

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Defenisi dan Teori Motivasi Kerja

2.1.1.1 Defenisi Motivasi Kerja

Fayoll (dalam Luthans, 2011) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja seseorang. Herzberg (dalam Robbins dan Judge, 2013) motivasi kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya agar memunculkan rasa puas pada kinerjanya. Motivasi kerja adalah dorongan dan keinginan yang ada di dalam diri manusia untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya dengan baik. Kondalkar (2007) mendefinisikan motivasi kerja sebagai suatu proses merangsang orang untuk bertindak untuk mencapai tujuan yang diinginkan dan motivasi kerja juga merupakan cara seseorang untuk melakukan pekerjaan tersebut untuk memenuhi kebutuhannya.

Munandar (2001) berpendapat bahwa motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Jika tujuan berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut.

Wexley dan Yulk (2005) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam diri pekerja untuk menyelesaikan suatu tugas yang baik. Robbins (2008) mendefinisikan motivasi kerja sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam

pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu daya penggerak yang menimbulkan suatu dorongan atau semangat kerja seseorang yang bertujuan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

2.1.1.2 Teori –Teori Motivasi Kerja

Teori-teori motivasi seseorang menurut beberapa ahli, sebagai berikut:

a. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow (*Hierarchical of Needs Theory*)

Maslow (dalam Kondalkar, 2007) menyatakan bahwa setiap individu memiliki seperangkat kompleks kebutuhan disaat tertentu dan perilakunya ditentukan oleh keberadaan terkuat. Maslow menyatakan bahwa manusia memiliki lima jenis kebutuhan dan kebutuhan fisiologis adalah yang terkuat maka individu berperilaku dalam cara tertentu untuk memenuhi kebutuhan itu. Kebutuhan adalah hirarki di alam dan hanya ada satu kebutuhan yang mendominasi pada suatu titik waktu.

Setelah kebutuhan terkuat terpenuhi maka kebutuhan kedua muncul sebagai kebutuhan terkuat dan perilaku manusia yang diatur dalam proses pencapaian kepuasan dalam serangkaian persyaratan kebutuhan. Lebih lanjut Maslow menyatakan bahwa ada proses memuaskan hanya satu kebutuhan sedang berlangsung pada satu waktu. Mereka tidak menghilang setelah mereka puas tapi intensitasnya berkurang (terdegradasi) di bawah kebutuhan berikutnya.

Maslow (dalam Kondalkar, 2007) mengelompokkan lima tingkat kebutuhan manusia, yaitu:

- 1) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan makan, minum, perlindungan, fisik, bernafas, dan seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling mendasar.
- 2) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, dan lingkungan kerja.
- 3) Kebutuhan sosial atau rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok unit kerja, berafiliasi, berinteraksi, serta rasa dicintai dan mencintai.
- 4) Kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dihargai oleh orang lain.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi, mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian, kritik dan berprestasi. Dalam hubungannya dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberi kesempatan kepada karyawan bawahan agar mereka dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar diperusahaan.

b. Teori Herzberg (Teori Dua Faktor)

Herzberg (dalam Kondalkar, 2007) menyatakan tentang pemahaman motivasi, dengan memperkenalkan teori temuannya yaitu *Herzberg's Two Factors Motivation Theory*. Hasibuan (2005) menyatakan bahwa "Menurut teori ini motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah peluang untuk

melaksanakan tugas yang lebih membutuhkan keahlian dan peluang untuk mengembangkan kemampuan”.

Herzberg (dalam Kondalkar, 2007), menyatakan bahwa “Orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu *Maintenance Factors* adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Faktor pemeliharaan tersebut meliputi gaji, kondisi kerja fisik, dan supervisi yang menyenangkan. Hilangnya faktor ini akan menimbulkan rasa ketidakpuasan karyawan. *Motivation Factors* adalah faktor motivasi yang menyangkut kebutuhan psikologi seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melaksanakan pekerjaan. Yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah penghargaan secara langsung dengan pekerjaan, seperti fasilitas kerja yang baik dan penempatan kerja yang tepat.

Dari teori di atas dapat disimpulkan bahwa seseorang mau bekerja karena dipengaruhi dua faktor yaitu faktor pemeliharaan dan faktor motivasi. Faktor pemeliharaan berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan fisik. Sedangkan faktor motivasi adalah faktor dari dalam diri seseorang untuk berprestasi.

c. Teori Motivasi ERG

Clayton Alderfer (dalam Kondalkar, 2007) mengidentifikasi tiga kebutuhan dasar manusia terhadap lima kebutuhan Maslow. Tiga kebutuhan dasar tersebut adalah :

- 1) Kebutuhan untuk eksistensi/keberadaan (*Existence Needs*). Kebutuhan ini mencakup semua bentuk kebutuhan fisik dan keamanan, seperti: bonus

kerja, gaji tambahan, dan kebutuhan keamanan seperti asuransi kesehatan, jaminan masa depan.

