**Sikap, Motivasi dan Konsep Diri. Kepribadian, Nilai dan Gaya Hidup**

**Sikap, Motivasi dan Konsep Diri**

Dalam factor personal terdapat motivasi yaitu dorongan internal untuk melakukan tindakan sesuatu sebagai usaha pemenuhan kebutuhan. Memahami motivasi seseorang tidaklah mudah. Karena keadaan itu merupakan situasi yang sifatnya sangat pribadi. Di samping itu, terlalu banyak variable yang mempengaruhinya. Banyak teori di kembangkan untuk menjelaskan motivasi. Teori motivasi paling di kenal adalah teori kognitif tentang kebutuhan manusia dari Abraham H. Maslow (1973) dan Herzberg. Menumbuhkan kepercayaan seseorang berarti juga membentuk sikapnya. Tingkatan kepercayaan seseorang menentukan citra terhadap suatu objek sebagai dasar sikap untuk melakukan suatu tindakan. Menurut Mowen dan Minor kepercayaan konsumen adalah pengetahuan konsmen mengenai suatu objek, atributnya, manfaatnya. Berikut adalah beberapa karakteristik sikap antara lain :

* Sikap positif, negatif, netral
* Keyakinan sikap
* Sikap memiliki objek
* Konsistensi sikap
* Resistensi sikap

Empat fungsi sikap yang bisa digunakan oleh pemasar sebagai metode untuk mengubah sikap konsumen terhadap produk dan atributnya menurut Daniel Katz antara lain :

* Fungsi utilitarian
* Fungsi mempertahankan ego
* Fungsi ekspresi nilai
* Fungsi pengetahuan

Pengertian Sikap, Motivasi, dan Konsep Diri

* Sikap

Kata sikap (attitude), berasal dari bahasa Italia attitudine yaitu “Manner of placing or holding the body, and Way of feeling, thinking or behaving”. Sikap adalah cara menempatkan atau membawa diri, atau cara merasakan, jalan pikiran, dan perilaku. Berikut ini adalah pengertian sikap dari beberapa para ahli yaitu : Menurut Thomas (1918) dan Znanieck (1974), sikap adalah kondisi mental yang kompleks yang melibatkan keyakinan dan perasaan, serta disposisi untuk bertindak dengan cara tertentu. Menurut pandangan mereka dua hal yang harus diperhitungkan pada saat membahas kehidupan dan perubahan sosial adalah sikap individu dan budaya objektif (objective cultural).

* Motivasi

Kata motivasi berasal dari Bahasa Inggris adalah “Motivation”. Perkataan asalnya ialah “Motive” yang juga telah dipinjam oleh Bahasa Melayu atau Bahasa Malaysia kepada “Motif” yang artinya tujuan. Jadi, motivasi adalah sesuatu yang menggerakan atau mengarahkan tujuan seseorang dalam tindakan-tindakannya secara negatif atau positif untuk mencapai tujuannya. Selain itu, ada tiga elemen utama dalam motivasi antara lain : intensitas, arah, dan ketekunan. Pengertian motivasi menurut beberapa ahli : Menurut Cropley (1985), Motivasi dapat dijelaskan sebagai “tujuan yang ingin dicapai melalui perilaku tertentu”. Menurut Wlodkowski (1985) menjelaskan, motivasi sebagai suatu kondisi yang menyebabkan atau menimbulkan perilaku tertentu, dan yang memberi arah dan ketahanan (persistence) pada tingkah laku tersebut.

* Konsep Diri

Konsep diri merupakan suatu bagian yang penting dalam setiap pembicaraan tentang kepribadian manusia. Pengertian konsep diri menurut beberapa ahli : Menurut Stuart dan Sudeen (1998), konsep diri adalah semua ide, pikiran, kepercayaan dan pendirian yang diketahui individu tentang dirinya dan mempengaruhi individu dalam berhubungan dengan orang lain. Hal ini temasuk persepsi individu akan sifat dan kemampuannya, interaksi dengan orang lain dan lingkungan, nilai-nilai yang berkaitan dengan pengalaman dan objek, tujuan serta keinginannya.

