# BAB.II
# TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan dibahas berturut-turut : deskripsi tentang motivasi, deskripsi tentang keuletan bekerja, dan kontribusi motivasi terhadap keuletan bekerja.

## 2.1.Deskripsi tentang Motivasi

### a.Pengertian motivasi

Para pakar belum bersepakat tentang pengertian motivasi karenanya masing-masing memberikan definisi dan terminologi yang berbeda sesuai dengan paradigma mereka. Guna memperoleh gambaran yang lebih lengkap tentang motivasi, penulis memandang perlu membahas berturut-turut soal konsep, pengukuran, karakteristik dan akhirnya definisi dari motivasi.

Ada beberapa konsep dasar yang menolong memberikan pengertian mengenai motivasi. (Asnawi, 2002 : 22-25) Konsep-konsep itu ialah pertama, *energi*. Sejumlah pakar percaya bahwa di dalam diri manusia ada beberapa sumber energi yang mendorong terjadinya perilaku. Konsep kedua, *hereditas (pembawaan)*. Dalam konsep ini dinyatakan bahwa beberapa mekanisme motivasi sudah terprogram secara bawaan dalam organisme. Ada dua penekanan dalam pandangan ini. Yang pertama menekankan insting dengan mengatakan bahwa energi bertimbun dalam organisme sehingga m enimbulkan keadaan termotivasi. Penekanan kedua, mengutamakan sirkuit di otak. Sirkuit di otak memantau kondisi tubuh dan mengaktifkan perilaku ketika

ditemukan perubahan. Ketika sirkuit itu diaktifkan, timbullah motivasi untuk merespon baik secara hereditas maupun secara dipelajari. Konsep ketiga ialah *Learning (pembelajaran).* Clark Hull (1952) mengatakan bahwa ada hubungan antara pembelajaran (lewat memberi teladan ) dengan motivasi yang akhirnya melahirkan perilaku. Perilaku bisa diarahkan dengan jalan memberi insentif. Konsep keempat ialah *social interactions (interaksi sosial).* Di dalam kelompok ada kekuatan karena itu interaksi dengan pihak lain bisa menimbulkan motivasi. Situasi sosial memiliki pengaruh yang besar atas intensitas perilaku sebab situasi itu bisa mengubah motivasi. Konsep kelima, *cognitive process (proses kognitif).* Menurut Heider, Festinger, dan Bem (Asnawi, 2 002 : 23) jenis informasi yang diterima dan bagaimana informasi itu ditafsirkan mempunyai pengaruh atas tingkah laku manusia. Konsep keenam, *activation of motivation (pengaktifan motivasi).* Tubuh selalu berupaya untuk berada dalam kondisi seimbang. Rasa haus dan lapar adalah salah satu contoh keadaan tak seimbang. Ketika tubuh berada dalam kondisi tak seimbang, maka reseptor tubuh akan memicu terjadinya motivasi yang sesuai demi membawa tubuh kembali ke kondisi seimbang sebelumnya. Konsep ketujuh, *homeostasis.* Pandangan ini mengatakan bahwa tubuh selalu mempertahankan tingkat optimal dari berbagai kondisi tubuh (homeostasis). Di dalam tubuh ada sirkuit motivasi dan reseptor pemantau kondiri. Ketika tubuh menyimpang terlalu jauh dari keadaan optimal, maka sirkuit motivasi akan memicu reseptor sehingga timbullah tindakan untuk membawa tubuh kembali ke kondisi optimal. Konsep kedelapan, *hedonisme.* Menurut konsep

ini manusia berperilaku tertentu karena ia dimotivasi oleh kesenangan dan kesakitan. Manusia mencari kesenangan dan sebaliknya menjauhi kesakitan. Konsep kesembilan, *growth motivation (motivasi pertumbuhan )*. Dalam konsep ini dijelaskan bahwa manusia termotivasi karena ia ingin agar semua potensi dirinya bisa tercapai baik potensi fisik, psikologis dan emosional. Roger memakai ungkapan *fully functiioned* (sepenuhnya berfungsi) sedang Maslow memakai frase *personal fulfillment* (pencapaian cita-cita pribadi)

Unsur berikut yang perlu diketahui dalam memahami motivasi ialah pengukuran motivasi. Terdapat kesulitan untuk mengukur motivasi karena sifatnya yang subyektif. Lebih mudah mengukur panjangnya sebuah lapangan (karena obyektif) dari pada mengukur motivasi. Namun demikian para pakar seperti Winter, Murray, Mc Clelland dan Klinger menyarankan adanya perilaku berikut untuk mengukur motivasi. (Martaniah, 1982)

Adapun perilaku sebagai alat ukur tersebut ialah : apabila tujuan telah dekat maka perilaku makin nyata, sehingga makin mudah untuk diramalkan ; perilaku bervariasi menurut kondisinya, terutama jika ada halangan ; peningkatan pemantapan performansi (lebih cepat, lebih efisien ) ; pernyataan dari individu termotivasi ; respon secara emosional menuju pencapaian tujuan ; sifat pilihan dan perhatian.

Elemen berikut yang membantu pemahaman pada motivasi ialah karakteristik motivasi (Asnawi, 2002:27) yang meliputi tiga hal yaitu : activation, direction, dan analysis of motivations. Activation ialah tindakan mendorong munculnya perbuatan termotivasi (ditandai dengan frekwensi dan

kuatnya perbuatan termotivasi itu). Direction ialah tindakan mengarahkan tingkah laku termotivasi kearah yang diinginkan. Analysis of motivation ialah hal menguraikan motivasi yang bisa dilakukan dengan analisa fisik (misalnya : orang yang lapar akan termotivasi untuk mencari makanan), analisa individual (misalnya : orang bekerja karena uang, respek, kekaguman dari orang lain dan lain-lain), analisa sosial (misalnya : orang ikut kampanye sebuah parpol karena di lingkungannya parpor itu mendominasi), analisa filosofis (misalnya : orang bekerja membantu orang miskin karena berpandangan bahwa membantu orang adalah hal yang mulia).

Pada akhirnya penulis ingin menjelaskan mengenai konsep motif dan motivasi guna memperoleh pengertian tentang motivasi. Umumnya terdapat dua kelompok pakar yang yaitu pakar yang membedakan motive dengan motivasi dan pakar yang menyamakan motive dengan motivasi.

Ada beberapa pakar yang membedakan pengertian motive dengan motivasi. Dalam pandangan dari Atkinson dinyatakan bahwa motivasi ialah keadaan individu yang terangsang oleh hubungan antara motive dan harapan (Asnawi, 2002:17 ). Sedang motive dipandang olehnya sebagai sebuah kecenderungan tersembunyi yang berusaha kuat untuk mencapai tujuan yang diinginkannya. Teevan dan Smith berpendapat bahwa. motive ialah komponen khas dari motivasi yang memberi daya dan mengarahkan perilaku sedang motivasi ialah suatu konstruksi yang mengaktifkan perilaku. Sahlan Asnawi tiba pada kesimpulan di mana ia membedakan tiga kata yakni needs, motive dan motivasi. Needs baginya ialah potensi intrinsik yang bersifat

sangat internal. Motive adalah potensi intrinsik yang berorientasi eksternal dengan fungsi menggerakkan dan mengarahkan serta mengintegrasikan perilaku untuk mencapai tujuan pada sasaran dengan tepat. Selanjutnya ia berkata bahwa motivasi ialah konstruksi dan proses interaksi antara harapan dan kenyataan masa yang akan datang baik dalam jangka pendek, sedang atau pun jangka panjang.

Motivasi ialah pemberian atau penimbulan motif. Motif ialah hal yang melatarbelakangi individu untuk berbuat sesuatu dalam mencapai tujuan yang dinginkan sedang motivasi ialah "the process by which behaviour is energized and directed." Artinya, proses yang memberi energi dan arahan kepada tingkah laku. (Anoraga, 2001 : 27) Tindakan pribadi dibagi menjadi dua bagian yakni tindakan yang diarahkan kepada tujuan dan tindakan yang dikerjakan dalam tujuan. (Moekijat, 2002:35) Seseorang yang lelah di perjalanan kereta api akan mempersiapkan koran untuk tidur di lantai misalnya (tindakan yang mengarahkan ke tujuan) dan ketika ia membaringkan diri dan tidur maka ia telah melakukan tindakan dalam tujuan. Jadi dalam pemikiran dari Anoraga ada pembedaan pada makna motif dan motivasi.

Dalam pemikiran para pakar di atas ternyata ada pembedaan antara motif dengan motivasi. Motif dipahami dalam artian daya dorong yang masih berada di dalam diri individu, yang akan terus mendorong hingga akhirnya memperoleh akses untuk keluar dalam wujud perilaku. Selanjutnya akan terjadi perilaku menuju tujuan yang dikehendaki atau perilaku termotivasi dan tindakan di dalam tujuan yang dikehendaki. (Moekijat, 2002:26)

Pakar lainnya menyamakan istilah motive dengan motivasi. Terry (1977 : 390) berkata bahwa motivasi ialah keinginan di dalam diri seorang individu yang merangsangnya untuk bertindak (motivation is the desire within an individual that stimulates him or her to action ). Mukiyat (Asnawi, 2002 : 18) menjelaskan bahwa motivasi ialah setiap perasaan yang sangat mempengaruhi keinginan seseorang sehingga orang itu didorong untuk bertindak ; pengaruh kekuatan yang menimbulkan tingkah laku ; proses dalam diri seseorang yang menentukan gerakan/tingkah laku kepada tujuan-tujuan. Bersama Leslie, Terry menulis bahwa motivasi ialah sesuatu daya dorong untuk berbuat sesuatu dalam kapasitas dan produktivitas optimal atau maksimal. Seorang ahli lain , Mc.Clelland, berpendapat bahwa motive, needs dan motivasi itu sama namun motive memerlukan emosi agar ia bisa tampil ke luar ke wilayah perilaku. Kelihatannya Berelson dan Steiner menyamakan kedua istilah ketika mengatakan bahwa motive ialah "an inner state that energizes, activates, or moves (hence 'motivation') and that directs or channels behavior toward goals." (Harold Koontz 1980:632-634). Jadi motive atau motivasi adalah sebuah keadaan di dalam diri yang menggiatkan, mengaktifkan atau menggerakkan (karena itu dinamakan motivasi) dan yang mengarahkan atau menyalurkan perilaku ke arah tujuan-tujuan. Harold Koontz sendiri akhirnya menyimpulkan bahwa motivasi ialah dorongan dan upaya untuk memenuhi sebuah kebutuhan atau (mencapai ) sesuatu tujuan. T.Dell ( Heathfield, 2003) berkata bahwa motivasi ialah memberikan pada orang-orang hal yang mereka sungguh-sungguh inginkan dari pekerjaan. Semakin anda mampu

menyediakan hal yang mereka inginkan, anda semakin harus mengharapkan hal yang sesungguhnya anda inginkan yaitu produktivitas, kualitas, dan pelayanan.