- 2) Kebutuhan untuk hubungan (*Relatedness Needs*) Kebutuhan ini mencakup semua kebutuhan yang melibatkan hubungan sosial dan hubungan anatar pribadi bermanfaat.
- 3) Kebutuhan untuk bertumbuh (*Growth Needs*) Kebutuhan ini mencakup kebutuhan yang melibatkan orang-orang yang membuat usaha kreatif terhadap diri mereka sendiri dan lingkungan.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori dua faktor dari Herzberg sebagai alat pengumpulan data karena teori tersebut merupakan gabungan dari teori Maslow dan Alderfer dan sesuai dengan situasi untuk mengukur motivasi kerja anggota satuan BRIMOB POLDA SUMUT.

2.1.2 Aspek- Aspek Motivasi Kerja

Dari hasil penelitian Herzberg (dalam Luthans, 2011), membagi aspek-aspek motivasi kerja menjadi dua bagian yaitu:

1. Faktor Higienis (Faktor Ekstrinsik) yaitu : a) Gaji, b) Pengawasan, Teknis, c) Hubungan Antar Pribadi, d) Kebijakan dan Administrasi Publik, e) Kondisi Kerja
2. Faktor Motivator (Faktor Intrinsik)
 - a) Prestasi, b) Penghargaan, c) Pekerjaan Itu Sendiri, d) Tanggung Jawab, e) Kemajuan

Blum dan Russ (dalam Luthans, 2011) mengatakan bahwa paling sedikit ada lima Dorongan yang menyebabkan karyawan yang melakukan pekerjaan, kelima dorongan tersebut adalah sebagai berikut :

- a. *Advencement* atau kesepakatan untuk maju
- b. *Securty* atau pekerjaan yang menimbulkan rasa aman
- c. *Salary* atau gaji yang memadai
- d. *Supervisor* atau atasan yang bersahabat
- e. *Hours of work* atau lamanya jam kerja

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan aspek-aspek yang terdapat dalam motivasi kerja diantaranya adalah: Gaji, Pengawasan, Teknis, Hubungan Antar Pribadi, Kebijakan dan Administrasi Publik, Kondisi Kerja, Prestasi, Penghargaan, Pekerjaan Itu Sendiri, Tanggung Jawab, Kemajuan, pekerjaan yang menimbulkan rasa aman, atasan yang bersahabat dan lamanya jam kerja.

2.1.3 Faktor –Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Karyawan perlu memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja merupakan suatu faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan ia dipengaruhi oleh beberapa faktor. Stoner dan Winkel (2003) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik situasi kerja.

1. Karakteristik individu, yaitu faktor-faktor yang ada dalam diri individu yang mempengaruhi motivasi kerja individu tersebut seperti minat, sikap dan kebutuhan yang di bawa seseorang ke dalam situasi kerja yang

berbeda-beda di antara individu yang satu dengan individu yang lain, dengan demikian motivasi orang di dalam melakukan pekerjaan juga berbeda.

2. Karakteristik pekerjaan, yaitu faktor dari pekerjaan itu sendiri yang mempengaruhi motivasi kerja seperti sifat dan tugas karyawan yang meliputi jumlah tanggung jawab juga macam tugas.
3. Karakteristik situasi kerja, yaitu faktor-faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi motivasi seseorang, seperti apakah rekan kerja mendorong individu untuk bekerja dengan standar tinggi atau rendah.

Sementara itu, hal yang sama juga dikemukakan oleh Wahdjosumidjo (dalam Ayuningtyas, 2014) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal antara lain adalah kebijakan yang telah ditetapkan, persyaratan pekerjaan yang harus dipenuhi karyawan, tersedianya sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan pekerjaan, dan gaya kepemimpinan terhadap bawahannya. Sedangkan faktor internal adalah kemampuan bekerja, semangat kerja, tanggung jawab, rasa kebersamaan dalam kehidupan kelompok, prestasi serta produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, diantaranya adalah faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal antara lain adalah kebijakan yang telah ditetapkan, persyaratan pekerjaan yang harus dipenuhi karyawan, tersedianya sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan pekerjaan, dan gaya kepemimpinan terhadap

bawahannya, sarana fisik, lingkungan kerja, karakteristik individu, karakteristik pekerjaan.

