

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata motif yang artinya suatu hal yang mendorong dari dalam diri seseorang untuk bertindak atau berperilaku. Dapat didefinisikan sebagai dorongan atau otoritas seseorang yang dapat meningkatkan spirit dan antusias dalam berkegiatan, yang mana berawal dari dalam diri individu (motivasi intrinsik) selain itu juga dapat bersumber dari luar individu (motivasi ekstrinsik).²¹

Luthans (2005), berpendapat bahwa *“Motivation is a process that starts a physiological deficiency or need that activates behavior or a drive that aimed at a goal or incentive”*. Artinya, motivasi adalah proses yang diawali kekurangan baik secara fisiologis atau psikologis dan kebutuhan yang diaktifkan oleh perilaku.²²

2. Dasar Motivasi

Istilah motivasi berasal dari kata latin *moverre*, yang artinya “menggerakkan”(to move). Motivasi mempresentasikan “suatu proses yang menyebabkan stimulasi, arahan, dan kegigihan dalam suatu

²¹ Purnamie Titisari, *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2014), 27.

²² Ratna Wijayanti, Meftahudin, *Jurnal PPKM III, “Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”* (Wonosobo, 2016), 187.

kegiatan yang dilakukan secara sukarela yang diarahkan pada suatu tujuan tertentu.²³ Motivasi tidak lepas kaitannya dengan kebutuhan (*needs*). Kebutuhan merupakan suatu potensi yang dibutuhkan oleh manusia yang mana perlu untuk ditanggapi atau direspon. Tanggapan tersebut dapat diwujudkan dalam bentuk tindakan untuk memenuhi kebutuhan tersebut.²⁴

Motivasi memiliki peran yang sangat penting bagi diri manusia, karena tidak akan ada yang bisa memenuhi kebutuhan manusia, dan tidak akan mendapat apa yang diri manusia inginkan kecuali dengan berusaha untuk meraihnya sendiri. Orang yang memiliki motivasi yang kuat pada dirinya selalu menanamkan niat secara sungguh-sungguh, dan selalu bekerja keras.

3. Alasan Terjadinya Motivasi

Motivasi sangat dibutuhkan oleh berbagai pihak di dunia ini, karena motivasi sebagai sesuatu yang bersifat positif dan memberikan dampak yang positif. Motivasi memiliki tujuan untuk mendorong individu agar lebih giat bekerja dan menghasilkan prestasi kerja positif. Untuk kelangsungan hidup manusia, maka manusia harus memenuhi berbagai tuntutan yang berasal dari luar.

Tuntutan-tuntutan yang harus dipenuhi tersebut menjadi sebab terjadinya motivasi, antara lain:

a. Kebutuhan

²³ Kreitner, Kinicki, *Perilaku Organisasi*, 212

²⁴ Hasibuan, *Manajemen*, 215.

Dapat diartikan sebagai barang atau jasa, dan kepentingan yang perlu dipersiapkan dan dipenuhi seseorang dan kelompok sebagai sebuah rutinitas untuk menunjang kehidupan sehari-hari.

b. Keinginan

Terkadang secara implisit (tidak terlihat secara jelas) keinginan lebih besar dari superior bila dibandingkan dengan kebutuhan. Karena sebenarnya kebutuhan harus dipenuhi secara objektif berdasarkan manfaat dan kondisi yang sesuai. Keinginan dapat memenuhi batas-batas rasional, sebab obsesi yang ada

c. Stimulus

Stimulus atau rangsangan biasanya berasal dari luar, akan mendorong terbentuknya untuk menggerakkan terjadinya sesuatu. Pada awalnya bukan merupakan kebutuhan dan keinginan. Bahkan sesuatu yang akan dilakukan bahkan tidak pernah masuk perencanaan. Tetapi dengan adanya rangsangan akan berdampak pada perubahan perilaku, dari tidak berniat menjadi tergerak untuk melakukan sesuatu.

Stimulus akan menjadi motivasi bila memiliki syarat sebagai berikut:

- 1) Memiliki daya tarik
- 2) Mendapat saingan
- 3) Munculnya perubahan²⁵

²⁵ Syamsu Q. Badu, Novianty Djafri, *Kepemimpinan*,. 63-70.

