

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Motivasi Kerja

2.1.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan perilaku serta kemampuan diri untuk mencapai tujuan yang terjadi dalam pencapaian atas peningkatan motivasi kerja secara optimal. Menurut Moore (2007) bahwa motivasi kerja dapat membentuk sikap positif bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dalam motivasi kerja dapat mendorong karyawan untuk menjalankan tugas pekerjaannya dengan penuh semangat. Menurut pendapat Anoraga (2006) berpendapat bahwa peningkatan motivasi kerja karyawan dapat menghasilkan bentuk kerja yang unggul bagi karyawan. Di dalam dunia industri harus memiliki motivasi kerja bahwa adanya motivasi kerja mampu mengelola rasa tanggung jawab dengan pekerjaan yang di jalani sesuai dengan tugas tiap karyawan dan memiliki lingkungan kerja yang baik. Motivasi kerja sangat penting bagi perusahaan, penting untuk pimpinan bahkan untuk karyawan juga sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi dapat membentuk sikap atau perilaku karyawan pada perusahaan, yang dapat membentuk karyawan bekerja dengan motivasi yang tinggi sehingga perusahaan dapat menuju kesuksesan. Terdapat beberapa bentuk motivasi kerja yang dapat meningkatkan kerja karyawan antara lain : adanya apresiasi yang tinggi, terjalinnya hubungan baik dengan rekan kerja, dan tempat kerja yang dapat membuat karyawan merasa nyaman. Bentuk motivasi kerja yang besar dapat membuat aspek motivasi kerja semakin baik. Terdapat fungsi motivasi kerja yaitu : dapat membentuk sikap disiplin dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas masing-masing karyawan serta hadir tepat waktu sesuai dengan jam operasional bekerja. Memiliki semangat kerja yang tinggi untuk meningkatkan loyalitas dalam bekerja.

2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Bekerja

Terdapat faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu kebutuhan penting

yang wajib terpenuhi untuk karyawan, supaya karyawan dapat melakukan pekerjaannya di landasi rasa bahagia dan tidak ada keterpaksaan dalam bekerja. Menurut Steer dan Porter (2004) bahwa motivasi kerja di anggap menjadi kekuatan dari dalam diri karyawan supaya meningkatkan kerja dalam meraih kekuatan yang terbentuk dari luar, bahwa kekuatan dari luar sebagai pendorong kekuatan diri dari dalam. Motivasi kerja dapat membantu karyawan dalam meraih keberhasilan dan meraih tujuan yang hendak di capai oleh perusahaan terdapat beberapa faktor yang dapat di ukur tentang motivasi kerja menurut Munandar (2005) meliputi :

- 1) Melakukan pekerjaan sesuai dengan standar operasional prosedur, suatu pekerjaan dapat selesai dengan waktu yang di tentukan oleh perusahaan supaya aktivitas opsional perusahaan bisa berjalan dengan lancar.
- 2) Memiliki rasa bahagia untuk bekerja, suatu pekerjaan terdorong oleh motivasi akan menimbulkan rasa bahagia ketika melakukannya serta percaya diri pada pekerjaan yang di kerjakan.
- 3) Menghargai setiap pekerjaan, karyawan yang termotivasi akan menghargai setiap pekerjaan yang di lakukan.
- 4) Memiliki target, karyawan memiliki target yang ingin di capai maka akan meningkatkan kerja keras agar target yang di inginkan dapat tercapai.

2.1.1.3 Dimensi Motivasi Kerja

Terdapat beberapa dimensi motivasi kerja berdasarkan (Gagne et al., 2010) yaitu :

- 1) Motivasi Instrinsik

Motivasi yang timbul melalui kesadaran dari dalam diri untuk mencapai sesuatu dalam memuaskan diri sendiri dan tanpa dipengaruhi dari faktor luar.

- 2) Motivasi Teridentifikasi

Bentuk motivasi yang terjadi dalam bentuk pemahaman kebutuhan dalam melakukan tugas akan tetapi belum melakukan sebuah tindakan untuk kebutuhan tugas tersebut.