Motivasi kerja anggota BRIMOB adalah dorongan untuk bekerja dengan segala potensi yang dimiliki anggota BRIMOB untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja para anggota BRIMOB masih ada beberapa anggota yang memiliki motivasi yang rendah yang diakibatkan hubungan yang kurang harmonis antara anggota, tidak adanya penghargaan yang diberikan organisasi terhadap anggota yang memiliki prestasi, tidak adanya jenjang karir karena pada proses kenaikan jabatan sudah ditetapkan oleh organisasi. Namun ada juga anggota yang memiliki motivasi kerja yang baik dikarenakan rasa tanggung jawab yang dirasakan atas pekerjaan yang diberikan dan merasa senang atas pekerjaan yang dilakukan.

2.1.4 Kepemimpinan

2.1.4.1 Pengertian Kepemimpinan

Pemimpin adalah orang yang memiliki kemampuan untuk memimpin secara efektif. Pemimpin adalah seorang yang visioner dan menyelesaikan tujuan dengan menggunakan kebijaksanaan (otoritas). Kepemimpinan juga dapat didefinisikan sebagai pengaruh, dimana dalam sebuah kelompok pemimpin dapat mempengaruhi orang sehingga mereka akan berusaha rela dan antusias terhadap tujuan kelompok (Bernard dalam Kondalkar, 2007). Kepemimpinan adalah salah satu aspek yang paling penting dari studi perilaku manusia dalam organisasi. Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada efisiensi pemimpin.

Robbins dan Judge (2013) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah untuk mencapai visi

atau serangkaian tujuan. Dengan kata lain, pemimpin dapat muncul dari dalam kelompok maupun oleh penunjukan yang resmi. Organisasi membutuhkan kepemimpinan yang kuat dan manajemen yang kuat untuk mengoptimalkan efektivitas. Pemimpin menciptakan visi masa depan, dan menginspirasi anggota organisasi untuk mencapai visi. Lebih lanjut Hasibuan (2003) mendefinisikan kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

Vroom dan Jago (dalam Jex dan Britt, 2008) mendefinisikan kepemimpinan secara lebih ringkas " sebuah proses memotivasi orang untuk bekerja sama sama untuk mencapai hal-hal besar ". Lebih lanjut Yukl dan Van Fleet (dalam Jex dan Britt, 2008) mendefinisikan kepemimpinan sebagai sebuah proses yang termasuk mempengaruhi tujuan tugas dan strategi dari suatu organisasi, yang mempengaruhi orang dalam organisasi untuk melaksanakan strategi dan mencapai tujuan, mempengaruhi pemeliharaan kelompok, identifikasi, dan mempengaruhi budaya organisasi.

Menurut Handoko (2001) pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kualitas kehidupan Kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Para pemimpin juga memainkan peranan kritis dan membantu kelompok, organisasi atau masyarakat untuk mencapai tujuan organisasi.

Thoha (2001) memberikan pengertian tentang kepemimpinan adalah suatu proses untuk mempengaruhi perilaku orang lain. Untuk mempengaruhi

dibutuhkan kekuasaan. Kekuasaan itu sendiri merupakan potensi pengaruh dari seorang pemimpin. Hal tersebut berarti bahwa kekuasaan merupakan suatu sumber yang memungkinkan seorang pemimpin mendapatkan hal untuk mengajak, menyarankan dan mempengaruhi orang lain.

Yukl (2005) berpendapat bahwa kepemimpinan merupakan penggerak dan penentu perjalanan suatu organisasi. Keberhasilan program yang diberlakukan dalam organisasi ditentukan oleh kemampuan kepemimpinan, melalui kemampuan inovatif, gagasan, perilaku, dan gaya kepemimpinan seseorang maupun menghantarkan organisasi mencapai tujuan.

Berdasarkan defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah tugas seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain dimana dalam pencapaian visi yang ada ia mampu untuk memberikan motivasi kepada para anggotanya untuk mencapai visi dari suatu organisasi tersebut sehingga para karyawan melakukan pekerjaan tersebut secara sukarela.

2.1.4.2 Karakteristik Gaya Kepemimpinan

Robins dan Judge (2013) mengidentifikasi empat jenis gaya kepemimpinan antara lain:

- 1). Gaya Kepemimpinan Kharismatik

Para pengikut terpacu kepada kemampuan kepemimpinan yang heroik atau yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu pemimpin mereka. Terdapat lima karakteristik pokok pemimpin kharismatik:

a. Visi dan artikulasi

Memiliki visi ditunjukkan dengan sasaran ideal yang berharap masa depan lebih baik daripada status quo, dan mampu mengklarifikasi pentingnya visi yang dapat dipahami orang lain.

b. Rasio personal

Pemimpin kharismatik bersedia menempuh risiko personal tinggi, menanggung biaya besar, dan terlibat ke dalam pengorbanan diri untuk meraih visi.

c. Peka terhadap lingkungan

Mereka mampu menilai secara realistis kendala lingkungan dan sumber daya yang dibutuhkan untuk membuat perubahan.

d. Kepekaan terhadap kebutuhan para bawahan

Pemimpin karismatik perseptif (sangat pengertian) terhadap kemampuan orang lain dan responsif terhadap kebutuhan dan perasaan mereka.

e. Perilaku tidak konvensional

Pemimpin kharismatik terlibat dalam perilaku yang dianggap baru dan berlawanan dengan norma.