Bertolak dari sejumlah pikiran tersebut di atas, penulis akhirnya menyimpulkan bahwa : motive ialah sebuah dorongan laten yang terdapat di dalam diri individu untuk mencapai tujuan pribadi. Motivasi ialah upaya untuk menggerakkan atau mengeluarkan motive dari domain laten ke domain perilaku sehingga timbul perilaku termotivasi yang terarah menuju pencapaian tujuan hidup.

b. Sumber dan Tipe Motivasi

Motivasi bisa berasal dari beberapa sumber. Ia dapat bersumber dari diri sendiri atau berasal dari sumber luar diri. Motivasi yang berasal dari dalam diri sendiri dinamakan motivasi intrinsik, sebuah dorongan di dalam hati individu yang mendorongnya untuk bertindak dalam cara tertentu untuk memperoleh hal yang dibutuhkannya. Motivasi yang berasal dari sumber luar diri disebut motivasi ekstrinsik. Motivasi ini bisa berasal dari keluarga, tempat kerja, teman, lingkungan budaya dan pandangan-pandangan hidup yang tercantum dalamnya, lingkungan alam dari individu dan lain sebagainya.

Mempelajari berbagai teori motivasi akan membantu memberikan pengertian mengenai sumber dan tipe motivasi. Sebab itu penulis akan membahas teori-teori motivasi. Pertama ialah *Teori Insting*. Insting adalah naluri. Insting merupakan sebuah dorongan yang telah in-built di dalam mekanisme tubuh makhluk hidup. Dalam kondisi yang wajar, orang yang

didorong insting rasa ingin tahunya, akan berusaha belajar untuk memuaskan keingintahuannya. Menurut W.James (1890) insting adalah gerakan refleks dan dapat muncul begitu saja. Tiap insting adalah sebuah impuls yang menempatkan naluri secara tepat ke dalam domain motivasi. James berpendapat bahwa insting berubah melalui pengalaman. Ia juga berkata bahwa insting bersifat beranekaragam karena alasan : pertama, bahwa kebiasaan (pembelajaran) bisa membatasi insting. Insting takut (kepada polisi) bisa membatasi insting suka berkelahi. Kedua, beberapa insting bersifat sementara sehingga hanya berguna dalam waktu yang khusus selama masa perkembangan tertentu. Insting penting untuk menjadi dasar membangun pengalaman melalui pengembangan kebiasaan. Selanjutnya James menjelaskan bahwa manusia mempunyai insting hewani ditambah insting khas manusia. Ia menggolongkan insting menjadi : persaingan, berburu, suka membangun, bersosialisasi, kebersihan, cinta orang tua, suka berkelahi, takut, bermain, malu, sopan, simpati, serakah, ingin tahu, suka berahasia, dan cemburu. Nampaknya pandangan ini menyarankan bahwa perilaku bersifat instingtif dan reflektif.

McDougall (1970) berkata bahwa insting perlu digolongkan guna memperoleh pemahaman atas motivasi. Semua tindakan bersifat instingtif. Baginya insting terdiri dari tiga komponen : kognitif (mengetahui sebuah obyek yang bisa memuaskan insting), afektif (perasaan terhadap obyek) dan konatif ( usaha menuju atau menjauhi obyek). Ia menggolongkan insting menjadi : perhatian orang tua, ingin tahu, penolakan, berkumpul, penegasan

diri, berpasangan, daya tarik, bertarung, mencari makan, bebas, simpati, kepatuhan, dan suka membangun. Selanjutnya McDougall menjelaskan bahwa insting bisa berubah melalui empat cara. Pertama, insting bisa diaktifkan bukan hanya oleh obyek luar khusus, tapi juga oleh obyek luar lainnya. Kedua, gerakan atau gerakan-gerakan yang dilalui oleh perilaku instingtif yang timbul, bisa juga berubah. Ketiga, sejumlah insting dapat ditimbulkan oleh insting-insting lainnya yang sedang timbul. Keempat, perilaku instingtif bisa terbentuk di sekitar obyek dan kurang responsif dalam kondisi lain.

Teori berikut yang bisa memberikan gambaran mengenai asal motivasi adalah Teori Dorongan (Drive Theory) Salah seorang penganjur awal teori ini ialah Woodworth (1958) yang mengatakan bahwa apabila tubuh pada suatu saat tertentu mengalami kekurangan atau kelebihan organik, maka akan timbul dorongan dari tubuh itu untuk mengembalikannya ke kondisi yang seimbang. Untuk menjaga keseimbangan tubuh, maka di dalam tubuh itu ada sebuah cara kerja yang disebut homeostasis yakni sebuah proses dimana tubuh akan berusaha menjaga agar tubuh tersebut bisa selalu kembali kepada kondisi optimal. Orang yang haus dinamakan berada dalam kondisi yang tidak optimal (tak seimbang) maka di dalam tubuh akan timbul dorongan untuk mencari minuman sehingga tubuh kembali ke kondisi yang optimal (seimbang).

Woodworth berpandangan bahwa semua perilaku (kecuali gerakan refleks) muncul karena dimotivasi. Dorongan (drive) sangat diperlukan untuk mengaktifkan potensi kekuatan dalam rangka memunculkan perilaku.

Sementara, dorongan sendiri diaktifkan oleh kebutuhan tubuh. Jika demikian berarti kebutuhan mengaktifkan dorongan (yang kemudian mengumpulkan kekuatan), selanjutnya dorongan mengaktifkan perilaku. Hal itu tak berarti bahwa semua kebutuhan akan menimbulkan perilaku karena gerakan refleks tidak termasuk dalam perilaku termotivasi.

Drive (dorongan) dalam ide dari Woodworth mempunyai tiga ciri khas yakni : intensitas, arah dan persistensi. Intensitas ialah sifat drive untuk merangsang makhluk hidup sehingga timbul respon terhadap rangsangan tersebut. Intensitas bisa berada di tingkat rendah (misalnya : mimpi sedang makan), di tingkat sedang (misalnya : berusaha mencari makan) dan akhirnya di tingkat yang tinggi (misalnya : marah dalam mencari makan ketika lapar).

Arah (directionality) ialah hal yang dilakukan drive dalam menyalurkan perilaku misalnya mendekat atau menjauh. Misalnya, ketika lelah, orang akan mendekati ranjang bukan restoran.

Persistensi ialah aktivitas drive untuk meneruskan perilaku sampai jarak perbedaan antara keadaan yang sedang terjadi (misalnya : keadaan haus) dengan kondisi yang diinginkan (misalnya : dapat minuman) menjadi berkurang.

Seorang pakar lain dalam teori Drive bernama Clark Hull (1952) berkata bahwa motivasi muncul karena kebutuhan organisme untuk mempertahankan hidupnya. Lalu kebutuhan organisme itu menyebabkan timbulnya perilaku yang relevan untuk mengembalikan tubuh ke kondisi seimbang (homeostasis). Ia juga menjelaskan bahwa hubungan antara perangsang dan respon akan

semakin kuat ketika jika keduanya dihubungkan diikuti oleh pemuasan (satisfying of affairs).

Jelaslah bahwa dalam konsep Woodworth, Clark Hull dan lain-lainnya, motivasi bersumber atau berasal dari kebutuhan tubuh berdasarkan asaz homeostasis (keseimbangan tubuh).

Teori lain yang perlu untuk memahami asal motivasi ialah Teori Insentif oleh Crespi (1942). Hasil risetnya menunjukkan bahwa perbedaan pada obyek insentif akan mempengaruhi seberapa keras organisme ingin berperilaku. Maka, insentif menjadi asal dari motivasi.

Seorang pakar lain dari teori ini, Klinger, membedakan antara insentif dengan tujuan. Insentif adalah obyek atau peristiwa yang berharga. Insentif barulah berubah menjadi tujuan apabila seseorang bertujuan memperolehnya. Jika seseorang memutuskan untuk mengejar insentif tertentu (sehingga menjadi tujuan), orang tersebut berada dalam keadaan terikat pada current concern (minat/perhatian masa kini). Walaupun perilaku manusia manusia bersifat selektif tetapi biasanya manusia terikat pada beberapa perhatian pada waktu yang sama. Perhatian akan terus mempengaruhi perilaku sampai tujuan akan tercapai atau benar-benar tidak tercapai. Bila gagal mencapai tujuan, maka akan terjadi suatu proses pemisahan dan pemisahan tersebut mengubah perilaku melalui sebuah siklus yang terdiri dari lima tahap sebagai berikut. *Pertama, penyegaran* (invigoration) ialah proses terjadinya pemusatan perhatian pada sebuah tujuan yang gagal dicapai, dimana tujuan tersebut justru menjadi lebih menarik sehingga perhatian kepada tujuan lain menjadi

berkurang. *Kedua, primitivasi*. Ketika upaya yang lebih kuat dan terpadu tidak mencapai tujuan, maka perilaku individu akan terpola (stereotip) dan primitif sehingga menjadi bersifat destruktif. *Ketiga, agresi* ialah tingkat yang lebih parah dari primitivasi di mana terjadi penyerangan. *Keempat, depresi* : bila semua usaha gagal mencapai tujuan makan akan terjadi depresi. Tingkat depresi beragam mulai dari tingkat ringan (kekecewaan) hingga yang ekstrim (putus asa dan tidak mau bergaul)

Teori berikut yang berguna dalam memahami asal motivasi ialahTeori Hedonisme. Menurut teori ini, manusia didorong oleh keinginan untuk memperoleh kesenangan dan menghindari kesakitan. (Bolles, 1975) Teori ini mengatakan bahwa peristiwa yang menyenangkan mempunyai nilai daya tahan bagi semua makhluk hidup. Sistem saraf makhluk hidup akan diaktifkan oleh hal yang menyenangkan.

Ada tiga macam rangsangan yaitu benesepsi (rangsangan yang menimbulkan rasa senang : manis, seks, dan lain-lain) ; nosisepsi (rangsangan yang tak menyenangkan) dan akhirnya netrosesi (rangsangan yang tak menimbulkan rasa senang atau rasa tak senang misalnya : pandangan, pendengaran, sentuhan kulit dan lain-lain).

