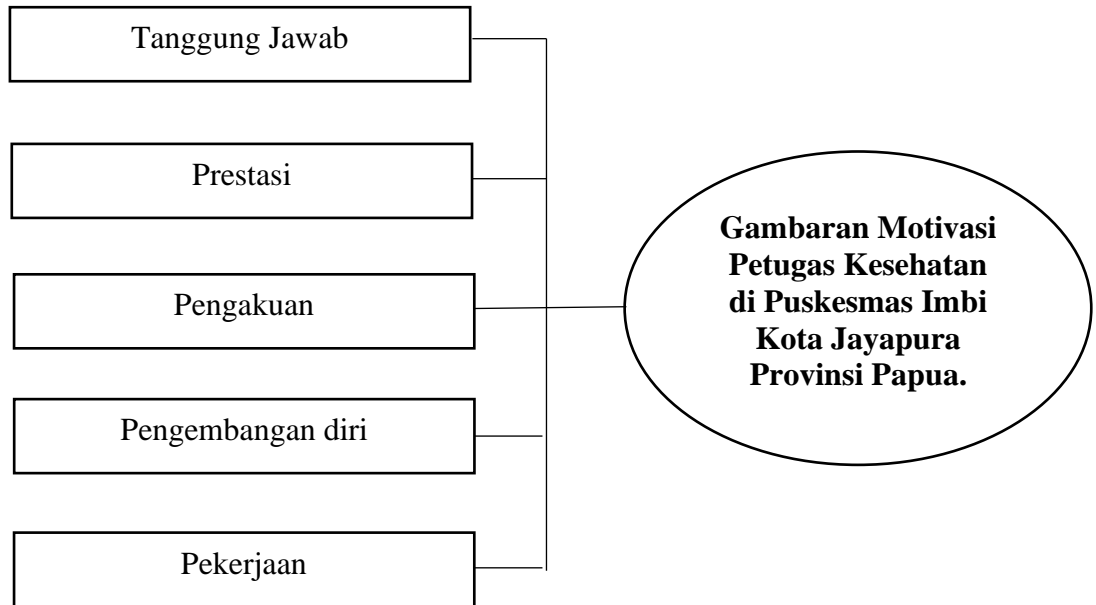
B. Kerangka Teori



Sumber : Pratiwi and Firgiyani, 2021

Gambar 2.1. Kerangka Teori

C. Kerangka Konsep



Gambar 2.2. Kerangka Konsep