

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Motivasi Kerja

2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Ishardita dan Dewi (2017) Motivasi merupakan sebuah proses yang melibatkan intensitas (intensity), arahan (direction), dan persistensi (persistence) usaha seseorang untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Jika terkait dengan tempat kerja, maka tujuan yang diharapkan merupakan tujuan-tujuan organisasi yang ingin dicapai. Terdapat tiga elemen kunci dalam definisi motivasi tersebut yaitu intensitas, arahan, dan persistensi. Intensitas dapat dideskripsikan sebagai seberapa keras usaha seseorang dalam mencoba sesuatu. Agar tujuan yang dicapai sesuai usaha yang dilakukan, maka membutuhkan arahan, dimana arahan tersebut sesuai dengan kondisi yang ada di organisasi. Elemen yang terakhir adalah persistensi yang bermakna ukuran seberapa lama seseorang menjaga usahanya tersebut. Individu yang termotivasi akan memiliki persistensi yang lebih panjang.

Munandar (2006) mengatakan Motivasi dapat dipandang sebagai ciri yang ada pada calon tenaga kerja ketika diterima masuk bekerja di perusahaan. Selama bekerja, motivasi kerja tenaga kerja mengalami perubahan-perubahan sebagai hasil interaksi antara tenaga kerja dengan lingkungan kerjanya, sehingga dapat dipandang sebagai keluaran dari tenaga kerja, tenaga kerja mulai bekerja dengan derajat motivasi kerja tertentu.

Menurut Steers dan Porter (1983) motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan. Steers dan Porter (dalam Miftahun dan Sugiyanto 2010) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, meng-arahkan perilaku, dan me-melihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada

akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya.

Motivasi kerja adalah keadaan sikap kerja seseorang terhadap pekerjaannya yang mengarah pada kepuasan kerja (Herzberg dalam Riggio, 2003).

Berdasarkan paparan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi seseorang untuk bertindak dan mencapai tujuan tertentu dalam konteks pekerjaan mereka. Dalam dunia psikologi dan manajemen, motivasi kerja sering dianggap sebagai kunci untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kepuasan kerja. Motivasi dapat berasal dari berbagai sumber, termasuk kebutuhan dasar, keinginan untuk mendapatkan penghargaan, dan hasrat untuk mencapai tujuan pribadi atau profesional.

2.2 Aspek-Aspek Motivasi Kerja

Mengacu pada teori motivasi hygiene dari Herzberg (Riggio, 2003) yang menyatakan bahwa sistem kebutuhan karyawan yang mendasari motivasi dapat dibagi menjadi dua golongan, yaitu:

- a Hygiene factors, yang terdiri dari status, hubungan interpersonal, supervisi, peraturan-peraturan perusahaan dan administrasi, jaminan dalam pekerjaan, kondisi kerja, gaji, dan kehidupan pribadi.
- b Motivational factors (motivators), mencakup faktor-faktor yang berkaitan dengan isi dari pekerjaan antara lain; pekerjaan itu sendiri, prestasi, kemungkinan untuk berkembang, tanggungjawab, kemajuan dalam jabatan dan pengakuan.

Berdasarkan teori Herzberg (Riggio, 2003) maka dapat disimpulkan bahwa motivational factor merupakan motivasi yang sifatnya instrinsik, aspek-aspek motivator instrinsik tersebut adalah :

1. Pekerjaan itu sendiri, yaitu besar kecilnya tantangan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya.
2. Prestasi, yaitu besar kecilnya kemungkinan karyawan mencapai prestasi kerja yang tinggi.
3. Kemungkinan untuk berkembang yaitu besar kecilnya kemungkinan karyawan untuk mengembangkan potensi dirinya.
4. Tanggung jawab, yaitu besar kecilnya tanggung jawab yang dirasakan oleh karyawan berkaitan dengan pekerjaannya.

5. Kemajuan dalam jabatan, yaitu besar kecilnya kemungkinan karyawan dapat maju dalam karirnya.
6. Pengakuan, yaitu besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada karyawan atas kinerja yang telah dilakukan.

2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2019), motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beragam faktor, dan faktor tersebut dapat dibedakan menjadi faktor intern dan ekstern yang akan dijabarkan sebagai berikut;

AA Faktor Internal

Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi kerja pada karyawan di antaranya adalah sebagai berikut.