Pakar lain dalam teori ini , Beebe – Center, menulis bahwa rasa senang dan tidak senang bersumber dari berbagai jenis aktivitas dalam sistem syaraf. Reaksi organ perasa terhadap rangsangan akan menentukan rasa senang dan rasa tidak senang. Reaksi pertama dinamai tekanan tajam (bright pressure) yang menimbulkan rasa senang. Bentuk reaksi kedua ialah dull pressure

(tekanan tumpul) menghasilkan rasa tak senang. Kesenangan dan ketidaksenangan masing-masingnya berada pada titik ekstrim dalam sebuah kontinuum dan di tengahnya ada rasa netral (tidak ada rasa senang dan rasa tak senang).

Paul. T.Young berpendapat bahwa ada kontinuum di mana ada ujung ekstrim rasa negatif maksimum yang menghasilkan rasa tidak senang pada satu sisi, dan di sisi ujung lain terdapat rasa positif maksimum yang menimbulkan rasa senang. Proses rasa dalam kontinuum ini mempunyai tiga sifat yaitu tanda, intensitas dan durasi. Ketika mendekat ada tanda positif dan menjauh ada tanda negatif. Tindakan semakin mendekat menunjukkan intensitas dan lamanya tindakan mendekat ialah durasi.

Setelah membahas beberapa teori motivasi, bisa dirangkumkan bahwa : motivasi berasal dari naluri atau insting (teori insting) ; motivasi berasal dari kebutuhan karena adanya sistem homeostasis (teori drive) ; motivasi berasal dari pemberian insentif (teori insentif) ; motivasi berasal dari keinginan mencari kesenangan (teori hedonisme).

Penulis skripsi berpendapat bahwa motivasi berasal dari kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Kebutuhan itu akan diseleksi oleh manusia dalam proses rasionalisasi sehingga kebutuhan-kebutuhan akan memperoleh proses pemisahan dan skala prioritasnya. Bila sebuah insentif diberikan dan sesuai dengan kebutuhan individu, maka akan terjadi dorongan untuk mendekati insentif tersebut( yang telah menjadi tujuan).

Disamping teori-teori motivasi (yang telah dibahas di atas) yang berguna untuk memahami asal dan pengertian motivasi, penulis memandang perlu menguraikan motivasi menurut tipenya dalam rangka memperoleh gambaran tentang motivasi.

Dari aspek sumbernya, motivasi dibagi oleh para ahli menjadi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik ialah motivasi yang bersumber atau berasal dari dalam diri individu. Motivasi ini dipicu oleh adanya kebutuhan-kebutuhan atau keinginan-keinginan yang muncul dalam diri seseorang.(Moekijat.2002:9)

Jadi berbagai kebutuhan dan atau keinginan dalam hati seseorang menjadi energi yang mengilhami alam pikirannya kemudian hasil keputusan dalam pikiran tersebut akan mempengaruhi tingkahlaku individu menuju tujuan tertentu dalam situasi tertentu dalam rangka mencapai tujuan yang diingini.

Moekijat menjelaskan bahwa motivasi intrinsik mempunyai karakteristik : pertama, kebutuhan-kebutuhan dan keinginan-keinginan khusus seseorang bersifat khas baginya sendiri. Maka, walaupun ada pengaruh dari luar diri tetapi keputusan final berada di tangan pribadi yang bersangkutan. Kedua, kebutuhan dan keinginan dari individu juga bersifat khas dalam artian bahwa baik kebutuhan maupun keinginan tersebut ditentukan oleh faktor-faktor yang membentuk kepribadian, struktur biologis dan psikologisnya.

Penulis berpendapat bahwa kepribadian ialah kebiasaan-kebiasaan yang telah terpola dalam diri individu dalam bereaksi terhadap lingkungan.

Struktur biologis ialah keadaan fisik seseorang pada situasi tertentu. Struktur psikologis ialah keadaan jiwani seseorang dalam situasi tertentu. Karena adanya perbedaan kepribadian, struktur biologis dan psikologis dari individu, maka penulis berpendapat bahwa kebutuhan dan keinginan individu akan berbeda pula.

Willy Susilo (2003:55) berkata bahwa motivasi intriksik ialah tenaga penggerak yang berasal dari dalam diri manusia. Motivasi ini juga disebut motivasi proaktif. Agar motivasi ini bisa bekerja, ia memerlukan tenaga (arus listrik) dan tenaga itu adalah emosi. Seseorang yang telah berhasil menggali, membangkitkan dan mengelola motivasi intrinsiknya adalah orang yang bebas dari ketergantungan pada motivasi ekstrinsik (yang merupakan dorongan energi dari luar diri).

Proses motivasi intrinsik bermula dari bisikan hati atau perintah dari otak yang kemudian diturunkan ke jaringan saraf ke otot-otot, yang selanjutnya menggerakkan orang untuk melakukan tindakan pilihan sesuai dengan tingkat kepentingan dari suatu motif atau kebutuhan yang melatarbelakanginya.

Semakin penting atau mendesak suatu motif atau kebutuhan dianggap/dirasakan, semakin besar pula motivasi yang ditimbulkan untuk menggerakkan tindakan-tindakan pilihan dalam rangka mewujudkan tujuan yang ingin dicapai individu.

Jadi motivasi intrinsik ialah dorongan yang berasal dari dalam diri individu tetapi untuk setiap pribadi kebutuhan dan keinginan bisa jadi berbeda karena adanya faktor kepribadian, struktur biologis dan psikologis individual.

Dalam lingkaran pekerjaan dan usaha, motivasi intrinksik lebih terletak pada masalah keinginan meraih manfaat demi pemenuhan kebutuhan individu.

Motivasi intrinsik bila dipicu oleh pemicu akan tampil ke perilaku. Namun demikian perlulah diadakan pembedaan antara tindakan emosional dengan tindakan motivasional. Tindakan emosional adalah sebuah tindakan yang dilakukan karena kecenderungan untuk melakukan hal yang pertama kali muncul dalam benak seseorang. Di sisi lain, tindakan motivasional adalah tindakan yang dilakukan karena memang mendesak sesuai urutan skala prioritas yang telah direncanakan. Dalam skripsi ini perilaku lebih dikaitkan dengan tindakan motivasional karena adanya motivasi intrinsik.

Jenis motivasi yang kedua ialah motivasi ekstrinsik. Motivasi ini berasal dari luar diri individu. Motivasi ekstrinsik tidak meniadakan motivasi intrinsik tetapi bila perlu malah lebih baik meneguhkannya. Kadang-kadang motivasi ekstrinsik bersifat menguatkan motivasi intrinsik. Artinya dalam hal ini pihak luar diri mendorong pribadi terkait untuk lebih bersemangat dan giat berupaya mencapai hal yang diinginkannya karena melihat bahwa motivnya masih kurang kuat. Dalam kasus ini motivasi ekstrinsik lebih berfungsi sebagai penguat motivasi intrinsik.

Di sisi lain bisa saja terjadi bahwa motivasi ekstrinsik berbeda dengan motivasi intrinsik. Di sini terjadi perbedaan tujuan dan kepentingan antara

pihak yang dimotivasi dengan pihak yang memotivasi. Dalam kondisi ini pihak luar yang bertindak memotivasi membutuhkan lebih banyak kekuatan pengendali dalam upaya persuasif yang dilakukan, agar motivasi yang ia lakukan bisa diterima oleh pribadi yang dimotivasinya.

Adapun kekuatan pengendali diatas bisa berwujud hubungan kerja, gaji, insentif, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, penghargaan, promosi, tanggung jawab dan lain-lain.

Motivasi ekstrinsik ini bisa dibagi menjadi motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positip ialah pemberian hal-hal yang sifatnya menghargai seseorang sehingga ia terpacu untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Di sisi lain, motivasi negatif ialah motivasi yang diwujudkan dalam bentuk hukuman atau ancaman apabila hasil yang diharapkan tidak baik.

Maka, motivasi ekstrinsik ialah himbauan atau dorongan yang bersumber dari luar diri, yang diberikan kepada individu yang dimotivasi untuk lebih giat berupaya mencapai baik tujuan pribadi, tujuan pemotivasi maupun tujuan bersama.

Akhirnya bisa dirangkum bahwa motivasi intringsik ialah jenis motivasi yang bersumber dari dalam diri individu sedang motivasi ekstrinsik ialah motivasi yang berasal dari luar diri individu.

c.Cara memberi motivasi

Cara pemberian motivasi harus dijelaskan dalam kerangka : umur, kondisi kebutuhan, motif pribadi, dan motivator. Perbedaan umur, kebutuhan, motif pribadi dan motivator akan memberikan pengaruh yang besar atas

effektivitas dari pemberian motivasi. Berdasarkan pemikiran tersebut maka berturut-turut akan penulis jelaskan cara pemberian motivasi dalam penjelasan berikut.

Umur memainkan unsur penting yang harus diketahui dalam memotivasi manusia, karena kebutuhan manusia sangat dipengaruhi oleh umurnya. Kebutuhan seorang remaja akan berbeda dengan kebutuhan seorang manula. Maka, dapat dikatakan bahwa kebutuhan baik fisik maupun psikis selalu berubah seiring dengan terjadinya pertambahan umur.

Misalnya angkatan usia muda yang dinamis lebih menyenangi perubahan, menyenangi kompetisi, petualangan, umumnya berpikir tentang karier dan pendidikan ke depan, mencari peluang yang lebih baik di mana saja, menginginkan kebutuhan ekonominya tercapai baik, membutuhkan penghargaan, memerlukan dorongan untuk mengatasi berbagai kekecewaan guna mencapai masa depan yang lebih baik. (Asnawi, 2002 : 33-35)

Ketika mencapai usia menengah (dewasa) manusia cenderung sensitif terhadap statusnya, karena diusia ini seseorang akan menyadari bahwa jangka waktu bagi kesuksesan atau kegagalan akan tampak jelas terbatas (dalam terang pertambahan umurnya). Tantangan untuk bekerja lebih keras akan dialami seseorang seusia ini baik dari pihak keluarga, masyarakat atau pun dari pekerjaannya. Maka pada saat kritis semacam ini akan terjadi tekanan psikis. Di sisi lain, dibandingkan dengan usia muda, seseorang dalam usia ini sudah lebih banyak mempunyai pengalaman dan kebranian.

Melihat dan menyadari bahwa usia berperan penting dalam memotivasi individu, maka sebelum memotivasi seseorang hendaknya faktor usia ini perlu memperoleh konsiderasi dari pihak yang memberikan motivasi.

Kebutuhan adalah faktor berikut yang harus dipertimbangkan dalam memotivasi seseorang. Kebutuhan bersifat bervariasi antar individu karena adanya perbedaan kelas dan status. Misalnya, suatu pekerjaan kasar akan dianggap memuaskan oleh anak seorang pemulung, tetapi pekerjaan tersebut tidak akan memberikan kepuasan kepada anak seorang menteri.

