

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Motivasi

Motiv atau motivasi berasal dari kata latin “*moreve*” yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Pengertian motivasi tak lepas dari kata kebutuhan atau “*needs*” atau “*want*”. Kebutuhan adalah suatu “potensi” dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspon.

Menurut Sunyoto dalam Marnisah (2020:52) Motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua keinginan dan keterampilannya untuk mewujudkan perusahaan. Dengan motivasi diharapkan setiap individu pegawai atau tenaga kerja mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan) maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, dan sebaliknya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja seseorang. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerja akan turun.

Menurut Marnisah (2020:52) Motivasi (*motivation*) banyak dipelajari dalam ranah studi manajemen khususnya dalam manajemen SDM. Motivasi menjadi komponen penting dan harus senantiasa diperbaharui pada sebuah organisasi atau perusahaan. Motivasi berperan dalam meningkatkan kinerja, produktivitas dan kepuasa kerja pegawai atau tenaga kerja. Serta komitmen yang baik untuk profesional dalam menjalankan berbagai tugas yang dibebankan. Untuk itu, motivasi harus diperhatikan dalam organisasi atau perusahaan, karena mempengaruhi prestasi kerja para pegawai atau tenaga kerja yang ada di lingkungan perusahaan tersebut.

1. Teori-teori Motivasi

1. Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow

Menurut Maslow dalam Komariah (2020:172) sebagai besar teori motivasi yang ada sangat terbatas. Maka mereka mengenai kebutuhan fisiologis dasar seperti lapar dan haus, atau dengan kebutuhan untuk menghindari kecemasan. Namun teori-teori tersebut umumnya memencarkan banyak kebutuhan penting yang berkaitan dengan pertumbuhan pribadi.

Menurut Maslow dalam Komariyah (2020:174-175) ada lima jenjang kebutuhan indikator dalam satu hierarki, yaitu:

- a. Kebutuhan Fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual, kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan paling dasar.
- b. Kebutuhan Rasa Aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- c. Kebutuhan Untuk Merasa Dimiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima kelompok, berafilitasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta di cintai.
- d. Kebutuhan Akan Harga Diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- e. Kebutuhan Untuk Mengaktualisasikan Diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2. Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) Alderfer

Alderfer setuju dengan pendapat Abraham Maslow bahwa setiap orang mempunyai kebutuhan yang tersusun dalam suatu hierarki. Tapi kebutuhan hierarki hanya meliputi tiga perangkat yaitu :

- a. *Excitence needs*. (Kebutuhan akan eksistensi) yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh faktor-faktor seperti makanan, air, udara, dan istirahat.
- b. *Relatedness needs* (Kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak yang lain) yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan sosial dan hubungan antarpribadi.

c. *Growth*. (Pertumbuhan) merupakan kebutuhan-kebutuhan yang dimiliki seseorang untuk mengembangkan keahlian, kreatif, dan produktif.

3. Teori Dua Faktor Herzberg

Satu teori awal tentang motivasi pekerjaan dalam teori motivator hygiene. Teori menekankan faktor motivator dan faktor hygiene. yang pertama disebut “Motivator”, Yang dikatakan memberikan pekerjaan dengan kepuasan kerja, seperti pengakuan atas usaha dan hasilnya, membuat mereka lebih efisien. Akan tetapi ia mengetahui produktivitas. Kedua disebut “Faktor Kesehatan (hygiene)” yang menghasilkan ketidakpuasan kerja. Meningkatkan faktor kesehatan dapat mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan.

4. Teori McClland

Teori McClland menurut Gibson et dalam Komariyah (2020:178) mengajukan teori motivasi yang berkaitan dengan konsep belajar. Ia berpendapat bahwa banyak kebutuhan yang diperoleh dan kebudayaan. Pada dasarnya motif seseorang ditentukan oleh tiga dari kebutuhan, yaitu :

- a. Kebutuhan Berprestasi (*need for achievement*)
- b. Kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*)
- c. Kebutuhan Berkuasa (*need for power*)

McClland mengemukakan bahwa, jika kebutuhan seseorang sangat kuat, dampaknya ialah motivasi orang tersebut untuk menginginkan perilaku yang mengarah ke pemuasan kebutuhannya.