2). Gaya Kepemimpinan Transaksional

Pemimpin transaksional merupakan pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. Gaya kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada hubungan pemimpin-bawahan tanpa adanya usaha untuk

menciptakan perubahan bagi bawahannya. Terdapat empat karakteristik pemimpin transaksional:

a. Imbalan kontingen

kontrak pertukaran imbalan atas upaya yang dilakukan, menjanjikan imbalan atas kinerja baik, mengakui pencapaian.

b. Manajemen berdasar pengecualian (aktif):

melihat dan mencari penyimpangan dari aturan dan standar, menempuh tindakan perbaikan.

c. Manajemen berdasar pengecualian (pasif): mengintervensi hanya jika standar tidak dipenuhi.

d. *Laissez-Faire*: melepas tanggung jawab, menghindari pembuatan keputusan.

3). Gaya Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikut, Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok. Terdapat empat karakteristik pemimpin transformasional:

a. Kharisma

memberikan visi dan rasa atas misi, menanamkan kebanggaan, meraih penghormatan dan kepercayaan.

b. Inspirasi motivasi

mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan symbol untuk memfokuskan pada usaha, menggambarkan maksud penting secara sederhana.

c. Stimulasi intelektual

mendorong intelegensia, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara hati-hati.

d. Perhatian individu

:memberikan perhatian pribadi, melayani karyawan secara pribadi, melatih dan menasehati.

4). Gaya Kepemimpinan Visioner

Kemampuan menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredibel, dan menarik mengenai masa depan organisasi atau unit organisasi yang tengah tumbuh dan membaik dibanding saat ini. Visi ini jika diseleksi dan diimplementasikan secara tepat, mempunyai kekuatan besar sehingga bisa mengakibatkan terjadinya lompatan awal ke masa depan dengan membangkitkan keterampilan, bakat, dan sumber daya untuk mewujudkannya.

Lebih lanjut Kondalkar 2007 mengidentifikasi gaya kepemimpinan sebagai berikut :

a. Gaya Kepemimpinan Situasional Hersey dan Blanchard

Merupakan suatu teori kemungkinan yang memusatkan perhatian pada para pengikut. Kepemimpinan yang berhasil dicapai dengan memilih gaya kepemimpinan yang tepat, yang menurut argument Hersey dan Blanchard bersifat tergantung pada tingkat kesiapan atau kedewasaan para pengikutnya.

Tekanan pada pengikut dalam keefektifan kepemimpinan mencerminkan kenyataan bahwa para pengikutlah yang menerima baik atau menolak pemimpin. Tidak peduli apa yang dilakukan si pemimpin itu, keefektifan bergantung pada tindakan dari pengikutnya. Inilah dimensi penting yang kurang ditekankan dalam kebanyakan teori kepemimpinan. Istilah kesiapan, seperti didefinisikan oleh Hersey dan Blanchard, merujuk ke sejauh mana orang mempunyai kemampuan dan kesiapan untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu.

b. Gaya Kepemimpinan Kharismatik (*Charismatic Leadership*)

Kepemimpinan Karismatik mengemukakan bahwa para pengikut membuat atribusi dari kemampuan kepemimpinan yang *heroic* atau luar biasa bila mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu. Kepemimpinan karismatik mungkin tidak selalu diperlukan untuk mencapai tingkat kinerja karyawan yang tinggi. Mungkin paling tepat bila tugas dari pengikut memiliki suatu komponen ideologis atau bila lingkungan melibatkan satu tingkat stress dan ketidakpastian yang tinggi.

c. Teori Kontingensi (*Contingency Theory*)

Teori Kontingensi merupakan pendekatan kepemimpinan yang mendorong pemimpin memahami perilakunya sendiri. Teori ini mengatakan bahwa keefektifan sebuah kepemimpinan adalah fungsi dari berbagai aspek situasi kepemimpinan (Ivancevich, Konopaske, Matteson, 2007).