1. Keinginan untuk dapat hidup, untuk dapat bertahan hidup maka seseorang harus bekerja. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi, pekerjaan yang tetap, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.
2. Keinginan untuk dapat memiliki, keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang mau bekerja.
3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan, seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.
4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan, seperti adanya penghargaan terhadap prestasi, hubungan kerja yang harmonis, pimpinan yang bijaksana, perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
5. Keinginan untuk berkuasa, Keinginan untuk berkuasa atau memiliki kekuatan akan mendorong seseorang untuk bekerja.

AB Faktor Eksternal

Sementara itu factor-faktor ekstern yang dapat memengaruhi motivasi kerja di antaranya yaitu sebagai berikut.

1. Kondisi lingkungan kerja, keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
2. Kompensasi yang memadai, motivasi yang paling penting bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

3. Supervisi yang baik, memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar bekerja dengan baik tanpa melakukan kesalahan.
4. Jaminan pekerjaan, atau tepatnya adanya jaminan pekerjaan berupa jaminan karier untuk masa depan seperti promosi jabatan, pesangon, dll.
5. Status dan tanggung jawab, terutama seseorang yang telah bekerja lama pada posisi yang stagnan akan menjadi lebih termotivasi ketika dipercayakan status dan tanggung jawab yang lebih, tentunya diiringi oleh hak yang lebih pula.
6. Peraturan yang fleksibel, saat peraturan jelas dan tegas namun tetap fleksibel, maka seseorang akan mematuhi dengan lebih mudah sehingga mampu memastikan pekerjaannya berjalan dengan baik dan memicu motivasi untuk terus melakukannya.

Berdasarkan teori motivasi dua faktor dari Herzberg, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dapat dikelompokkan menjadi faktor-faktor higienis dan faktor-faktor motivasional. Faktor-faktor higienis, seperti kebijakan perusahaan, supervisi, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, gaji, keamanan pekerjaan, dan keseimbangan kehidupan kerja-pribadi, berfungsi terutama untuk mencegah ketidakpuasan kerja. Kehadiran atau peningkatan faktor-faktor higienis ini tidak selalu meningkatkan motivasi kerja secara signifikan, tetapi ketiadaannya dapat menyebabkan ketidakpuasan dan menurunkan produktivitas.

Di sisi lain, faktor-faktor motivasional yang terdiri dari tantangan, prestasi, berkembang, tanggung jawab, kemajuan, dan pengakuan, berfungsi untuk meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi intrinsik karyawan. Faktor-faktor ini berkaitan dengan isi pekerjaan itu sendiri dan pengalaman kerja yang membuat karyawan merasa dihargai dan diberdayakan. Tantangan dalam pekerjaan memberikan rasa pencapaian, prestasi diakui dan dihargai, kesempatan untuk berkembang melalui pelatihan dan pengalaman baru, tanggung jawab memberikan otonomi dan kepercayaan, kemajuan memberikan prospek karir yang cerah, dan pengakuan dari atasan serta rekan kerja meningkatkan rasa nilai diri.

2.4 Jenis Kelamin

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), jenis kelamin adalah kategori atau kelompok yang membedakan individu berdasarkan ciri fisik dan biologis yang berkaitan dengan fungsi reproduksi. Jenis kelamin secara umum terbagi menjadi dua, yaitu laki-laki dan perempuan. Konsep seks atau jenis kelamin mengacu pada perbedaan biologis antara perempuan dan laki-laki, pada perbedaan tubuh antara laki-laki dan perempuan. Sebagaimana dikemukakan oleh Moore dan Sinclair (1995: 117) “Sex refers to biological deferencer

between man and woman, the result of differences in the chromosomes of the embryo". Definisi konsep seks tersebut menekankan pada perbedaan yang disebabkan perbedaan kromosom pada janin. Sebagaimana dikemukakan oleh Keshtan 1995, jenis kelamin bersifat biologis dan dibawa sejak lahir sehingga tidak dapat diubah. Sebagai contoh, hanya perempuan yang dapat hamil dan hanya laki-laki yang menjadikan perempuan hamil. Seks adalah karakteristik biologis seseorang yang melekat sejak lahir dan tidak bisa diubah kecuali dengan operasi.