- 3) Motivasi introjeksi

Bentuk motivasi negatif yang di dapat melalui bukan dalam bentuk

sebuah tindakan, bahwa suatu pekerjaan yang dikerjakan dengan buruk bahkan orang tersebut sama sekali tidak merasa bersalah. Motivasi ini lebih cenderung bersifat dari faktor dalam diri bukan dari faktor luar.

4) Motivasi ekstrinsik

Bentuk motivasi pengaruh dari luar yang dapat mendorong untuk bertindak dengan cara tertentu. Masalah yang terjadi dalam motivasi ini rentan terhadap harapan.

2.1.2 Komunikasi Efektif

2.1.2.1 Definisi Komunikasi Efektif

Komunikasi efektif adalah komunikasi yang dapat memberikan bentuk perubahan sikap yang terjadi pada saat berkomunikasi. Komunikasi yang efektif terdapat pengirim pesan, penerima pesan, serta proses dalam komunikasi efektif memiliki unsur-unsur yang ada di dalam komunikasi efektif. Komunikasi dapat bergerak menjadi efektif apabila penyampaian pesan bisa memberikan pesan yang mudah untuk di mengerti oleh penerima pesan. Komunikasi efektif merupakan proses komunikasi serta kesadaran yang oranglain lakukan saat berkomunikasi (Baird et. Al dikutip oleh Steward L. Tubbs). Komunikasi efektif mampu memberikan pemahaman, mengubah sikap, serta tindakan yang sesuai dengan penyampaian pesan oleh komunikator. Respon yang dihasilkan melalui ide-ide yang dapat memecahkan suatu masalah dengan efektif. Kemampun dalam komunikasi efektif dapat dibentuk melalui pelatihan serta pengalaman yang dimiliki oleh individu.

2.1.2.2 Faktor-faktor Komunikasi Efektif

Terdapat beberapa faktor yang bisa mempengaruhi komunikasi efektif antara lain, percaya diri bahwa dari dalam diri seseorang memiliki rasa percaya diri yang tinggi tanpa ada rasa rendah diri yang bisa mengubah perasaan bahagia menjadi takut atau cemas. Faktor yang dapat di ukur dalam komunikasi efektif (Bovee dan Thill), yaitu :

- 1) Berkomitmen pada saat berinteraksi dengan individu lain, dalam bentuk komunikasi yang beradab atau terbuka.
- 2) Memahami akan perbedaan budaya dalam berkomunikasi.

- 3) Melalui pendekatan sebagai bentuk dalam berkomunikasi antar individu.
- 4) Mampu membuat serta mengelola pesan dengan efektif.

2.1.2 Dimensi Komunikasi Efektif

Menurut Tubbs dan Moss (Tubbs, 2013) mengemukakan beberapa dimensi yang dipakai dalam komunikasi efektif, antara lain :

- a. Pemahaman (understanding)
- b. Suatu kemampuan dalam menerima pesan dengan cermat yang disampaikan oleh komunikator, sebagai komunikator dalam menyampaikan pesan harus jelas supaya komunikan dapat mengerti pesan yang disampaikan.
- c. Kesenangan (pleasure)
- d. Dalam proses komunikasi memberikan informasi dengan baik dan dapat membuat suasana menjadi senang antar ke dua belah pihak dalam berkomunikasi. Suasana yang nyaman dan menyenangkan dapat membuat interaksi menjadi lebih santai dan tidak tegang. Interaksi dalam komunikasi akan menjadi efektif dengan adanya suasana seperti ini akan terlihat menarik.
- e. Mempengaruhi sikap (attitude influence)
- f. Jika dalam berkomunikasi dengan oranglain lalu terjadi adanya perubahan perilaku pada seseorang maka komunikasi tersebut menjadi efektif apabila tidak ada perubahan pada seseorang maka interaksi dalam komunikasi tersebut tidak efektif.
- g. Hubungan sosial yang baik (good social relations)
- h. Dalam menyampaikan informasi dengan cara yang baik, menciptakan hubungan yang akrab dengan oranglain serta memiliki kesamaan karakter cocok dengan karakter individu tersebut maka komunikasi yang sedang berlangsung akan berjalan dengan baik.
- i. Tindakan (action)
- j. Di dalam komunikasi efektif setelah melakukan interaksi terdapat perubahan melalui tindakan antara komunikan dan komunikator, seperti membuat orang lain bertindak sesuai dengan yang dikehendaki, mendapatkan respon positif dari orang lain.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