Dengan mempertimbangkan hierarki kebutuhan yang disampaikan oleh Maslow (Asnawi, 2002 : 93) bahwa manusia mempunyai tingkat kebutuhan yang bertingkat-tingkat maka perlu bagi seseorang yang memberi motivasi untuk mempelajari sejauh manakah tingkat kebutuhan seseorang yang mau dimotivasinya. A.Maslow menjelaskan tingkat-tingkat kebutuhan manusia mulai dari kebutuhan fisiologis (rasa lapar, haus, dingin, panas dan lain-lain), safety (aman, terlindung), cinta dan rasa memiliki (berafiliasi dengan orang lain, diterima, memiliki dan lain-lain), esteem (berprestasi, kempetisi, dukungan, penghargaan), dan aktualisasi diri (kepuasan diri karena menjalankan dan mengembangkan potensi sepenuhnya dari diri). Pemotivasian yang tidak sesuai dengan tingkat kebutuhan individu tentu akan kurang berhasil karena kurangnya respon dari pihak yang dimotivasi.

Masalah berikutnya yang perlu dipikirkan dalam memotivasi ialah motif pribadi. Seseorang yang melakukan tindakan pemotivasian harus menyelidiki motif pribadi seseorang yang hendak didorongnya. Teevan dan Smith

membagi motif menjadi dua macam yaitu motif primer (motif yang tidak dipelajari) dan motif sekunder (motif yang dipelajari). Motif sekunder juga dinamakan motif sosial. Senoadi (1984) menulis bahwa motif sosial dibagi menjadi tiga macam : motif berprestasi (need for achievement), motif berafiliasi (need for affiliation) dan motif berkuasa (need for power).

Dalam gagasan Mc Clelland dan Burnham, motif berprestasi adalah dorongan untuk mengerjakan sesuatu untuk menjadi lebih baik atau lebih efisien daripada sebelumnya. Sementara Dwivedi dan Herbert memaknai motif berprestasi sebagai dorongan untuk sukses dalam situasi berkompetisi yang didasarkan pada ukuran keunggulan dibandingkan dengan standarnya sendiri maupun standar orang lain. Sedang Davis mengatakan bahwa dorongan berprestasi ialah dorongan untuk mengatasi rintangan dan mencapai keberhasilan, sehingga menyebabkan individu bekerja lebih baik lagi.

Jelaslah bahwa dorongan untuk berprestasi bersumber dari dalam diri individu yang tak ingin kalah dalam berkompetisi, dalam mengatasi rintangan dan mencapai kesuksesan. Motif sejenis ini perlu dikembangkan kearah yang produktif. Sangat bijaksana apabila seorang pemotivasi menempatkan orang yang dimotivasinya ke dalam sebuah kondisi kompetitif yang mendorongnya untuk berkompetisi.

Motif Berafiliasi (need for affiliation) menurut Atkinson *et.al* adalah dorongan untuk membentuk, memelihara, mempertahankan dan memperbaiki hubungan kasih sayang yang positif serta untuk disukai dan diterima oleh pihak lain.

Jadi, motif berafiliasi ialah sebuah dorongan di dalam diri individu untuk mengembangkan jaringan persahabatan agar terjadi hubungan timbal balik yang di dalamnya ada rasa saling menyukai dan menerima sehingga timbul kerja sama yang baik.

Selanjutnya, motif berkuasa (need for power). Dalam ide dari Atkinson *et.al* motif berkuasa adalah kebutuhan untuk menguasai orang lain. Fodor mengatakan motif berkuasa ialah keinginan untuk mempengaruhi, mendesak serta mengontrol orang lain. Sedang Davis dan Dwivedi berkata motif berkuasa ialah dorongan untuk mempengaruhi perilaku orang lain serta mengontrol dan memanipulasi lingkungan tempat ia berada.

Secara singkat dapat dikatakan bahwa motif berkuasa ialah keinginan untuk mengontrol orang lain untuk mencapai tujuan yang dikehendaki. Semua bentuk motif sosial (motif berprestasi, berafiliasi dan berkuasa) di atas perlu diamati oleh pemotivator agar ia bisa memberikan motivasi secara efektif. Misalnya , bila pemotivasi sadar bahwa ada seseorang mempunyai motif berkuasa, maka bila orang tersebut berkemampuan memimpin hendaknya dia diangkat dan didorong untuk memimpin kelompok kerja dalam unit-unit perusahaan.

Hal lain yang harus direnungkan dalam memotivasi ialah motivator. Motivator ialah sebuah istilah teknis bagi para psikolog. Menurut P.Hersey dan K.H.Blanchard (1980:66) , motivator ialah "satisfying factors that involve feelings of achievement, professional growth, and recognition that one can experience in a job that offers challenge and scope are referred to as

motivators." (faktor-faktor pemuas yang mencakup rasa berhasil, rasa pertumbuhan profesi, rasa penghargaan yang bisa dialami seseorang - dalam sebuah pekerjaan yang memberikan tantangan dan kesempatan – dinamai motivator).

Definisi di atas memberikan pengertian bahwa motivator adalah : prestasi kerja, penghargaan akan prestasi kerja, pekerjaan yang menantang, pemberian kesempatan, pertumbuhan profesi. Hal-hal tersebut menjadi pemberi rasa puas bagi manusia dalam pergulatan hidupnya.

Harold Koontz *et.al* (1980 : 632) menggariskan bahwa motivator merupakan hal-hal yang mengakibatkan seseorang melakukan sesuatu dan hal-hal tersebut meliputi : pembayaran yang lebih tinggi, nama yang lebih harum, tepuk tangan dari kawan-kawan, papan nama pada pintu kantor.

Tokoh lain, G.R.Terry (1977: 390) menulis bahwa motivator adalah unsur-unsur yang mempengaruhi motivasi dan unsur tersebut mencakup : perluasan dan perputaran pekerjaan, partisipasi, manajemen berdasarkan hasil, dorongan manejer pada kelompok kerja, kemampuan pikiran, hubungan antar manusia yang realistis, lingkungan tempat pekerjaan diselesaikan, waktu kerja yang luwes, kritik yang membangun, tanpa cacad dalam pekerjaan.

Akhirnya bisa penulis rangkumkan bahwa cara memberi motivasi sangat beragam misalnya : insentif atau gaji yang lebih tinggi, penghargaan, promosi jabatan, himbauan manejer pada para karyawan, pemberian tanggung jawab, lingkungan kerja yang menyenangkan dan lain-lain. Semua unsur tersebut

diberikan dengan memperhatikan faktor umur, kebutuhan, motif pribadi dan motivator-motivator yang tersedia.

d. Tujuan pemberian motivasi

Tingkah laku dari orang yang sehat pada umumnya mempunyai tujuan yang ingin dijangkau. Dengan demikian maka bila sebuah tindakan motivasi diberikan, tentu ada tujuan dibalik langkah pemotivasian tersebut. Bagi pihak yang dimotivasi, motivasi bertujuan minimal dalam tiga hal : restrukturisasi kognitif, restrukturisasi energi psikis dan restrukturisasi direktif.

Restrukturasi kognitif ialah pengubahan dalam domain kognitif (pikiran) seseorang. Perubahan di bidang kognitif akan mempengaruhi tingkah laku manusia karena tingkah laku adalah cerminan dari konsep-konsep yang aktif dalam domain kognitif seseorang. Motivasi bisa mengubah konsep-konsep yang mungkin keliru tetapi dipercaya benar oleh seseorang. Konsep-konsep yang tidak benar, tetapi diyakini benar atau tanpa sadar dijalankan seseorang, memainkan peran dalam hal tidak terjangkaunya pencapaian tujuan yang idealnya harus tercapai. Dalam hal ini motivasi yang diberikan bertujuan untuk mengubah konsep yang tidak bermanfaat (dalam mencapai tujuan), agar seseorang bisa mencapai tujuan yang dikehendaki. Maka tujuan pemberian motivasi ialah restrukturasi kognitif. Artinya adalah hal mengubah atau membangun kembali konsep-konsep yang dianggap tidak berguna, dengan konsep-konsep yang dipandang berguna untuk mempengaruhi perilaku ke arah yang dikehendaki.

Tujuan kedua dalam memberikan motivasi ialah restrukturasi energi psikis. Tidak dapat disangkal bahwa aktivitas bekerja berpotensi berhadapan dengan hambatan, konflik, stress dan ancaman serta hasil yang tak memadai. Hal-hal tersebut mempunyai pengaruh terhadap ketahanan psikis seseorang. Bagi orang yang ulet, hal-hal yang dihadapi tersebut di atas akan dihadapi dengan kebesaran jiwa sampai terjadinya pemenuhan kebutuhan yang diinginkan. Di sisi lain, bagi seorang yang mudah putus asa, hambatan, stress, konflik dan ancaman bisa melemahkan semangat juang dalam derajat yang besar. Dalam kondisi melemahnya kekuatan psikis, maka motivasi yang diberikan bertujuan untuk membangun kembali ketahanan atau kekuatan psikis yang melemah tersebut.

Tujuan ketiga dari pada pemberian motivasi ialah restrukturasi direktif. Restrukturasi direktif ialah hal membangun kembali arah atau tujuan. Artinya, suatu tujuan awal yang kurang bagus, disarankan untuk ditanggalkan dengan maksud untuk memilih sebuah arah baru yang dianggap ideal. Jadi restrukturasi direktif bersifat memberikan arahan agar orang yang dimotivasi terarah pada tujuan tertentu. Hal ini perlu karena pembuatan sebuah keputusan bukanlah hal yang mudah. Kadang-kadang terjadi kebimbangan, keragu-raguan sehingga keputusan yang diambil mungkin keliru. Kekeliruan pengambilan keputusan juga mempengaruhi perilaku manusia. Bisa jadi perilaku pekerja kurang terarah pada tujuan perusahaan karena berbagai alasan. Agar tujuan perusahaan tercapai, maka diperlukan motivasi dengan tujuan restrukturasi direktif. Atau, dapat juga terjadi bahwa hal yang dilakukan

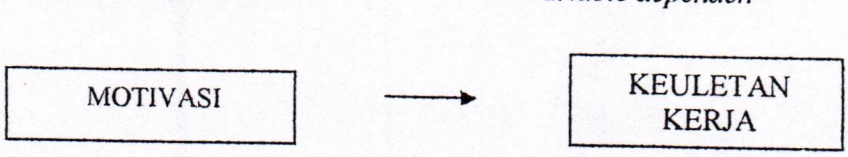
seseorang dianggap tidak akan membantu mencapai tujuan yang diinginkannya. Di dalam kondisi sedemikian, motivasi oleh pihak lain akan membantu seseorang untuk menjadi lebih terarah atau kembali terarah. Jadi tujuan motivasi yang ketiga adalah restrukturisasi direktif.