4. Fungsi Motivasi

Motivasi mendorong timbulnya sikap dan mempengaruhi serta merubah sikap, yaitu:

- a. Mendorong timbulnya sikap atau suatu perbuatan,
- b. Motivasi berfungsi sebagai pengaruh dari suatu pengarahannya perbuatan
- c. Berfungsi sebagai penggerak.

5. Tujuan Motivasi

Secara umum, tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggerakkan seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu, sehingga dapat memperoleh hasil atau tujuan yang diinginkan tersebut.

Malayu S.P Hasibuan mengungkapkan bahwa tujuan motivasi dalam adalah:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan
- b. Meningkatkan produktivitas
- c. Memperarahkan kestabilan
- d. Meningkatkan kedisiplinan
- e. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- f. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi
- g. Meningkatkan tingkat kesejahteraan
- h. Meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap tugas²⁶

²⁶ H. Wahyu Fitri, Tujuan Pemberian Motivasi, “*Jurnal Pemberian Motivasi Kerja*”, (Mei, 2016), 45.

B. Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Pemimpin adalah seseorang yang memiliki pengikut. Seorang yang mampu mempengaruhi orang lain (pengikutnya) untuk mencapai tujuan atau sasaran yang diinginkan.

Kepemimpinan merupakan suatu tindakan mempengaruhi seseorang atau pengikutnya agar ikut serta dalam kerjasama guna mencapai tujuan tertentu. Menurut Schermerhorn, kepemimpinan adalah proses menginspirasi orang lain untuk bekerja keras dalam menyelesaikan tugas.²⁷

Kepemimpinan tidak selalu terikat dengan organisasi, melainkan kepemimpinan bisa terjadi dimana saja, asalkan seseorang menunjukkan kemampuannya mempengaruhi orang lain pada tujuan tertentu.²⁸ Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah sebuah kemampuan dalam mempengaruhi orang lain secara fisik atau non fisik untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan baik secara individu, kelompok ataupun organisasi.

2. Etika-Etika Pemimpin

Etika seorang pemimpin sangat diperlukan guna untuk membatasi perilaku atau sikap yang dapat menyebabkan menjadi renggang atau menjadikan terciptanya keharmonisan diantara pemimpin

²⁷ Emron Edison, Yohni Anwar, Imas Komariyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: ALFABETA, 2018), 87.

²⁸ Miftah Thoha, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2010), 09.

dengan pengikutnya. Oleh sebab itu, diharapkan pemimpin dapat memiliki etika-etika luhur, antara lain:²⁹

- a. Dedikasi, Pemimpin yang memiliki dedikasi tinggi akan membela, dan mendorong anggotanya untuk mencapai cita-cita bersama.
- b. *Empathy*, merupakan etika yang ditunjukkan pemimpin dengan merasakan apa yang dirasakan oleh pengikutnya.
- c. Memaafkan dan melupakan kesalahan, merupakan etika yang ditunjukkan pemimpin, karena pemimpin yang baik adalah orang yang mempunyai jiwa besar dengan memaafkan pengikutnya yang melakukan kesalahan.
- d. Cinta, etika yang ditunjukkan pemimpin, karena hidupnya yang penuh dengan cinta dan dia mampu menumbuhkan saling mencintai.
- e. Melayani, etika yang ditunjukkan pemimpin, karena merupakan orang yang haus untuk melayani sesamanya dimanapun pemimpin berada.

3. Fungsi dan Peran Kepemimpinan

Adapun fungsi kepemimpinan menurut Malayu S.P Hasibuan,

yaitu:

- a. Mengambil keputusan dan merealisasikan keputusan.
- b. Pendelegasian wewenang dan pembagian tugas pada para anggota.
- c. Memotivasi para anggotanya.
- d. Mengembangkan imajinasi, kreativitas, dan loyalitas anggota.

²⁹ Toto Tasmara, *Spiritual Centered Leadership (Kepemimpinan Berbasis Spiritual)*, (Jakarta: Gema Insani, 2006), 85-89.

- e. Pengembangan anggota melalui pendidikan dan pelatihan
- f. Memelihara aktivitas organisasi.
- g. Membina dan mempertahankan kelangsungan organisasi.

Sedangkan, peran kepemimpinan Menurut Thoha, adalah sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan sebagai inovator

Pemimpin sebagai inovator mampu melahirkan berbagai inovasi baru dan bagus dalam pengembangan semua hal.