Dari penjelasan tentang bermacam-macam gaya kepemimpinan, dapat disimpulkan gaya kepemimpinan terdiri dari: gaya kepemimpinan

kharismatik, gaya kepemimpinan transaksional, gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan visioner, gaya kepemimpinan situasional, dan teori kontingensi.

Gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas dasar kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan. Dalam penelitian ini, peneliti fokus pada gaya kepemimpinan transformasional karena gaya kepemimpinan transformasional lebih mengarah ke pengembangan anggota dengan salah satu cara memberikan motivasi kepada bawahan dan sesuai dengan masalah yang hendak diteliti.

2.1.5 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh seorang manajer dalam memelihara sumber daya manusianya, yaitu dengan cara menyediakan dan mengupayakan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan kondusif karena di situlah seorang pegawai menghabiskan waktu kerjanya setiap hari, maka dengan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan kondusif akan meningkatkan semangat kerja yang tinggi.

Menurut Sukanto dan Indriyo (2000) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja. Lingkungan kerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara, pengaturan kebersihan tempat bekerja dan pengaturan keamanan tempat bekerja.

Lebih lanjut Sutrisno (2009) mengemukakan tentang pengertian lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di

sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. sehingga gairah kerja para karyawan akan meningkat.

Munandar (2001) berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan kerja fisik dan sosial yang meliputi : kondisi fisik, ruang, tempat, peralatan kerja, jenis pekerjaan, atasan, rekan kerja, bawahan, orang diluar perusahaan, budaya perusahaan, kebijakan dan peraturan – peraturan perusahaan. Ndaraha (2007) mengemukakan bahwa, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat berpengaruh dalam melaksanakan tugas – tugas yang telah di bebaskan oleh perusahaan. Sedarmayati (2001) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu kondisi dimana para karyawan bekerja, baik menyangkut aspek fisik, maupun yang menyangkut aspek sosial dalam suatu perusahaan atau organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya sehari – hari.

2.1.6 Jenis- Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat bekerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan dan lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan krestivitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.

2.1.7 Aspek –Aspek Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2001) bahwa aspek-aspek terbentuknya lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan / Cahaya

Penerangan adalah cukupnya sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing- masing karyawan di perusahaan. Penerangan yang ada harus sesuai dengan kebutuhan, tidak terlalu terang tetapi juga tidak terlalu gelap, dengan sistem penerangan yang baik diharapkan karyawan akan menjalankan tugasnya dengan lebih teliti, sehingga kesalahan karyawan dalam bekerja dapat diperkecil.

2. Pertukaran Udara

Temperatur udara atau suhu udara terlalu panas bagi karyawan akan dapat menjadi penyebab turunnya motivasi kerja para karyawan sehingga akan menimbulkan kesalahan dalam melakukan proses produksi.

3. Kebisingan

Karyawan memerlukan suasana yang dapat mendukung konsentrasi dalam bekerja. suasana bising yang berasal dari dalam dan luar ruangan dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.

4. Kebersihan

Kebersihan yang ada disekitar lingkungan dapat mempengaruhi tingkat konsentrasi dan kenyamanan para karyawan. lingkungan yang bersih, tanpa adanya sampah yang berserakan dan tidak menimbulkan bau, dapat mempengaruhi konsentrasi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

5. Keamanan Kerja.

Keamanan kerja merupakan aspek yang sangat penting yang diperhatikan oleh perusahaan. Kondisi kerja yang aman akan membuat karyawan tenang dalam bekerja sehingga meningkatkan produktivitas karyawan.

6. Warna

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pewarnaan yang harmonis disekitar lingkungan atau dinding ruang kerja karyawan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga motivasi kerja karyawan dapat meningkat dalam melakukan pekerjaan.

Munandar (2001) mengemukakan lingkungan kerja merupakan lingkungan kerja fisik dan sosial yang meliputi : kondisi fisik, ruang, tempat, peralatan kerja, jenis pekerjaan, atasan, rekan kerja, bawahan, orang diluar perusahaan, budaya perusahaan, kebijakan dan peraturan – peraturan perusahaan.

Sementara itu, syarat – syarat lingkungan kerja yang kondusif menurut Bell, dkk dalam Sarwono (1992) secara lebih terinci dijelaskan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja yang Menyangkut Segi fisik

- a. Keadaan bangunan, gedung atau tempat kerja yang menarik dan menjamin keselamatan kerja para karyawan. Termasuk di dalamnya ruang kerja yang nyaman, dan mampu memberikan ruang gerak yang cukup bagi para karyawan, serta mengatur ventilasi yang baik sehingga karyawan bebas bekerja.