Setelah membahas bagian deskripsi tentang motivasi, penulis ingin menjelaskan lagi tentang pengertian motivasi demi kelancaran penelitian skripsi ini secara operasional. Di depan telah dikemukakan bahwa motif ialah dorongan laten yang terdapat di dalam diri individu untuk memperoleh sesuatu , sedang motivasi ialah pemindahan motif dari domain laten ke domain tingkah laku, dengan maksud untuk meraih hal yang diinginkan.

Pengertian operasional dari motivasi dalam skripsi ini ialah :

- Dorongan yang berasal dari dalam diri pribadi untuk bekerja sebagai sopir angkota.
- Himbauan dari pihak keluarga untuk bekerja sebagai sopir angkota.
- Dorongan yang bersumber dari nilai-nilai budaya setempat yang bersifat menguatkan semangat hidup individu.
- Income dan lingkungan profesi sebagai sopir angkota.

Guna memudahkan perkembangan alur pemikiran dalam skripsi ini maka penulis memandang perlu untuk menegaskan lagi model penelitian ini. Adapun model penelitian skripsi ini adalah sebagai berikut :



## 2.2.Deskripsi tentang Keuletan Kerja

### a.Arti keuletan kerja

Masalah pertama yang perlu diketahui adalah apa arti dari pada ungkapan keuletan kerja? Keuletan ialah hal berusaha terus dengan giat dan kemauan keras serta menggunakan segala kecakapannya untuk mencapai sesuatu maksud. (Poerwadarminta, 1986: 492) Kerja ialah perbuatan melakukan sesuatu untuk mencari nafkah. (Poerwadarminta, 1986: 492). Pekerjaan, dalam gagasan F.von Magnis, adalah kegiatan yang direncanakan. Manusia bekerja karena ada pemikiran yang khusus dalam dirinya di mana ia berpikir bahwa pekerjaan itu menyenangkan dan menjadi alat untuk mencapai tujuan hidupnya. (Anorogo, 2001:11).

Bertolak dari pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa keuletan kerja ialah, hal berusaha melakukan sesuatu untuk mencari nafkah dan atau kepuasan batin, dalam cara yang giat dan kemauan yang keras, serta menggunakan segala kecakapan guna mencapai tujuan yang diinginkan.

Definisi di atas mengandung beberapa elemen : kegiatan melakukan sesuatu, tujuan bekerja, sifat bekerja, dan cara bekerja. Tidak semua tindakan dapat dinamakan bekerja. Kegiatan-kegiatan yang di dalamnya terdapat kata-kata kerja pun tidak dapat dikatakan bekerja misalnya tidur, duduk dan sebagainya. Sebab bekerja ialah tindakan yang direncanakan untuk memperoleh sesuatu. Dan sesuatu yang diinginkan (tujuan bekerja) bisa saja berbentuk uang, barang, penghargaan, atau pun kepuasan batin. Sifat dari

bekerja ialah giat dan kemauan keras ; ini menjadi ciri khas dari pekerja yang ulet. Karyawan yang ulet akan lebih banyak giat bekerja dalam kemauan kerja yang keras terlepas dari konflik, tantangan dan stress dari lingkungan pekerjaan tersebut. Lebih dari itu, karyawan yang ulet bekerja akan menggunakan segala kecakapan yang dimilikinya untuk mengatasi semua tantangan dalam bekerja agar ia bisa mencapai tujuan yang diinginkan.

Keuletan bekerja dalam bingkai pemikiran Teori X dan teori Y oleh D. McGregor ( Moekijat, 2002 :71) merupakan masalah motivasi. Menurut teori X, diutarakan bahwa pada hakekatnya kebanyakan manusia tidak suka bekerja alias malas. Kebanyakan orang lebih suka diarahkan, tidak mempunyai minat untuk menerima tanggung jawab dan menghendaki keamanan di atas segala-galanya. Dalam keyakinan teori X, dinyatakan bahwa pada umumnya manusia dimotivasi oleh uang, kesejahteraan sosial dan ancaman hukuman. Motivasi terjadi pada tingkat fisiologis dan keamanan.

Penulis beranggapan bahwa teori ini benar bagi sebagian orang (meskipun tidak semuanya) yaitu orang yang malas, orang yang pasif, orang yang minder, orang yang takut/ragu, dan orang yang kekurangan. Pada umumnya orang yang sedemikian lebih perlu diarahkan, perlu didorong untuk menerima tanggungjawab dan perlu dicukupi kebutuhannya. Hal tersebut merupakan kegiatan memotivasi yang bertujuan untuk menciptakan keuletan kerja. Penulis berpendapat bahwa bagi orang orang dalam kategori tipe X, motivasi yang dilakukan harus lebih kuat.

Di sisi lain, hal keuletan kerja juga merupakan masalah motivasi jika ditilik dari anggapan teori Y. Menurut teori Y orang-orang pada hakekatnya : tidak malas, bisa mengarahkan diri sendiri, kreatif dalam bekerja, pekerjaan itu menyenangkan bila disertai kondisi-kondisi yang menguntungkan, perlunya pengendalian diri untuk mencapai tujuan perusahaan, penciptaan rasa aman untuk kreativitas pemecahan problem organisasi bagi karyawan, dan motivasi terjadi pada tingkat fisiologis, keamanan, tingkat sosial, penghargaa dan aktualisasi diri.

Anggapan dari teori Y membawa penulis pada kesimpulan bahwa hal menciptakan keuletan kerja membutuhkan sedikit saja motivasi bagi orang-orang dengan ciri-ciri sebagaimana yang diutarakan oleh teori Y. Di sisi lain, lebih banyak tindakan motivasi dibutuhkan untuk memotivasi orang-orang dengan ciri-ciri yang digariskan dalam teori X guna memperoleh keuletan kerja.

b.Faktor penyebab keuletan kerja

Masalah keuletan bekerja adalah masalah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Di dalam kondisi semangat kerja itu ada keuletan bekerja karena motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja. Kuat atau lemahnya motivasi kerja dari seorang pekerja akan menentukan besar kecil keuletan kerjanya.

Manusia melakukan sesuatu karena ia didorong oleh sesuatu kebutuhan dalam dirinya. Ada kebutuhan yang mempunyai kekuatan (daya dorong) yang lebih kuat dari yang lainnya, akibatnya kebutuhan itu menjadi faktor yang lebih

mempengaruhi perilaku, misalnya tindakan bekerja. Anoraga ( 2001: 34) menulis bahwa setiap manusia pada hakekatnya mempunyai sejumlah kebutuhan, yang pada saat-saat tertentu menuntut pemuasan, dan hal-hal yang dapat memberikan kepuasan pada suatu kebutuhan menjadi tujuan dari kegiatan pencarian kepuasan itu. Penulis berpendapat bahwa bila motivasi kerja kuat,maka keuletan kerja akan terjadi.

Alasan mengapa manusia bekerja dan mau ulet bekerja bisa dipahami lewat mempelajari teori-teori motivasi kerja (Asnawi,2002: 55) Teori pertama ialah *Teori hierarki kebutuhan* diajarkan oleh A.Maslow (Moekijat,2002: 35-38). Anggapan Maslow adalah bahwa manusia mempunyai keinginan. Ketika satu keinginan sudah terpenuhi maka akan muncul keinginan lainnya sesuai dengan urutannya. Kebutuhan manusia bersifat berjenjang mulai dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan akan aktualisasi diri.

Perilaku manusia, menurut Maslow, mencerminkan motifnya. Motif individu harus dipahami dalam terang potensi individu yang bersangkutan. Jika manusia memiliki potensi yang lebih baik, ia akan lebih mudah mencapai hal yang menjadi keinginannya.

Bertolak dari pemikiran Maslow, penulis berpendapat bahwa bila perilaku adalah cerminan motif, bisa disimpulkan bahwa seseorang yang ulet bekerja adalah orang yang mempunyai motif yang kuat atau memperoleh motivasi yang cukup kuat. Jadi alasan mengapa orang ulet bekerja ialah karena ia mempunyai motif yang kuat atau memperoleh motivasi yang cukup kuat.

D.C.McClelland memperkenalkan *Teori Motivasi Sosial*. Ia mengatakan bahwa motif yang ada di dalam hati manusia diperoleh dari lingkungan sosialnya. Menurutnya, semua orang mempunyai motif berprestasi, motif berafiliasi, dan motif berkuasa. Kekuatan dan intensitas dari ketiga jenis motif ini tidak sama bagi setiap orang. Motif berprestasi berkaitan dengan kemampuan untuk mengatasi rintangan dan memelihara semangat kerja yang tinggi, bersaing (lewat usaha yang keras), untuk mengungguli orang lain. Motif berafiliasi ialah keinginan untuk memperoleh kesenangan, kasih sayang, kesetiaan dalam jaringan persahabatan dengan orang lain. Selanjutnya motif berkuasa ialah keinginan untuk mempengaruhi dan mengendalikan orang lain agar orang tersebut mematuhi apa yang dikehendakinya.

Berangkat dari pendapat McClelland, penulis menyimpulkan bahwa orang yang ulet bekerja ialah orang yang mempunyai motif berprestasi yang kuat dan motif itu berintensitas tinggi, sebab orang dengan motif ini mempunyai semangat kerja yang tinggi, suka bersaing lewat upaya yang keras.

Teori berikut ialah *Teori Pendekatan Motivasi* oleh D.McGregor. Ia mengemukakan bahwa ada dua pendekatan dalam perusahaan yakni pendekatan teori X dan Y. McGregor menulis bahwa dalam teori X, manusia pada umumnya kurang suka bekerja, kurang suka diberi tanggung jawab, bersifat egosentris sebab itu perlu diawasi, kurang suka perubahan dan motivasi Cuma berlaku di tingkat kebutuhan dasar. Berikutnya, dalam teori Y yang disampaikannya, dinyatakan bahwa pada dasarnya manusia ingin bekerja terlebih bila kondisi kerja menyenangkan; manusia bisa mengendalikan diri

sendiri dan pekerjaan yang dimotivasi dengan baik akan diimbali dengan prestasi ; manusia bertanggung jawab atas tugas yang diberikan ; manusia mengatur agar perilaku terarah untuk mencapai tujuan ; motivasi terjadi pada kebutuhan tingkat dasar sampai tingkat yang tinggi.