Alat-alat tersebut menjadi dasar seseorang dikenali jenis kelaminnya sebagai perempuan atau laki-laki. Pengertian seks atau jenis kelamin secara biologis merupakan pensifatan atau pembagian dua jenis kelamin manusia yang ditentukan secara biologis, bersifat permanen (tidak dapat dipertukarkan antara laki-laki dan perempuan), dibawa sejak lahir dan merupakan pemberian Tuhan sebagai seorang laki-laki atau seorang perempuan. Melalui penentuan jenis kelamin secara biologis ini maka dikatakan bahwa seseorang akan disebut berjenis kelamin laki-laki jika ia memiliki penis, jakun, kumis, janggut, dan memproduksi sperma. Sementara seseorang disebut berjenis kelamin perempuan jika ia mempunyai vagina dan rahim sebagai alat reproduksi, memiliki alat untuk menyusui (payudara) dan mengalami kehamilan dan proses melahirkan. Ciri-ciri secara biologis ini sama di semua tempat, di semua budaya dari waktu ke waktu dan tidak dapat dipertukarkan satu sama lain.

2.5 Industri Makanan dan Minuman di PT.X Gresik

Gresik terkenal sebagai industri yang memiliki gudang dan fasilitas yang besar dan berisi peralatan berat untuk jalur perakitan. Gresik merupakan kota yang dijuluki sebagai kota industri, karena saking banyaknya industri yang berdiri di kota yang sudah dikenal dengan sebutan kota wali ini.

Industri yang disebut pabrik ini merupakan sebuah bangunan industri yang besar dimana banyak pekerja mengawasi mesin yang berproses dan juga mengolah benda dari satu produk menjadi suatu produk lainnya. Pabrik merupakan bangunan industri yang besar dimana banyak pekerja mengawasi mesin yang berproses dan juga mengolah benda dari satu produk menjadi suatu produk lainnya. Pabrik ini memiliki banyak bidang, dan dibagi menjadi dua yang paling umum, yaitu ada industri barang dan industri jasa. Di bidang jasa meliputi pelayanan berupa jasa seperti jasa asuransi, jasa kesehatan, jasa transportasi seperti pelayaran, penerbangan, angkutan, dan kereta api. Sedangkan industri barang ini merupakan industri yang bisa memproduksi berbagai jenis barang berupa sepeda motor, sepatu, mobil, obat-obatan, pakaian, pupuk dan lain sebagainya.

Gresik sudah dikenal sebagai kota yang tumbuh menjadi pusat perdagangan antarpulau dan antarnegara sejak abad ke-11 seperti China, Arab, Gujarat dan masih banyak lagi. Pada tahun 1974 seluruh kegiatan pemerintahan berada di kota Gresik sehingga kota ini menjadi kota yang strategis untuk melakukan perdagangan. Gresik menjadi kota yang berpotensi besar untuk melakukan aktivitas perdagangan dan pelabuhan. Kondisi tersebut membuat pemerintah meresmikan Kota Gresik sebagai Kawasan yang berkulat di bidang industri. Salah satu industri yang berada digresik yaitu PT.X. Perusahaan ini merupakan bagian dari PT.X sebagai anak perusahaan yang berdiri pada tahun 1948. Perusahaan industri ini memproduksi dan bergerak di bidang industri makanan dalam kemasan, dengan produk kebanggaannya yaitu mie instan.