- b. Kepemimpinan sebagai komunikator

Pemimpin diharuskan mampu menjelaskan maksud dan tujuan komunikasi yang dilakukan sehingga menimbulkan pengertian oleh mereka.

- c. Kepemimpinan sebagai motivator

Pemimpin merumuskan dan melaksanakan berbagai kebijaksanaan yang mengarah pada upaya mendorong anggota untuk melaksanakan sesuatu sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya yang mampu memberikan sumbangan terhadap keberhasilan anggota dan pencapaian tujuan organisasi.

- d. Kepemimpinan sebagai kontroler

Yaitu melaksanakan pengawasan terhadap aktivitas organisasi agar terhindar dari penyimpangan, sehingga pencapaian tujuan menjadi efektif dan efisien.³⁰

³⁰ Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Rineka Jakarta, 2010), 52.

C. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasional

Komitmen secara bahasa berarti perjanjian (keterikatan) untuk melakukan sesuatu. Komitmen organisasional atau istilah lainnya komitmen kerja, merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan anggota.

Komitmen organisasional memiliki dua komponen penting, yaitu sikap dan kehendak untuk bertingkah laku terhadap suatu perihal.³¹

Beberapa ahli menyatakan pendapatnya tentang komitmen organisasi, anatar lain sebagai berikut:³²

a. Robbins & Judge (2007)

“Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.”

b. Luthans (2005)

Mendefinisikan “Komitmen adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi mereka dan proses yang berkelanjutan dan mengekspresikan kepeduliannya terhadap organisasi.

³¹ Wirawan, *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2013), 713.

³² Ria Mardiana, Darman Syarif, *Komitmen Organisasi*,. 21-25

Dari beberapa definisi tersebut dapat diambil kesimpulan, bahwa komitmen organisasi adalah keterikatan seorang individu terhadap suatu organisasi yang secara sukarela individu tersebut memihak, setia dan terlibat dalam organisasi tertentu.

2. Unsur-Unsur Komitmen Organisasi

Seseorang dapat membangun suatu komitmen dengan memiliki kesemua unsur dan aspeknya. Secara umum komitmen memiliki unsur:

- a) tanggung jawab
- b) konsekuen
- c) jujur (prinsip dasar adalah keterbukaan)
- d) konsisten.³³

3. Dimensi Komitmen Organisasi

Menurut Meyer *and* Allen dalam Luthans dan Spector, dimensi komitmen terdiri dari:³⁴

- a. Keterikatan, merupakan suatu sikap kesetiaan oleh karyawan terhadap organisasi.
- b. Loyalitas, anggota atau karyawan yang merasakan hubungan emosional terhadap organisasinya, sehingga menjadikan anggota mau dan berkenan untuk taat, bertanggung jawab. hal tersebut karena adanya rasa akan memiliki terhadap organisasi.

³³ Wahyudi dan Rendi salam, *Komitmen Organisasi, Kajian: Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Tangerang: Upam Press, 2020), 47-53.

³⁴ Yoyo Sudaryo, Agus Ariwibowo, Nunung Ayu S. *Manajemen.*, 146.

- c. Dedikasi, sebuah pengorbanan atau pengabdian yang dilakukan oleh peserta organisasi berupa tenaga, pikiran, dan waktu untuk tercapainya tujuan organisasi.
- d. Tanggungjawab, sebuah perwujudan dari kesadaran dan kewajiban.
- e. Aktualisasi diri/dorongan.

4. Faktor-Faktor Komitmen Organisasi

Berikut faktor-faktor yang membentuk dan mempengaruhi komitmen organisasi yaitu:

- a. Motivasi. Komitmen perlu diberikan stimulus, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial. Dan dalam hal itu bisa didapat dari bentuk motivasi. Motivasi dapat berupa dukungan moral, dukungan kebijakan, dukungan materiil, dukungan sosial, dan lain-lain.
- b. Kepemimpinan. Dalam organisasi kekuatan pemimpin salah satunya diartikan sebagai kekuatan komunikasi. Karena kata-katanya mampu menginspirasi pegawai untuk bekerja penuh semangat, optimis, dan penuh harapan, serta penuh tujuan.
- c. Budaya organisasi. Kebiasaan-kebiasaan yang sudah berlaku atau berjalan pada organisasi, yang mana hal tersebut tidak dapat lepas kaitannya dengan komitmen organisasi.³⁵

³⁵ Ibid., 67-81.