Menyimak pandangan teori McGregor di atas, penulis bagi kelompok manusia yang masuk dalam kategori teori X, bila mereka ulet bekerja berarti mereka memperoleh motivasi yang kuat karena mereka membutuhkan daya motivasi yang lebih intens. Jika mereka ulet bekerja berarti mereka lebih banyak mendapat dorongan untuk memenuhi kebutuhan fisiknya. Jadi penyebab keuletan bekerja bagai kelompok ini ialah bahwa mereka dimotivasi oleh kebutuhan fisik karena pada dasarnya mereka kurang suka bekerja. Sebaliknya, bagi kelompok manusia dalam kategori teori Y, keuletan bekerja memang telah melekat dalam sifat mereka. Jadi mereka ulet bekerja karena memang demikianlah bawaan mereka.

Teori selanjutnya ialah *Teori Motivasi Dua Faktor* oleh F.Herzberg. Ia menyampaikan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi pekerja dalam pekerjaannya yakni faktor penyebab kepuasan (satisfiers) dan faktor penyebab ketidakpuasan (dissatisfiers = faktor hygiene). Faktor penyebab kepuasan (satisfiers) adalah hal yang mampu memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja lebih baik yaitu : pencapaian hasil (achievement), pengakuan atau penghargaan (recognition), tanggung jawab (responsibility), kesempatan berkembang (possibility of growth) dan pekerjaan itu sendiri (the work it self). Meskipun demikian bila hal-hal ini tidak ada, tidak akan terjadi ketidakpuasan.

Berikutnya, dissatisfiers atau hygiene ialah hal-hal yang menyebabkan ketidakpuasan meliputi : kondisi kerja, hubungan interpersonal, company policy and administration, supervision, salary, dan job security. Herzberg menyimpulkan bahwa perbaikan di bidang dissatisfiers (hygiene) kurang mempengaruhi atau tak ada pengaruh atas sikap kerja. Sebaliknya, yang bisa meningkatkan sikap kerja ialah satisfiers.

Dalam bingkai pemikiran teori di atas, penulis berpendapat bahwa seorang pekerja akan ulet bekerja jika ia memperoleh satisfiers yaitu prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kesempatan berkembang, dan kesenangan akan pekerjaan.

Teori berikut adalah *teori pengharapan* oleh D.Nadler dan E.Lawler. Nadler dan Lawler mengajarkan bahwa : perilaku manusia dipengaruhi oleh pengalaman masa lalunya dan pengaruh lingkungan kerjanya; karyawan – karyawan tidak mempunyai kebutuhan, keinginan dan tujuan yang sama; setiap pekerja akan bertingkah laku sesuai dengan pengharapannya akan imbalan. G.Poulus, Mathoney dan Jones (1957) menjelaskan bahwa pekerja cenderung menjadi produktif bila mereka berpikir bahwa produktivitas yang tinggi sebagai alat mencapai tujuannya. Vroom (1976) mengajarkan tiga unsur dalam teori ini yaitu valence, instrumentality dan expectancy. Valence adalah keinginan dan kemampuan , baik yang bersifat menarik, menolak atau memiliki hal tertentu yang ditawarkan perusahaan. Instrumentalitas adalah anggapan bahwa sesuatu yang dikerjakan berfungsi sebagai suatu alat yang akan berdampak pada sesuatu lainnya (misalnya kerja keras akan

menimbulkan promosi). Expectancy ialah pengharapan pekerja bahwa hal yang telah dikerjakan akan membawa hasil ; yakni pemikiran bahwa hal yang telah diupayakan akan menimbulkan kinerja yang baik.

Mengikuti gagasan dari teori pengharapan, penulis berpikir bahwa seorang pekerja akan ulet bekerja jika ia berpendapat bahwa pekerjaan itu bisa menjadi alat untuk mencapai tujuan pribadinya, hal yang diharapkan. Ia akan tidak ulet bekerja jika berpikir bahwa hal yang diusahakan tidak akan mengantarnya mencapai hal yang diharapkan.

Keuletan bekerja terjadi karena faktor kepribadian individu dan faktor masukan dari lingkungan di sekitar individu terbentuk. W.Susilo menulis bahwa orang yang mempunyai tipe kepribadian konvensional mempunyai sifat tekun ; orang yang bertipe kepribadian sosial bersifat sabar ; yang bertipe kepribadian realistis mempunyai sifat tekun dan cermat ; sedang yang bertipe kepribadian pengusaha mempunyai sifat gigih. Anorogo dan Widiyanty (1993 : 13) berkata bahwa ada empat faktor yang mempengaruhi kehidupan manusia yaitu hereditas (pembawaan), lingkungan alam sekitar, warisan sosial dan kelompok manusia.

Pandangan di atas memberikan pengertian bahwa orang yang ulet bekerja adalah orang yang mempunyai ciri kepribadian tertentu, hidup dalam lingkungan alam, lingkungan sosial dan kelompok manusia yang mendukung terjadinya sifat keuletan bekerja.

c.Cara-cara memperoleh keuletan kerja

Anoraga dan Widiyanti menyarankan bahwa demi tercapainya keuletan bekerja maka beberapa langkah harus dilakukan. (1993 : 79) Beberapa langkah yang disarankannya ialah : memberikan penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan ; memberikan perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai seorang individu; menawarkan ajakan berpartisipasi aktif; menghapuskan disiplin besi dari atas; memperbaiki moral karyawan ; memperbaiki kondisi kerja ; memberi kesempatan karyawan mengutarakan keluhan ; memberi uang, barang, jasa.

Dalam rangka menimbulkan keuletan bekerja penulis berpendapat bahwa hal-hal berikut akan membantu. Pertama, pembaharuan tekad pribadi dengan jalan penguatan kembali motif pribadi, diperlukan untuk memperoleh keuletan bekerja. Hal ini disebabkan karena manusia bisa bimbang, ragu-ragu atau patah semangat dalam melakukan sesuatu pekerjaan. Pemberian dorongan moril oleh pihak keluarga, teman atau pihak lain memainkan peran penting untuk menguatkan motif pribadi Semakin kuat hambatan, semakin potensil memperlemah motif pribadi, bila yang bersangkutan bukanlah seorang yang gigih. Di sisi lain, jika individu terkait adalah orang yang gigih, maka untuk memperoleh keuletan bekerja (ketika terjadi hambatan dalam mencapai tujuan pribadi), ia harus memperbaharui tekadnya untuk mencapai tujuan dengan menanamkan motto tertentu dalam alam pikirannya. Misalnya ia menanamkan ke dalam pikirannya bahwa kegagalan adalah sukses yang

tertunda. Pembaharuan tekad pribadi bisa membantu seseorang untuk bekerja dengan ulet.

Penguatan motivasi ialah pemberian motivasi dalam frekwensi yang lebih diintensifkan dengan maksud agar tujuan dapat dicapai. Perlunya himbauan dan dorongan oleh pihak luar diri disebabkan oleh kenyataan bahwa tidak semua tujuan hidup bisa diperoleh dengan mudah. Ketika seseorang berupaya mencapai tujuan pribadinya, (di mana ia didorong oleh motif pribadinya) bisa saja terjadi hambatan di tengah jalan ke arah tujuan. Dalam kondisi kritis seperti itu, pemberian motivasi dari pihak luar yang bersimpati sangatlah berarti dalam menciptakan sifat ulet bekerja.

Berada di lingkungan alam yang kondusif mempunyai arti bagi keuletan bekerja. Manusia membentuk lingkungan dan dibentuk oleh lingkungannya. Ada lingkungan alam yang keras ada pula lingkungan alam yang manja. Lingkungan alam yang keras cenderung menciptakan masyarakat yang gigih. Hal ini dikarenakan manusia ingin melestarikan hidupnya di tengah kondisi alam yang keras tersebut.

Berada di lingkungan sosial yang kondusif akan membantu seseorang untuk menjadi ulet dalam bekerja. Hal tersebut disebabkan oleh adanya interaksi yang terjadi di masyarakat, di mana ada saling mempengaruhi. Pada umumnya manusia suka menyesuaikan diri dengan lingkungan sosialnya karena ia mungkin kuatir berbeda dengan lingkungan, atau kuatir akan sanksi sosial dari lingkungan. . Maka, bila seseorang berada dalam lingkungan sosial yang terkenal ulet bekerja, kemungkinan besar ia akan juga ulet bekerja. Jadi

agar orang bisa ulet bekerja, maka salah satu caranya ialah menempatkan diri ke dalam lingkungan sosial yang terkenal ulet bekerja.

Penelitian dan kesadaran tentang motif pribadi pekerja berguna sekali dalam membangun sifat ulet bekerja. Jika seseorang merasa bahwa hal yang dikerjakannya berguna untuk mencapai tujuan pribadinya, tentu ia akan mungkin lebih giat bekerja. Bagi individu pekerja, ia harus sadar bahwa bekerja adalah instrumen untuk mencapai tujuan pribadinya. Bagi perusahaan, untuk mencapai keuletan kerja para karyawan, perlu diadakan penelitian tentang motif pribadi kemudian melakukan penyesuaian pemberian insentif, gaji dan sebagainya.

Penelitian tentang ciri kepribadian individu merupakan hal lain yang layak diamati baik oleh pekerja terkait maupun perusahaan tempat ia bekerja. Seorang pekerja harus melakukan introspeksi mengapa ia ulet atau tidak ulet bekerja. Apakah keuletan atau ketidakuletan adalah bagian dari ciri khas kepribadiannya? Ada pribadi yang gigih, sabar, dan tekun dan ada pula yang tidak. Apabila hasil introspeksi menyatakan bahwa ia adalah tipe orang yang gigih bekerja, maka ia harus terus mengembangkan ciri khas dirinya tersebut. Jika tidak, maka ia juga wajib lebih mendorong dirinya untuk lebih ulet dengan jalan menanamkan ke dalam pikirannya bahwa keuletan itu akan membawa hasil yang berguna bagi dirinya.

Penghargaan pada pekerja sebagai satu pribadi adalah faktor lain yang turut menciptakan keuletan bekerja. Penghargaan bisa diwujudkan dalam bentuk insentif, uang, barang, kata-kata pujian, promosi jabatan, tanggung

jawab dan lain-lain. Pada hakekatnya semua orang ingin dipuji dan dihargai. Sebab itu bila keinginan tersebut terpenuhi, maka orang akan terpacu untuk ulet bekerja.