2.1.2 Komunikasi

Menurut Sitorus (2018:32) Komunikasi “*communication*” mempunyai banyak arti. Menurut asal katanya (*etimologi*), istilah komunikasi berasal dari bahasa latin, yaitu *communis*, yang berarti sama (*common*). Dari kata (*communis*) berubah menjadi kata kerja (*communicare*), yang berarti menyebarkan atau memberitahukan informasi kepada pihak lain guna mendapatkan pengertian yang sama. Komunikasi dapat berlangsung apabila ada pesan yang akan disampaikan dan terdapat pula umpan balik dari penerima pesan yang dapat diterima langsung oleh penyampai pesan.

Komunikasi merupakan alat yang sangat penting untuk menyampaikan atau menerima informasi kepada atau dari pihak lain. Kesalahan dalam berkomunikasi akan memberikan hasil yang kurang baik dan dapat berakibat fatal, dan tidak mencapaisasaran. Berbagai hasil penelitian menyimpulkan bahwa hasil komunikasi yang kurang baik menjadi sumber konflik antar pribadi atau antar kelompok dalam suatu organisasi. Kesalahan komunikasi sering terjadi karena perbedaan bahasa dan budaya, menimbulkan kesalahpahaman dalam mempersepsikan informasi.

Menurut Mulyana dalam Sitorus (2020:32) Komunikasi antar pribadi (*interpersonal communication*) adalah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal maupun nonverbal. Komunikasi antar pribadi adalah komunikasi antar dua orang dan dapat berlangsung dengan 2 cara yaitu komunikasi tatap muka dan komunikasi bermedia.

Menurut Irene (2020:104) Dalam proses komunikasi organisasi ada beberapa komponen penting untuk diperhatikan, yaitu :

- a. Jalur komunikasi internal, eksternal, atas-bawah, bawah-atas, horizontal, serta jaringan.
- b. Induksi, antara lain orientasi tersembunyi dari para karyawan, kebijakan dan prosedur, serta keuntungan para karyawan.
- c. Saluran, diantaranya media elektronik (email, internet), media cetak dan tatap muka.
- d. Rapat, antara lain briefing, rapat staf, rapat proyek, dan dengan pendapat umum.
- e. Wawancara, antara lain seleksi, tampilan kerja dan promosi karier.

Dari beberapa komponen penting dalam proses komunikasi organisasi tersebut diatas melalui pengamatan yang dilakukan saat-saat proses tersebut berlangsung maka dalam memahami berbagai kondisi awal anggota akan lebih diketahui oleh pemimpin. Sehingga ketika pelaksanaan komunikasi antarpribadi pimpinan dengan anggota akan lebih efektif dan mudah di lakukan.

Menurut Cherry dalam Sule (2018:264) menyatakan bahwa komunikasi adalah proses dimana pihak-pihak saling menggunakan informasi untk mencapai tujuan bersama dan komunikasi merupakan kaitan hubungan yang ditimbulkan oleh penerus

rangsangan dan pembangkitan balasannya.

Komunikasi adalah sebagai pengiriman dan penerimaan berbagai pesan di dalam organisasi, baik dalam kelompok formal maupun kelompok informal organisasi (Devito dalam Solichin, 2018:17), dengan indikator sebagai berikut:

- a. Keterbukaan adalah sangat besar pengaruhnya dalam menumbuhkan komunikasi organisasi yang efektif.
- b. Empati adalah kemampuan seseorang untuk mengetahui apa yang sedang dialami orang lain pada suatu saat tertentu, dari sudut pandang orang lain melalui kaca orang lain.
- c. Sikap Mendukung adalah sikap yang mengurangi sikap defensif.
- d. Sikap positif mengacu pada sedikitnya dua aspek komunikasi interpersonal. Pertama, komunikasi interpersonal terbina jika orang memiliki sikap positif terhadap diri mereka sendiri.
- e. Kesetaraan adalah suatu keinginan yang secara eksplisit diungkapkan untuk bekerja sama memecahkan masalah tertentu.