- b. Tersedianya beberapa fasilitas, seperti: peralatan kerja yang cukup memadai, tersedianya tempat – tempat rekreasi, tempat istirahat, tempat ibadah, dan sebagainya.
- c. Letak gedung dan tempat kerja yang strategis sehingga mudah dijangkau dari segala penjuru dengan kendaraan umum.

2. Lingkungan Kerja yang Menyangkut Segi psikis

- a. Adanya perasaan aman dari para karyawan dalam menjalankan tugasnya, yang meliputi : rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugas, merasa aman dari pihak yang sewenang – wenang, serta rasa aman dari segala macam bentuk tuduhan sebagai akibat dari saling curiga mencurigai diantara para karyawan.
- b. Adanya loyalitas yang bersifat dua dimensi, yaitu loyalitas yang bersifat *vertical* (antara bawahan dengan pimpinan) dan loyalitas yang bersifat *horizontal* (antara pimpinan dengan pimpinan yang setingkat, antara karyawan dan karyawan yang setingkat)
- c. Adanya perasaan puas dikalangan para karyawan. Perasaan puas tersebut akan terwujud pabila karyawan merasa kebutuhannya telah terpenuhi.

Beberapa hal di atas merupakan persyaratan lingkungan kerja yang kondusif, yaitu suatu kondisi lingkungan kerja yang dapat memberikan keamanan serta kenyamanan kepada karyawan dalam melakukan pekerjaanya. Apabila perusahaan menghendaki setiap karyawannya dapat menunjukkan kinerja yang optimal, maka beberapa persyaratan lingkungan kerja yang telah diuraikan diatas harus terpenuhi.

Dari penjelasan di atas lingkungan kerja BRIMOB memiliki lingkungan kerja fisik yang baik, dimana kebersihan yang terjaga, tersedianya fasilitas pendukung pekerjaan, suhu udara yang baik dan jaminan keamanan di lingkungan BRIMOB. Namun dalam segi aspek lingkungan kerja non fisik masih adanya hubungan yang kurang harmonis antar beberapa anggota yang menyebabkan mereka tidak semangat dalam bekerja.

Dari uraian di atas disimpulkan bahwa aspek lingkungan kerja terdiri dari ;

1. Aspek Lingkungan Fisik yang terdiri dari : a). Kebersihan di perusahaan memberikan kenyamanan dalam bekerja, b). Penerangan cahaya dalam ruangan, c). Suhu udara di ruangan tempat bekerja, d). Tata letak dan pengaturan peralatan kerja, e). Kebisingan, f). Fasilitas pendukung pekerjaan, g). Jaminan keamanan Lingkungan kerja.
2. Aspek Lingkungan Non Fisik yang terdiri dari:
 - a). Hubungan antara karyawan dan pimpinan,
 - b). Hubungan antar sesama karyawan.

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja

Kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan, pemasaran serta produknya, tetapi juga ditentukan dari keberhasilan mengelola sumber daya manusia. Saat ini sumber daya manusia dianggap sebagai sumber daya yang penting bagi organisasi, karena tanpa sumber daya manusia dalam organisasi bukan hal yang mudah karena melibatkan berbagai elemen dalam sebuah

organisasi, yaitu karyawan, pimpinan, maupun sistem itu sendiri (Dharmawan, 2016).

Anggota yang memiliki kepuasan kerja merupakan anggota yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, ketika seseorang memiliki motivasi yang tinggi, maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Motivasi menunjukkan suatu proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditunjukkan untuk tujuan atau insentif, sehingga untuk memahami proses motivasi bergantung pada pengertian dan hubungan antara kebutuhan, dorongan, dan insentif (Luthans, 2005).

Stoner dan Winkel (2003) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik situasi kerja yaitu faktor lingkungan kerja. Lebih lanjut J. Ra vianto (dalam Hendra, 2013) mengemukakan bahwa motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh sistem kebutuhannya yaitu seperti figure seorang pemimpin atau kepemimpinan seseorang yang memiliki wewenang dan kekuasaan disuatu organisasi.

Dalam melaksanakan aktivitas kegiatannya para pemimpin mempunyai berbagai gaya tersendiri dalam proses mempengaruhi dan mengarahkan karyawannya, sehingga nantinya mau bersama-sama berusaha mencapai tujuan dari perusahaan bervariasi, maka para pemimpin dituntut untuk mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang bervariasi pula sesuai dengan tujuan yang dihadapi. Oleh karena itu pemimpin akan berusaha seefektif mungkin di dalam kepemimpinannya sehingga dapat mencapai sasaran dari kelompok ataupun

organisasi secara maksimal. Apabila gaya kepemimpinan yang digunakan sesuai dengan karyawan maka akan memberikan kepuasan kerja bagi karyawannya (Dharmawan, 2016).