Faktor lain yang dapat menimbulkan sifat ulet bekerja ialah kesempatan memperoleh imbalan yang sesuai. Sebelumnya telah diutarakan bahwa pekerjaan ialah instrumen untuk memperoleh hal yang diinginkan. Hal yang dinginkan oleh seorang yang melakukan kegiatan bekerja bisa berwujud uang, barang, jasa, kekaguman, dan rasa hormat serta manfaat sosial lainnya.

d.Manfaat dari keuletan kerja

Keuletan dalam bekerja memberikan sejumlah manfaat bagi orang yang melaksanakannya. Salah satu kegunaan dari keuletan bekerja ialah memperoleh kepuasan batin. Semakin tinggi tingkat kesulitan, semakin tinggi pula kepuasan batin yang diperoleh (bilamana seseorang berhasil dalam upayanya). Maka orang-orang yang ulet di dalam mengerjakan sesuatu akan menikmati sebuah kepuasan batin yang dalam sebagai akibat dari keuletan bekerja yang sudah dilaksanakannya.

Salah satu manfaat lain dari keuletan bekerja ialah hal memperoleh penghargaan. Pada umumnya masyarakat tidak menghargai orang-orang yang malas bekerja. Sebaliknya, masyarakat lebih menghargai orang yang ulet bekerja. Sebabnya ialah bahwa keuletan bekerja bukan saja berguna untuk pribadi yang bersangkutan tetapi juga berguna bagi warga masyarakat pada umumnya. Misalnya, seorang pengusaha yang ulet di dalam membangun perusahaannya di sebuah daerah yang kurang lapangan pekerjaan. Pengusaha

tersebut bukan saja dihargai karena membuka lapangan kerja, tetapi juga karena ia menjadi sebuah inspirasi di dalam masalah keuletan kerja.

Faedah lain dari keuletan kerja ialah memperoleh peningkatan income. Orang yang ulet bekerja adalah orang yang memakai banyak waktu untuk kegiatan kerja. Sementara orang yang malas bekerja adalah orang yang memakai sedikit waktu untuk bekerja. Memakai banyak waktu untuk bekerja lebih memungkinkan orang yang bersangkutan memperoleh lebih banyak income.

Manfaat berikutnya dari keuletan bekerja ialah memperoleh keterampilan. Seseorang yang memakai lebih banyak waktu untuk bekerja, akan lebih terbuka peluang baginya untuk memperoleh lebih banyak keterampilan. Sebab, pengalaman adalah guru yang baik. Keterampilan bukan saja bagian dari teori tetapi lebih cenderung kepada bagian dari praktek. Orang yang lebih banyak praktek akan lebih terampil dibandingkan dengan orang yang hanya memperoleh teori. Itulah sebabnya orang yang ulet bekerja akan lebih memperoleh keterampilan dari pada orang yang kurang bekerja.

Selanjutnya, kegunaan dari keuletan bekerja ialah memperoleh perspektif yang lebih baik. Orang yang ulet bekerja akan lebih banyak memperoleh gambaran yang lebih jelas tentang pekerjaan yang dilakonkannya. Gambaran-gambaran tentang pekerjaannya akan semakin jelas baginya karena ia ulet dan memakai banyak waktu bagi pekerjaannya.

Faedah lain dari pada keuletan bekerja ialah soal memperoleh perhatian perusahaan. Tentu orang-orang yang ulet bekerja akan memperoleh perhatian

khusus yang bersifat positif dari perusahaan yang melakukan manajemen yang sehat. Misalnya, pekerja yang ulet akan memperoleh promosi jabatan, mendapat tanggung jawab, tambahan insentif, kenaikan gaji dan lain-lain.

Manfaat berikut dari keuletan bekerja ialah kemungkinan menemukan temuan yang baru. Para penemu hal-hal baru, yang menciptakan sebuah teknologi yang baru, biasanya telah melakukan risetnya dengan tekun dan teliti. Misalnya Edison yang menemukan lampu pijar.

Faedah berikut dari keuletan bekerja ialah usaha akan berkembang. Perkembangan sebuah usaha mensyaratkan keuletan bekerja. Pada umumnya perusahaan-perusahaan yang berkembang adalah akibat dari sejumlah variable dan salah satunya ialah keuletan bekerja. Sebuah keuletan bersifat membayar kembali. Maka keuletan bekerja bisa membantu mengembangkan usaha.

2.3. Kontribusi Motivasi pada Keuletan Kerja Para Sopir Angkota Jalur 03

a. Sekilas tentang angkota jalur 03 Surakarta

Angkota jalur 03 Surakarta terbentuk pada tanggal 1 Februari 2000. Pada saat itu pemerintah kota Surakarta membuka tiga jalur baru yakni jalur 03, 05 dan 08.

Platform untuk jalur ini adalah sebanyak 35 unit angkota tetapi pengadaannya secara bertahap. Ketika pertama kali beroperasi, angkota jalur 03 berjumlah sebanyak 20 unit dari 20 pemilik dan 20 sopir angkota. Kemudian pada tanggal 8 Agustus 2001 sebanyak 10 unit angkota yang baru dimasukkan lagi. Terakhir pada tanggal 11 Nopember 2001 terjadi

penambahan armada angkota jalur 03 sebanyak lima unit. Dengan demikian maka jumlah keseluruhan armada angkota jalur 03 telah mencapai jumlah platform yang direncanakan semula yakni sejumlah 35 armada.

Ketika pertama kali beroperasi, tidak ada pengurus atau organisasi dari para sopir tersebut. Setelah beberapa saat beroperasi dan semua sopir memperoleh tantangan dari pihak pengemudi becak, sopir bus kota dan lain-lain, maka para sopir merasa memerlukan sebuah wadah untuk menyalurkan aspirasi mereka. Maka terbentuklah pengurus persatuan sopir angkota jalur 03 dengan komposisi sebagai berikut :

Ketua : Gabriel Mesakh.
Wakil : Suwarman.
Sekretaris : Kholis.
Bendahara : Gumanto.

Perkembangan berikutnya ialah terjadinya pergantian badan pengurus karena ketua mengundurkan diri. Adapun susunan badan pengurus baru yang sekarang ialah :

Ketua : Legiman.
Sekretaris : Kholis.
Bendahara : Wasiman.
Penasihat : Gabriel Mesakh.

Periode kerja dari badan pengurus tidak ditentukan berapa tahun. Mereka akan terus bekerja selama masih mau dan tidak ada usulan pergantian

badan pengurus dari para sopir. Biasanya para sopir hanya berpikir apakah kepentingan mereka di hadapan pejabat misalnya : dinas lalu lintas dan jalan, polisi lalu lintas, pemerintah kota, koperasi dan dewan perwakilan rakyat. Bila mereka merasa bahwa para pengurus memperjuangkan nasib mereka, maka pemikiran tentang pergantian badan pengurus biasanya tidak terlintas dalam pikiran mereka.

Adapun manajemen yang diterapkan oleh pengurus persatuan sopir angkota jalur 03 adalah manajemen yang bersifat kekeluargaan. Maka mereka tidak mempunyai peraturan baku yang tertuang baik dalam anggaran dasar maupun anggaran rumah tangga. Namun demikian dalam rangka mengatasi problem-problem bersama, mereka mengadakan rapat sebulan sekali pada tanggal 15 yang wajib diikuti oleh setiap sopir. Pertemuan tersebut diadakan secara bergilir di kediaman para sopir. Dalam pertemuan tersebut biasanya kesepakatan-kesepakatan akan ditetapkan secara aklamasi untuk dilakukan oleh semua sopir. Tidak ada dokumen tertulis atas kesepakatan yang diambil.

Ada sejumlah kesepakatan yang diambil dalam rapat bulanan para sopir. Misalnya disepakati bahwa : start pagi angkota jalur 03 ialah jam.05.45 dari masing-masing pangkalan ( di timur mulai dari desa Gulon, Jebres dan di selatan mulai dari desa Manang, Sukoharjo). Sesama sopir angkota 03 tidak boleh menyalib kendaraan angkota 03 yang berada di depannya. Sanksi untuk pelanggaran ini ialah Rp.25.000 yang dimasukkan ke dalam kas pengurus. Ditetapkan juga bahwa pemasukan pada dua hari lebaran menjadi hak para sopir utama sebagai tunjangan hari raya. Juga disetujui bahwa untuk

kepentingan sosial dari para sopir maka diadakan uang iuran. Setiap sopir memberi uang iuran sebanyak Rp.3000/bulan. Uang arisan Rp.1000/hari. Uang keamanan Rp.1000/hari. Uang untuk kas desa di Gulon sebanyak Rp.1000/hari dan di desa Manang juga Rp.1000/hari. Sisa uang kas akan dibagikan secara merata kepada semua sopir pada hari raya lebaran. Badan pengurus diberi honorarium : ketua sebanyak Rp.150.000/bulan ; sekretaris, Rp.100.000/bulan dan bendahara sebanyak Rp.100.000/bulan.

Angkota jalur 03 Surakarta menjalani trayek : Gulon, belakang Universitas Negeri Sebelas Maret, jalan Juanda, Jagalan, jalan Urip Sumoharjo, lewat SMA Kristen II, monumen Banjarsari, perlimaan Banjarsari, lewat rel kereta api Balapan lalu membelok ke jalan Setiabudi, Munggung, pasar Nangka, S.M.A. Muhamadiyah, lapangan kota barat, rumah sakit Kasih Ibu, jalan Slamet Riyadi, Purwosari, pasar Jongke, tugu lilin ke selatan hingga ke desa Manang, Sukoharjo.

b.Kontribusi motivasi terhadap keuletan kerja para sopir

Motivasi mempunyai sejumlah manfaat dalam kaitannya dengan keuletan bekerja. Manfaat motivasi antara lain (S.M.Heathfield, 2002) adalah mencapai tujuan, mendapat perspektif yang positif, menciptakan daya untuk berubah, membangun harga diri dan kapabilitas, membantu pengembangan diri karyawan agar mereka bisa juga membantu sesama karyawan dalam pengembangan diri, memberi energi psikis, memberi arah, membangun kerja sama, meningkatkan produktivitas, membangun hubungan antara manejer dengan karyawan, dan menciptakan sikap ulet bekerja.

Dengan adanya motivasi, tujuan bisa lebih mudah tercapai, baik tujuan individu (sopir) maupun tujuan perusahaan (pemilik kendaraan). Motivasi, yang bersifat informatif dan direktif, akan membantu meluruskan perspektif individu yang masih kurang jelas terhadap tujuan atau target yang ingin dicapai. Motivasi berguna bagi keuletan bekerja karena ia memberikan semangat kerja. Bila ada semangat kerja, maka peluang akan lebih mungkin tercapai.

Pada umumnya para sopir, yang berasal dari kelompok ekonomi lemah, termotivasi oleh income finansil yang lebih besar. Tujuan mereka ialah memenuhi kebutuhan misalnya kebutuhan keluarga. Bagi mereka motivasi dari pihak : keluarga, diri, nilai budaya dan lingkungan kerja menjadi daya dorong yang berguna.