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, komunikasi merupakan interaksi manusia yang saling memengaruhi satu dengan yang lainnya, sengaja atau tidak sengaja, dan tidak terbatas pada bentuk komunikasi verbal, tetapi juga dalam hal ekspresi muka, lukisan seni, dan teknologi. Pada hakikatnya proses komunikasi adalah proses penyampaian pikiran berupa gagasan, informasi, opini, dan sebagainya yang muncul daribenaknya. Perasaan bisa berupa keyakinan, keragu-raguan, kekhawatiran, kemarahan, keberanian, kegairahan, dan sebagainya yang timbul dari lubuk hati.

2.1.3 Stress Kerja

Menurut Sule (2018:390) Istilah stress berasal dari bahasa latin "*stringere*" yang digunakan untuk menggambarkan kesulitan, penderitaan, dan kemalangan. Secara sederhana dalam konteks organisasi, stress dapat dipahami sebagai kondisi tegang yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kinerja pegawai. Stress yang terlalu berat dapat mempengaruhi kemampuan pegawai untuk berinteraksi dalam lingkungan serta mengemban tugas yang diemban dari organisasi sehingga kinerja pegawai menjadi

terganggu. Stress dapat disebabkan oleh salah satu stressor atau kombinasi dari berbagai stressor.

Salah satu masalah yang pasti akan dihadapi oleh setiap orang dalam kehidupan berkarya adalah stress yang harus diatasi, baik oleh karyawan sendiri tanpa bantuan orang lain, maupun dengan bantuan pihak lain seperti para spesialis yang disediakan oleh organisasi dimana karyawan bekerja.

Menurut Siagian (2018:300) Stress merupakan kondisi yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stress yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidaknyamanan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun di luarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya.

Menurut Sinambela (2018:472) Stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja ini nampak dari tampilan diri, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak senang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa relaks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Menurut Sopiah (2018:87) Stresor adalah penyebab stres, yaitu apa saja kondisi lingkungan tempat tuntutan fisik dan emosional pada seseorang.

Stressor yang berhubungan dengan pekerjaan terbagi menjadi empat tipe yaitu:

- a. Lingkungan fisik, seperti suasana bising, penerangan lampu, ketiadaan privasi, dan kualitas udara yang buruk.
- b. Stress karena peran atau tugas, yaitu karyawan yang mengalami kesulitan memahami apa yang menjadi tugasnya dan peran yang dimainkan terlalu berat.
- c. Penyebab stress antar pribadi, berupa perbedaan karakter, kepribadian, latar belakang, dan persepsi karena adanya kompetisi untuk mencapai target kerja.
- d. Organisasi, adanya pengurangan karyawan, restrukturisasi perusahaan, privatisasi dan merger merupakan kebijakan perusahaan yang berpotensi memunculkan stress.

2.1.4 Produktivitas Kerja

Menurut Manik dkk dalam Marnisah (2020:39) Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai. Produktivitas kerja karyawan sebagai tolak ukur bagi setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya baik dari segi kualitas maupun kuantitas produk. Seperti halnya dipersaingan dagang saat ini dimana perusahaan harus mengupayakan mutu dan kesejahteraan karyawan yang menjadi daya saing perusahaan lain.

Perusahaan tidak hanya memiliki modal besar saja untuk mencapai tujuannya tetapi perusahaan perlu memperhatikan faktor produksi lain diantaranya alam, tenaga kerja dan keahlian dimana faktor itu tidak dapat berdiri sendiri melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisiensi.

Sudah dapat dipastikan hampir semua orang yang bekerja ingin melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Bahkan jika perlu memberikan hasil yang lebih baik dari yang telah ditetapkan. Namun dalam praktiknya terkadang masih terdapat karyawan yang tidak mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan atau dengan kata lain tidak mampu untuk menghasilkan sesuatu yang telah ditetapkan.

Karyawan yang melaksanakan beban yang diberikan, biasanya berusaha untuk mencapai hasil yang maksimal dengan beberapa tujuan. Misalnya untuk memperoleh kepuasan kerja atas pekerjaannya. Yang tidak kalah pentingnya adalah untuk memperoleh pencapaian jenjang karier yang lebih baik seperti yang telah direncanakan sebelumnya.

Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Artinya, mampu atau tidaknya seseorang melaksanakan pekerjaannya yang akan menentukan kinerjanya. Selanjutnya kemampuan ini harus pula diikuti dengan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya. Secara teori dikatakan bahwa kinerja juga perlu didukung oleh motivasi yang kuat agar kemampuan yang dimiliki dapat dioptimalkan.

Menurut Marnisah (2020:48-49) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator sebagai berikut :

1. Kemampuan (*Ability*)

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang pegawai atau tenaga kerja sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang di capai (*Improve the result achieved*)

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memnfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja (*working building*)

Usaha untuk lebih baik dari hari kemarin dan esok lebih baik dari hari ini. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya, dan esok dengan hari ini.

4. Pengembangan diri (*capacity building*)

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan berdampak pada keinginan pegawai atau tenaga kerja untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu (*quality*)

Selalu berusaha untuk meningkatkan lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai atau tenaga kerja. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan itu sendiri.

6. Efisiensi (*efficiency*)

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi pegawai atau tenaga kerja

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan banyak dilakukan. Namun demikian penelitian tersebut memiliki variasi yang berbeda seperti penggunaan variable independen, lokasi penelitian, jumlah responden yang berbeda dan lain sebagainya. Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan dapat disajikan dibawah ini.

Sarita (2018) melakukan penelitian dengan judul pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Burangkeng Maju Tehnik. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 63 responden dengan metode analisis regresi berganda. Hasil uji Regresi menunjukkan bahwa 33,8%. Hasil uji f menunjukkan bahwa secara simultan motivasi disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

Amelia (2019) melakukan penelitian dengan judul pengaruh stress kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Telkom Witel Bekasi. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 63 responden dengan metode analisis regresi linier sederhana. Hasil uji t menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Telkom Witel Bekasi.

Ni Putu Pradita Laksmiari (2019) melakukan penelitian dengan judul pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit. Dengan metode yang digunakan adalah metode analisis regresi sederhana. Nilai koefisien regresi sebesar 6,616. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} (5,373) > F_{tabel} (2,042)$. Hasil uji T menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit.