2.2.2 Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendorong perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut Sunyoto (2012), motivasi mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi.

Mengacu pada pendapat di atas, Keith (1993), menambahkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang menggerakkan seseorang bertingkah laku untuk mencapai suatu tujuan. Sebagai seorang individu yang memiliki motivasi kerja diharapkan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan optimal. Individu yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja dan bergairah dalam bekerja agar pekerjaan yang dilaksanakan dapat selesai dengan baik.

Individu yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja, terlihat dari sikapnya yang bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya, tekun dan teliti dalam bekerja, memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya, motivasi kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya lingkungan kerja.

Menurut Nitisemito (2001) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam

menjalankan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya misalnya kebersihan dan lain-lain. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja baik fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaan. Lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan anggota satuan BRIMOB bekerja lebih bersemangat sehingga hasil kerjanya lebih memuaskan. Lingkungan kerja ini mampu memberikan dan meningkatkan motivasi kerja para anggota satuan BRIMOB karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap anggota yang melaksanakan pekerjaan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para anggota BRIMOB yang melaksanakan pekerjaan. Lingkungan kerja yang nyaman bagi para anggota akan dapat meningkatkan motivasi kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan motivasi kerja.

Menurut Kusriyanto (1991) lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan motivasi kerja yang baik, sebaliknya jika seorang karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak mendukung untuk bekerja maka akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga motivasi kerja karyawan tersebut akan rendah.

2.2.3 Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja

Salah satu aspek yang paling sulit dihadapi manajemen pada seluruh organisasi saat ini adalah bagaimana membuat karyawan mereka bekerja secara efisien. Aspek organisasi telah menyebabkan sebagian besar industri menggunakan strategi yang digunakan untuk memotivasi kekuatan kerja mereka.

Motivasi merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang, baik secara sadar atau tidak untuk melakukan sesuatu tindakan dengan suatu tujuan tertentu. Jadi seseorang dapat terdorong untuk melakukan kerja secara lebih baik, karena ada dorongan dari dalam dirinya (intrinsik) maupun karena dorongan dari luar (ekstrinsik). Dorongan inilah yang menjadi sinergi sehingga seseorang mau bekerja keras untuk melakukan tugas yang diberikan kepadanya. (Robbins, 2008).

Anggota satuan BRIMOB POLDA SUMUT yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik lagi. Pencapaian suatu tujuan tidak terlepas dari motivasi para anggota dalam bekerja, karena motivasi merupakan pendorong semangat dan kemauan untuk bekerja dalam mencapai keberhasilan.

Motivasi kerja yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha kerja. Menurut Moekijat (2002), karyawan dengan motivasi kerja tinggi akan menunjukkan sikap positif dalam bekerja, seperti: kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan, kepatuhan, disiplin, ramah, optimis, dan tercapai kepuasan kerja. Pendapat tersebut menunjukkan dengan adanya sikap kerja yang

positif akan membuat karyawan bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Adanya semangat kerja yang tinggi menunjukkan adanya kepuasan yang diperoleh karyawan terhadap perusahaannya.