Motivasi juga berguna dalam membangun daya untuk berubah. Sebagaimana diakui oleh para psikolog bahwa manusia mempunyai zona rasa aman dalam kondisi tertentu, dan ia sukar untuk mau berubah atau beranjak dari kondisi aman itu. Misalnya orang yang tidak ulet (akan lebih betah dengan ketidakuletannya). Maka, dibutuhkan motivasi sebagai sebuah penguat guna membangun daya untuk berubah, dari kondisi tidak ulet menjadi ulet bekerja. Energi untuk berubah itu akan mengurangi kekuatan merasa aman dalam perilaku tertentu sehingga bisa timbul keinginan untuk berubah. Kenyataannya ialah bahwa ada sopir yang kurang ulet dan membutuhkan dorongan dari pihak keluarga, rekan sesama sopir atau bahkan pemilik kendaraan agar daya berubah tersebut diteguhkan. Penghargaan atas hasil

kerja dari pihak keluarga sopir atau pemilik angkota bisa berguna dalam hal ini. Juga himbauan dan nasihat dari rekan sesama sopir mempunyai nilai besar dalam membentuk keuletan kerja.

Motivasi juga berguna untuk membangun harga diri dan kapabilitas. Apabila seorang memperoleh harga diri dan kapabilitas maka ia lebih mungkin untuk menjadi ulet bekerja. Maka motivasi untuk membangun harga diri dan membuat seseorang sadar akan kemampuannya (kapabilitas) sangat perlu. Hal ini disebabkan oleh kemungkinan bahwa ada orang yang bisa melihat kelebihan potensi dirinya tetapi ada yang gagal melihat kelebihan dirinya. Jika seseorang mampu melakukan aktualisasi diri dengan baik, maka harga dirinya akan timbul sebagai akibat daripada penghargaan akan keberhasilan dalam mewujudkan potensi dirinya. Seseorang yang berhasil dalam mewujudkan potensi diri secara penuh adalah orang yang melakukan pengembangan diri dengan baik yang dinyatakan dengan kapabilitasnya pula. Karyawan atau sopir sejenis ini dapat membantu sesama karyawan atau sopir yang mungkin mempunyai problem yang sama. Hal merasa berharga dan merasa mampu dapat menimbulkan sifat ulet bekerja. Dalam masalah ini peran keluarga, rekan sesama sopir dan pemilik angkota sangat diperlukan.

Motivasi bermanfaat dalam memberikan energi psikis kepada pihak yang dimotivasi. Setiap bentuk pekerjaan bisa mempunyai peluang sekaligus hambatan. Karena itu lumrah bahwa dalam melakukan sebuah pekerjaan, seorang pekerja bisa mengalami stress, konflik, putus asa atau bahkan kegagalan. Seorang manejer yang baik akan berusaha memberikan motivasi

kepada para karyawan agar tujuan perusahaan bisa tercapai. Pemberian motivasi dapat mengurangi rasa stress, putus asa, konflik dan rasa gagal. Karena motivasi berguna dalam memberikan energi psikis. Dengan adanya energi psikis maka seseorang akan bisa ulet bekerja. Semangat kerja yang tinggi dibutuhkan oleh para sopir karena pekerjaan mereka penuh tantangan. Maka pihak badan pengurus persatuan sopir, keluarga dan rekan sesama sopir menjadi sumber dorongan untuk memperoleh energi psikis tersebut.

Motivasi juga berguna dalam hal memberikan arah. Bila dilihat dari kebutuhan yang mendorong seseorang untuk berperilaku, ternyata perilaku yang termotivasi mempunyai tujuan tertentu, yakni pencapaian kebutuhan. Jelas bahwa motivasi berguna dalam memberikan arah bagi tindakan. Seorang sopir yang bekerja karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai akan cenderung untuk ulet bekerja sampai ia mencapai tujuannya. Supaya sopir dapat ulet bekerja, ia mesti disadarkan untuk apa ia bekerja.

Motivasi juga bermanfaat untuk membangun kerja sama. Dalam sebuah pekerjaan di mana para karyawan/sopir mempunyai motif yang beragam, kemungkinan terjadinya konflik sangat terbuka. Jika tujuan perusahaan harus dicapai, maka para karyawan dengan motif yang beragam tersebut harus dimotivasi agar mereka termotivasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh manajemen perusahaan. Dengan adanya motivasi dari pihak manejer, diharapkan minimal motif pribadi karyawan akan ditempatkan pada urutan di belakang tujuan perusahaan. Dengan demikian mereka bisa bekerja sama di dalam sebuah kelompok kerja. Secara sosiologis, para sosiolog

berkata bahwa di dalam kelompok ada kekuatan yang besar. Maka bila timbul rasa kerja sama di dalam sebuah kelompok yang aktif dan ulet kerja, para anggota kelompok akan termotivasi untuk bekerja dengan ulet sebab mereka tak ingin menjadi kelihatan berbeda dengan kelompoknya.

Motivasi mempunyai guna dalam peningkatan produktivitas karyawan/sopir. Dalam mencapai peningkatan produktivitas harus ada keuletan kerja. Jadi urutannya ialah motivasi, keuletan bekerja dan peningkatan produktivitas. Manusia pada hakekatnya memerlukan motivasi demi peningkatan produktivitasnya. Bagi karyawan/sopir yang mempunyai motivasi intrinsik, sedikit dorongan sudah cukup memadai untuk mereka bekerja dengan giat, karena memang mereka sudah termotivasi dari dalam. Sementara bagi karyawan/sopir yang memerlukan motivasi ekstrinsik, motivasi yang lebih intens (dari keluarga, teman dan pemilik angkota) diperlukan agar mereka bisa meningkatkan produktivitasnya.

Memotivasi berarti berkomunikasi. Artinya ialah setiap terjadi peristiwa pemotivasian harus ada komunikasi yang efektif. Untuk dapat berkomunikasi dengan baik perlu ada jalinan pengertian. (Anorogo & Widiyanti, 1993 : 83) Ini berarti komunikasi harus dimengerti, harus lengkap, harus tepat waktu, dan sasaran, butuh saling percaya, memperhatikan kondisi dan situasi, dan menghindari kata-kata yang kasar. Jika hal-hal ini dipenuhi maka motivasi dapat meningkatkan kualitas hubungan antara pemilik angkota dengan sopir. Keuletan bekerja akan bisa terjadi bilamana ada hubungan yang berkualitas antara kedua pihak.

Motivasi juga berperan dalam menciptakan keuletan kerja. Seseorang yang ulet bekerja adalah orang yang bergairah dalam bekerja. (Anoraga, 2002 : 85) Kegairahan kerja dipengaruhi oleh faktor intern (kepribadian dan kehidupan emosionil seseorang) dan faktor ekstern (lingkungan keluarga dan lingkungan kerja). Manusia akan ulet atau bergairah kerja bilamana ia diberi tugas atau jabatan yang sesuai dengan kemampuan dan minatnya. Pemberian tanggung jawab adalah bagian dari motivasi. Hal yang perlu diperhatikan ialah bahwa pemberian tanggung jawab itu haruslah disesuaikan dengan kemampuan dan minat individu. Bila hal ini dipenuhi maka akan terjadi keuletan kerja di pihak sopir.

Setelah penulis membahas mengenai deskripsi keuletan kerja, penulis memandang perlu memberikan penegasan pada pengertian mengenai keuletan kerja demi alasan operasional dari penelitian ini. Keuletan kerja ialah hal berusaha melakukan sesuatu untuk mencari nafkah atau kepuasan jiwa dalam cara yang giat dan kemauan keras, serta menggunakan segala kecakapan guna mencapai tujuan yang diinginkan.

Akhirnya, setelah menguraikan bab ini penulis ingin memberikan gambaran singkat mengenai jalur pemikiran penulis dalam penelitian ini. Dalam skripsi ini motif ialah dorongan laten dalam diri individu sedang motivasi ialah langkah memindahkan motif dari domain laten ke domain riil (perilaku) sehingga timbul tingkah laku tertentu sebagai alat untuk mencapai tujuan yang dikehendaki. Pengertian operasional dari motivasi dalam skripsi ini ialah :

- ❖ Dorongan yang berasal dari dalam diri pribadi untuk bekerja sebagai sopir angkota.
- ❖ Himbauan dari pihak keluarga untuk bekerja sebagai sopir angkota.
- ❖ Dorongan yang bersumber dari nilai-nilai budaya setempat yang bersifat menguatkan semangat hidup individu.
- ❖ Income dan lingkungan profesi sebagai sopir angkota.

Selanjutnya, dalam penelitian ini, keuletan kerja ialah : kemauan untuk bekerja (menyopir) sebelum jam operasi angkota jalur 03 yakni pukul 05.45 setiap hari ; kemauan untuk bekerja sesudah jam operasi angkota jalur 03 yakni pukul 19.00 ; tekad untuk menyopiri angkota pada hari-hari sepi penumpang ; tekad untuk masuk kerja rutin setiap bulan ; kemauan untuk masuk kerja meskipun agak lelah atau agak sakit dan kemauan untuk masuk kerja meskipun pada hari sebelumnya income menurun.

Guna memudahkan perkembangan alur pemikiran dalam skripsi ini maka penulis memandang perlu untuk menegaskan lagi model penelitian ini. Adapun model penelitian skripsi ini adalah sebagai berikut :

*Variable independen* *variable dependen*

Berangkat dari model penelitian di atas maka penulis menduga jika para sopir dimotivasi, yang wujud operasionalnya ialah adanya dorongan dari dalam diri untuk menjadi sopir angkota, dorongan dari pihak keluarga untuk bekerja

sebagai sopir angkota, dorongan dari nilai-nilai budaya untuk tetap memiliki semangat hidup dan income dari profesi sopir, maka para sopir tersebut itu akan ulet bekerja, yang wujud operasionalnya ialah kemauan untuk bekerja sebelum dan sesudah jam operasional angkota jalur 03, tekad untuk terus bekerja meskipun pada hari-hari sepi penumpang, tekad untuk masuk kerja rutin setiap bulan, kemauan untuk masuk kerja meskipun agak lelah atau agak sakit dan kemauan untuk masuk kerja meskipun pendapatan pada hari sebelumnya menurun. Singkatnya, jika para sopir dimotivasi maka akan terjadi keuletan kerja. Guna membuktikan kebenaran hipotesis ini maka penulis melakukan penelitian lapangan dan dituangkan dalam Bab.III.

UNIVERSITAS SAHID USAHID SURAKARTA