Table 2.1 Penelitian Terdahulu

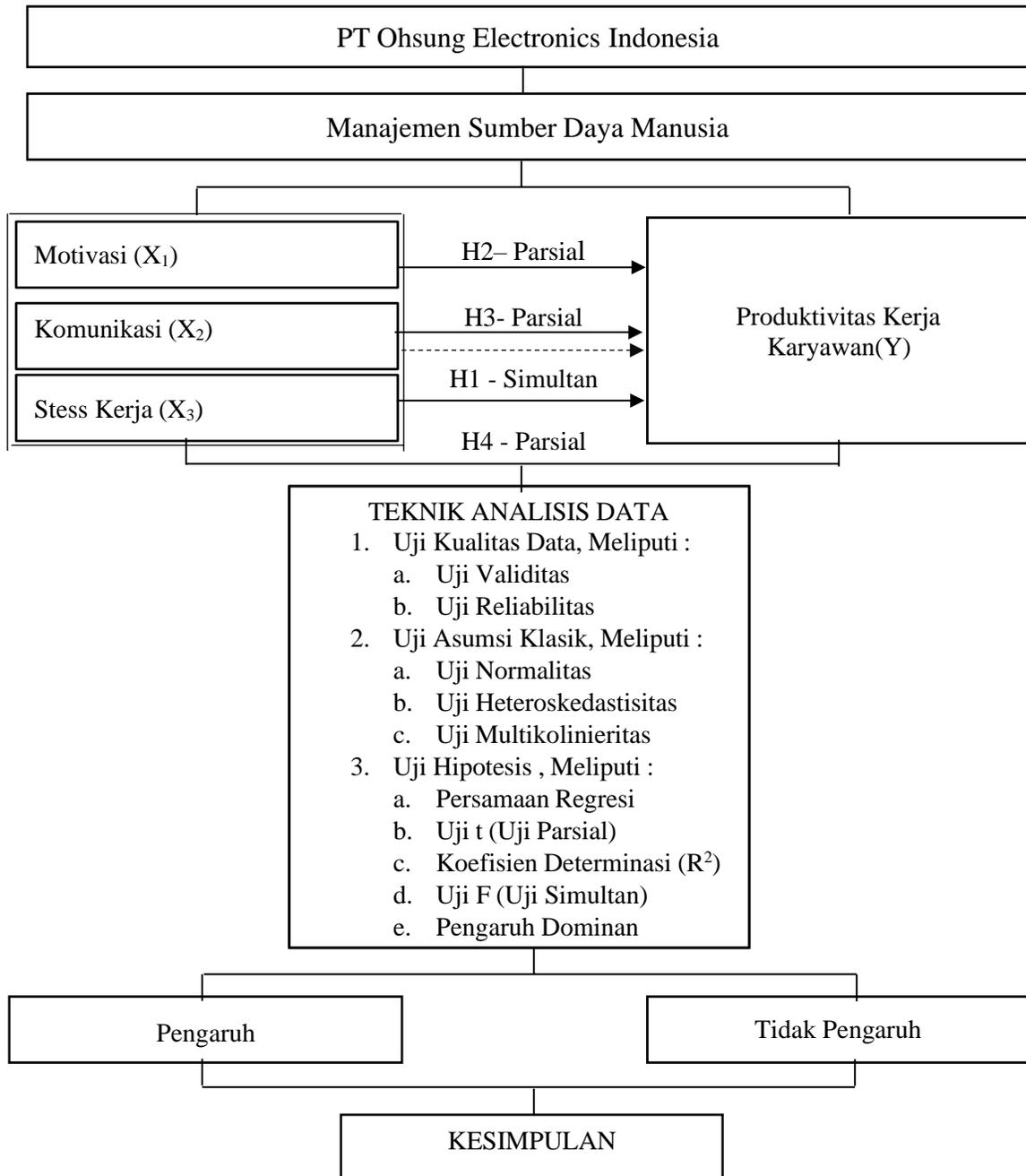
PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Sarita (2018)	Pengaruh Motivasi, Disiplin kerja, dan Kompensasi terhadap Produktivitas karyawan PT. Burangkeng Maju Teknik	Motivasi Disiplin Kerja kompensasi Produktivitas Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Uji Regresi 33,8% 2. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan motivasi disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.
Amelia (2019)	Pengaruh Stress kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan PT Telkom Witel Bekasi	Stress kerja Produktivitas kerja Karyawan.	Analisis Regresi Linier sederhana	1. Hasil Uji t menunjukkan bahwa variabel stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerkaryawan.

Ni Putu Pradita (2019)	Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit.	Motivasi kerja Produktivitas kerja karyawan	Analisis Regresi Linier sederhana	1. Uji koefisien regresi 6,616 2. Bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
------------------------	---	---	-----------------------------------	---

2.3 Kerangka Berfikir

Menurut Sugiyono (2019:95) Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah penting. Dibawah ini adalah gambaran kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian.

Gambar 2.2 Kerangka Konseptual Penelitian



Sumber : Penulis 2022

2.4 Hipotesis

Sesuai dengan deskripsi teoritis serta kerangka pemikiran yang telah peneliti sampaikan di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

$H_0 : \beta_1 = 0$, Berarti secara simultan Motivasi, Komunikasi dan Stress Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Ohsung Electronics Indonesia.

$H_1 : \beta_2 \neq 0$, Berarti secara simultan Motivasi, Komunikasi dan Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Ohsung Electronics Indonesia.

2. Hipotesis 2

$H_0 : \beta_1 = 0$, Berarti secara parsial Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Ohsung Electronics Indonesia.

$H_1 : \beta_2 \neq 0$, Berarti secara parsial Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Ohsung Electronics Indonesia.

3. Hipotesis 3

$H_0 : \beta_1 = 0$, Berarti secara parsial Komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Ohsung Electronics Indonesia.

$H_1 : \beta_2 \neq 0$, Berarti secara parsial Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Ohsung Electronics Indonesia.

4. Hipotesis 4

$H_0 : \beta_1 = 0$, Berarti secara parsial Stress Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Ohsung Electronics Indonesia.

$H_1 : \beta_2 \neq 0$, Berarti secara parsial Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Ohsung Electronics Indonesia.