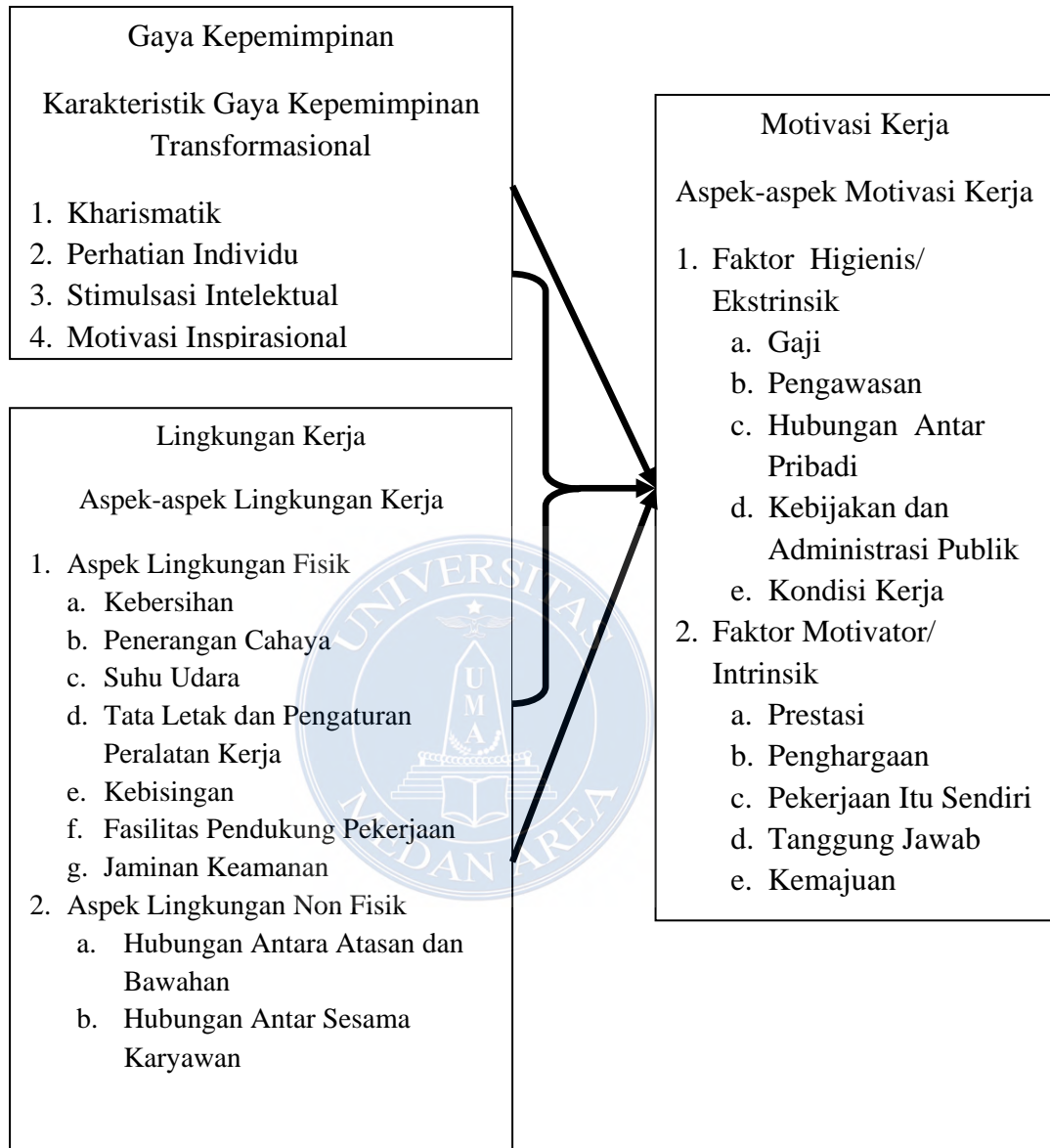
J . Ravianto (dalam Hendra, 2013) mengemukakan bahwa motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh sistem kebutuhann yaitu seperti figure seorang pemimpin atau kepemimpinan seseorang yang memiliki wewenang dan kekuasaan disuatu organisasi. Dalam melaksanakan aktivitas kegiatannya para pemimpin mempunyai berbagai gaya tersendiri dalam proses mempengaruhi dan mengarahkan karyawannya, sehingga nantinya mau bersama-sama berusaha mencapai tujuan dari perusahaan bervariasi, maka para pemimpin dituntut untuk mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang bervariasi pula sesuai dengan tujuan yang dihadapi. Apabila gaya kepemimpinan yang digunakan sesuai dengan karyawan maka akan memberikan kepuasan kerja bagi karyawannya (Dharmawan 2016).

Stoner dan Winkel (2003) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik situasi kerja yaitu faktor lingkungan kerja . Menurut Nitisemito (2001) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya misalnya kebersihan dan lain-lain”. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja baik fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaanya.

Penelitian yang dilakukan Febriyani (2015) hubungan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan baik secara parsial ataupun stimulan memiliki hubungan yang kuat. Berdasarkan hasil penelitiannya diharapkan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja diterapkan secara bersamaan agar pencapaian tingkat motivasi kerja karyawan lebih tinggi.

Lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan pegawai bekerja lebih bersemangat sehingga hasil kerjanya lebih memuaskan. Lingkungan kerja ini mampu memberikan dan meningkatkan motivasi kerja pegawai karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap pegawai yang melaksanakan pekerjaan. Sutrisno (2009) mengemukakan bahwa faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi pegawai yaitu: kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervise yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab serta peraturan yang fleksibel. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, adanya pertukaran udara dan tata ruang yang baik merupakan suatu lingkungan kerja yang kondusif yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

2.3 Kerangka Penelitian



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

2.4 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari tiga, yaitu :

- 2.4.1 Ada hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pada anggota satuan BRIMOB POLDA SUMUT.

2.4.2 Ada hubungan lingkungan kerja dengan motivasi kerja pada anggota satuan BRIMOB POLDA SUMUT.

2.4.3 Ada hubungan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan motivasi kerja pada anggota Satuan BRIMOB POLDA SUMUT.