2.6 Hubungan Antar Variabel

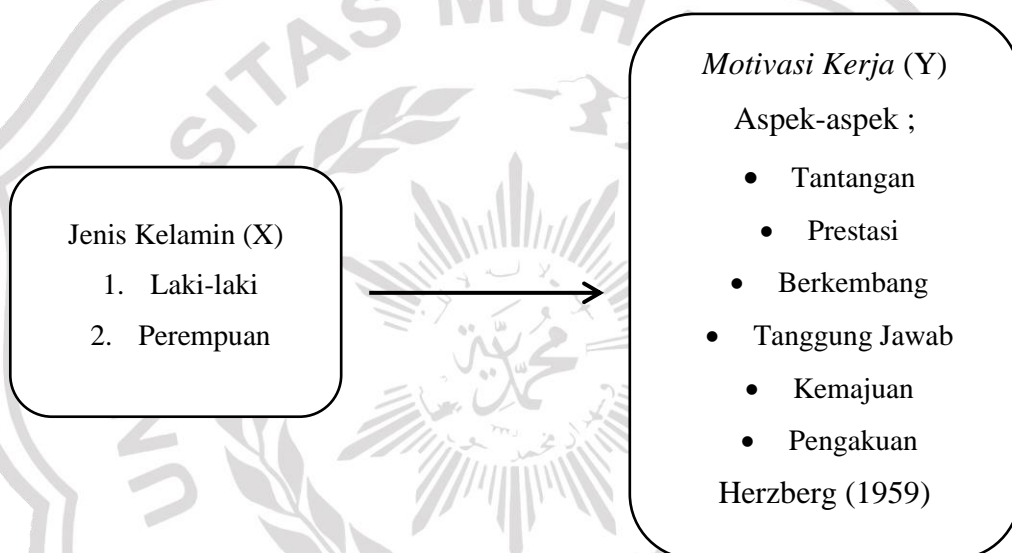
Sebenarnya ada banyak penelitian yang membahas motivasi kerja antara karyawan laki-laki dan perempuan, namun penelitian yang lebih spesifik terkait pada industri makanan dan minuman masih sangat sedikit. Beberapa penelitian yang didapatkan oleh peneliti tentang hubungan antar variabel yang membuktikan bahwa terdapat perbedaan motivasi kerja antara karyawan laki-laki dan perempuan pada industri makanan dan minuman, antara lain penelitian yang dilakukan oleh Nuryati (2015) dengan judul “Analisis Perbedaan Motivasi Kerja Karyawan Pria dan Wanita pada Industri Makanan dan Minuman di PT. ABC Tbk”. Penelitian ini menemukan bahwa terdapat perbedaan signifikan dalam motivasi kerja antara karyawan pria dan wanita di PT. ABC Tbk. Karyawan wanita cenderung lebih termotivasi oleh faktor-faktor intrinsik seperti kepuasan atas pekerjaan, sementara karyawan pria lebih terpengaruh oleh faktor ekstrinsik seperti pengakuan dan imbalan.

Dessler (2017) menyatakan bahwa perbedaan motivasi kerja antara gender dapat berasal dari preferensi yang berbeda terhadap imbalan kerja, di mana wanita mungkin lebih menghargai imbalan intrinsik seperti kepuasan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja daripada pria yang lebih cenderung memprioritaskan imbalan ekstrinsik seperti gaji dan promosi. Rosener (1995) mengatakan bahwa wanita sering kali termotivasi oleh keinginan untuk melakukan pekerjaan yang bermakna dan mendapatkan pengakuan, sementara pria sering kali termotivasi oleh uang dan status. Achua dan Lussier (2010) menyoroti bahwa bahwa wanita cenderung lebih termotivasi secara intrinsik daripada pria, dan lebih cenderung termotivasi oleh kualitas lingkungan kerja dan peluang yang diberikannya untuk pertumbuhan dan pengembangan pribadi. Eagly dan Carli (2007) menemukan temuan meta-analitik menunjukkan bahwa motivasi wanita untuk mencapai tujuan komunal seperti membantu orang

lain dan berperilaku prososial berbeda dengan motivasi pria yang lebih besar untuk mencapai tujuan agensial seperti mendominasi dan mencari kekuasaan.

Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan motivasi kerja antara karyawan laki-laki dan perempuan, dengan penekanan pada preferensi yang berbeda terhadap imbalan kerja dan tujuan kerja yang berbeda antara gender. Dengan kata lain jika menganut pada teori motivasi herzberg terdapat perbedaan dalam preferensi terhadap faktor motivator dan mungkin faktor hygiene mempengaruhi motivasi kerja antara karyawan laki-laki dan perempuan di berbagai konteks industri, termasuk industri makanan dan minuman.

2.7 Kerangka konseptual



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

2.8 Hipotesis

Hipotesis merupakan sebuah jawaban sementara berdasarkan rumusan masalah yang dipaparkan oleh peneliti. Hipotesis ini berupa pernyataan sementara karena jawaban yang diberikan didasarkan pada teori-teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris di lapangan yang diperoleh peneliti melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2019:99).

Berdasarkan beberapa teori yang telah diuraikan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu terdapat perbedaan signifikan dalam motivasi kerja antara karyawan laki-laki dan perempuan pada industri makanan dan minuman.