	Peneliti (Tahun)	Judul	Sampel & Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Ali Imron, Alimatus Sahrah (2023)	Pengaruh Pelatihan Komunikasi Efektif Terhadap Motivasi Kerja Widyaiswara Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Seni dan Budaya Yogyakarta	Untuk mengetahui dampak efektivitas pelatihan komunikasi motivasi pegawai BBPPMPV Widyaiswara Seni Budaya. Metode yang di pakai metode skala kerja motivasi menggunakan statistik Wilcoxon U-Mann Whitney dan Gain Score	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan komunikasi efektif terhadap motivasi kerja karyawan BBPPMPV Widyaiswara Seni dan Budaya, menunjukkan bahwa pegawai yang diberikan efektif pelatihan komunikasi memiliki skor lebih tinggi di bandingkan kelompok karyawan yang tidak dilatih.
2.	Weni Hastuti, M. Farid (2015)	Motivasi Kerja, Internal Locus Of Control dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bagian Marketing Dan Supporting di PT. X Cabang Surabaya	Peneliti membuat data responden sebanyak 100 responden untuk meneliti motivasi kerja dan internal locus of control dengan kepuasan kerja. Metode yang dipakai menggunakan analisis regresi ganda.	Motivasi kerja dan internal locus of control mempunyai korelasi dengan kepuasan kerja karyawan, dan motivasi kerja dan internal locus of control pada karyawan bagian marketing mempunyai hubungan kepuasan kerja karyawan yang dapat diterima.
3.	Nirma Yullidia (2015)	Pelatihan Kesehatan	Berjumlah 12 orang tua menjadi	Bahwa tidak memiliki

		Reproduksi Untuk Meningkatkan Komunikasi Efektif Orang Tua Kepada Anak	kelompok eksperimen serta 12 orang tua menjadi kelompok kontrol. Menggunakan metode Pretest-Posttest Control Group Design menggunakan Mann-Whitney U Test dan Wilcoxon Signed Ranks Test	perbedaan antara hasil pretest kelompok eksperimen dengan kelompok kontrol, sehingga pelatihan kesehatan reproduksi bisa meningkatkan komunikasi efektif orang tua terhadap anak.
4.	Eka Ismayani, Fenty Zahara Nasution	Hubungan Antara Kematangan Emosi Dengan Komunikasi Efektif Pada Mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah Universitas Potensi Utama Medan	Kematangan emosi dengan komunikasi efektif mahasiswa, menggunakan metode analisis korelasi.	Hubungan yang positif dengan kematangan emosi dan komunikasi efektif mahasiswa program studi perbankan syariah Universitas Potensi Utama Medan. Semakin tinggi kematangan emosi maka semakin baik komunikasi efektif dan kematangan emosi semakin rendah maka komunikasi efektif semakin buruk.
5.	Nur Hasmalawati (2018)	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Kader TB-HIV 50 responden, berisi 36 perempuan dan 14 laki-laki. Menggunakan metode analisis regresi linear ganda dengan menggunakan skala Likert.	Kualitas kehidupan kerja dapat berpengaruh kepada kinerja, yaitu kualitas kehidupan kerja sebagai variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat dan sisanya di pengaruhi oleh

				variabel lain.
6.	Ahmad Reza Setiawan Zuraida	Hubungan Antara Persepsi Terhadap Insentif Dengan Motivasi Kerja Karyawan PT. Sea Asih Lines Belawan	Karyawan PT. Sea Asih Lines Belawan sebanyak 40 responden. Metode yang dipakai skala persepsi terhadap insentif dengan skala motivasi kerja karyawan.	Terdapat hubungan positif antara persepsi terhadap insentif dengan motivasi kerja karyawan, semakin positif persepsi terhadap insentif karyawan maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan.
7.	Deta Shinta Kusuma Wardhani	Pengaruh pelatihan komunikasi efektif untuk meningkatkan efikasi diri mahasiswa	Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Airlangga angkatan 2011 terdiri dari 15 orang. Metode yang di pakai Uji Statistik Paired T-test SPSS versi 17.0	Hasil yang di dapat yaitu terdapat perbedaan pemberian pelatihan Komunikasi Efektif dalam meningkatkan efikasi diri mahasiswa.
8.	Titi Prihatini, Sartini Nuryoto, Tina Afiatin (2002)	Hubungan antara komunikasi efektif tentang seksualitas dalam keluarga dengan sikap remaja awal terhadap pergaulan bebas antar lawan jenis	Siswa SMP 370 responden di SLTP PIRI I Yogyakarta, Metode yang dipakai analisis uji t product moment Pearson.	Hubungan antara komunikasi efektif tentang seksualitas dalam keluarga dengan sikap remaja awal terhadap sosialisasi bebas di kalangan remaja dengan jenis kelamin positif signifikan baik siswa laki-laki atau perempuan.
9.	Esti Hayu Purnamaningsih, Marnio Pudjono, Heru Prakoso (2016)	Efektivitas pelatihan komunikasi efektif pada kelompok remaja	Anggota karang taruna dari desa Sendangadi dan desa kecamatan mlati kabupaten sleman dengan 19	Hasil rekaman pada kaset menunjukkan kemajuan dan peningkatan subjek pada

			responden, metode yang dipakai teknik statistik nonparametrik.	kelompok eksperimen.
10.	Fahrul Fitrah Kidar, Muhammad Daud, Nurfitriany Fakhri (2021)	Pengaruh pelatihan komunikasi efektif terhadap peningkatan perilaku asertif	Anggota pusat kebugaran X kota Makassar, menggunakan metode eksperimen dengan One Group Pre-Post Test.	Terdapat pengaruh pelatihan komunikasi efektif terhadap meningkatnya perilaku asertif.

2.3 Dinamika Penelitian

Hasil dari penelitian bahwa peningkatan motivasi kerja karyawan mempunyai hubungan dengan komunikasi efektif. Pada penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh Ahmad Reza Setiawan Zuraida terdapat hubungan positif antara persepsi terhadap insentif dengan motivasi kerja karyawan, semakin positif persepsi terhadap insentif karyawan maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan.

Pada penelitian yang di lakukan oleh Eka Ismayani dan Fenty Zahara Nasution Hubungan yang positif dengan kematangan emosi dan komunikasi efektif mahasiswa program studi perbankan syariah Universitas Potensi Utama Medan. Semakin tinggi kematangan emosi maka semakin baik komunikasi efektif dan apabila kematangan emosi semakin rendah maka komunikasi efektif semakin buruk.

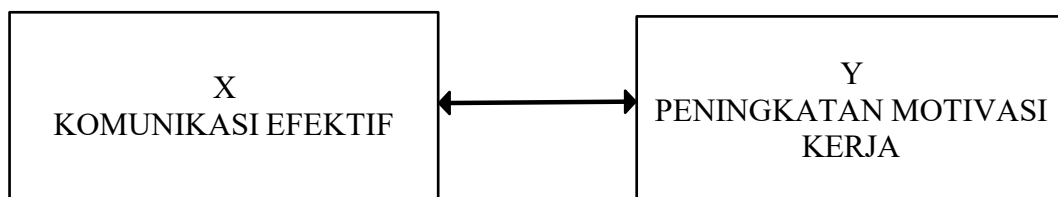
2.4 Kerangka Berpikir

Karyawan dengan peningkatan motivasi bekerja melalui kemampuannya dalam keberhasilan bekerja, seperti karyawan berinteraksi melalui komunikasi efektif dalam bekerja akan menunjukkan perilaku yang mempengaruhi dari dalam dirinya untuk mempengaruhi motivasi seseorang. Motivasi kerja memiliki faktor penting dari dalam diri seseorang untuk memiliki tingkat kerja yang baik. Selain faktor yang berpengaruh pada motivasi kerja yaitu : aspek yang memiliki hubungan dengan peningkatan motivasi kerja yaitu tempat kerja yang dapat membuat karyawan berkembang serta bertanggung jawab atas pekerjaannya dan memiliki hubungan baik

sesama rekan kerja. Menurut penelitian yang di teliti oleh Prabu (2005), Koesmono (2005), Kesuma (2007) dan Yusuf (2010) meneliti tentang motivasi kerja yang saling berhubungan dengan komunikasi efektif. Menurut Yusuf (2010), Prasetyo dan Wahyuddin (2009) meneliti bahwa komunikasi efektif saat bekerja juga dapat mendorong motivasi kerja seseorang dalam bekerja menjadi lebih semangat sehingga karyawan yang terdorong motivasinya akan melakukan suatu pekerjaannya dengan kerja keras supaya yang di inginkan dapat di capai. Menurut Nawawi (2000) gagasan utama motivasi kerja yaitu membuat suasana dalam bekerja dengan rasa bahagia serta mengembangkan kemampuan karyawan. Aspek-aspek pengukuran yang dipakai untuk melihat peningkatan motivasi kerja, antara lain : motivasi instrinsik, motivasi teridentifikasi, motivasi introjeksi & motivasi ekstrinsik (Gagne et al., 2010).

Komunikasi efektif dapat merubah bentuk sikap pada seseorang di lihat dari cara seseorang berkomunikasi. Komunikasi efektif mampu mengubah sikap seseorang antara lain : dapat merasakan rasa bahagia, dapat merubah sikap menjadi lebih baik, serta mendorong hubungan sosial dengan karyawan. Hubungan positif terkait dengan komunikasi efektif menyatakan semakin besar tingkat komunikasi efektifnya maka akan menjadi lebih baik lagi dalam berkomunikasi. Terdapat faktor yang mempengaruhi dalam komunikasi efektif yaitu rasa percaya diri dengan keahlian yang di miliki serta tidak merasakan kecemasan pada dirinya. Maka komunikasi efektif menjadi sangat penting bagi karyawan dalam berkomunikasi. Bahwa karyawan yang memiliki tingkat komunikasi efektif mampu berkomunikasi dengan baik. Aspek pengukuran yang dipakai oleh Tubbs & Moss (2013) antara lain : pemahaman, kesenangan, mempengaruhi sikap, memperbaiki hubungan & tindakan.

Hasil dari penelitian dapat disimpulkan, bahwa peningkatan motivasi kerja mempunyai hubungan yang baik antara komunikasi efektif pada karyawan retail PT. ABCD di Jakarta. Penelitian yang peneliti lakukan menyatakan bahwa teori yang di gunakan mendefinisikan faktor yang berkaitan dengan peningkatan motivasi kerja dan komunikasi efektif. Hal tersebut dapat membentuk hubungan baik pada karyawan retail . Melalui penjelasan teori yang peneliti teliti dan di hubungkan dengan teori penelitian terdahulu maka bentuk dari kerangka berpikir sebagai berikut.



2.5 Hipotesis Penelitian

Pada hasil gambar kerangka berpikir dan penelitian terdahulu hipotesis pada penelitian yang peneliti teliti menggunakan koefisien korelasi positif menunjukkan bahwa semakin tinggi komunikasi efektif maka semakin meningkat motivasi kerja karyawan, maka hasilnya dari penelitian ini memiliki hubungan antara komunikasi efektif dengan peningkatan motivasi kerja pada karyawan retail PT. ABCD di Jakarta.