Komponen Sikap dan Sifat Sikap

Komponen yang secara bersama-sama membentuk sikap yang utuh (total attitude) yaitu :

1. Kognitif (cognitive)
2. Afektif (affective)
3. Konatif (conative)

Sikap memiliki beberapa karakteristik, antara lain : arah, intensitas, keluasan, konsistensi dan spontanitas (Assael, 1984 dan Hawkins dkk, 1986). Karakteristik dan arah menunjukkan bahwa sikap dapat mengarah pada persetujuan atau tidaknya individu, mendukung atau menolak terhadap objek sikap. Karakteristik intensitas menunjukkan bahwa sikap memiliki derajat kekuatan yang pada setiap individu bisa berbeda tingkatannya. Karakteristik keluasan sikap menunjuk pada cakupan luas mana kesiapan individu dalam merespon atau menyatakan sikapnya secara spontan. Dari definisi yang dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa sikap adalah suatu bentuk evaluasi perasaan dan kecenderungan potensial untuk bereaksi yang merupakan hasil interaksi antara komponen kognitif, afektif dan konatif yang saling bereaksi di dalam memahami, merasakan dan berperilaku terhadap suatu objek.

Pada dasarnya, usaha memahami perilaku konsumen perusahaan yang merupakan kunci sukses pemasaran, tidak sesederhana memahami tiga unsur pokok di atas. Ketiga unsur tersebut merupakan suatu simplifikasi yang komplek dari konsumen. Karena untuk mengetahui kebutuhan dan kemauan untuk membelanjakan uang dari konsumen, perusahaan harus meneliti jumlah produk, kapan, dengan siapa, dan bagaimana produk tersebut dibeli dan dikonsumsi oleh konsumen. Selain itu perusahaan harus meneliti kegiatan konsumen yang tidak kasat mata seperti nilai, keinginan, persepsi, bagaimana mereka memproses informasi dan mengevaluasi alternative produk, sampai pada bagaimana perasaan konsumen dalam memiliki proses pengambilan keputusan pembelian, konsumen dipengaruhi oleh banyak faktor baik yang berasal dari dalam dirinya seperti persepsi, motivasi, emosi, dan kepribadian, maupun yang berasal dari luar dirinya seperti, budaya, nilai, status social, kelompok, rumah tangga, dan kegiatan pemasaran. Faktor internal dan eksternal tersebut mempengaruhi sikap dan gaya hidup konsumen yang pada akhirnya mempengaruhi kebutuhan sehari-harinya.

Pelanggan yang sangat puas mampu menjadikan konsumen lebih setia, membeli lebih banyak jika perusahaan memperkenalkan produk baru dan menyempurnakan produk yang ada, memberikan komentar yang menguntungkan tentang perusahaan dan produknya, kurang memberikan perhatian pada merek dan iklan pesaing serta kurang sensitif terhadap harga, Memberikan gagasan produk/jasa pada perusahaan, dan membutuhkan biaya pelayanan yang lebih kecil daripada pelanggan baru karena transaksi menjadi rutin.

Kepribadian, Nilai dan Gaya Hidup

1. Kepribadian

Kepribadian merupakan ciri watak seorang individu yang konsisten yang mendasari perilaku individu. Kepribadian sendiri meliputi kebiasaan, sikap, dan sifat lain yang khas dimiliki seseorang. Tapi kepribadian berkembang jika adanya hubungan dengan orang lain. Kepribadian sendiri memiliki banyak segi dan salah satunya adalah self atau diri pribadi atau citra pribadi. Mungkin saja konsep diri aktual individu tersebut (bagaimana dia memandang dirinya) berbeda dengan konsep diri idealnya (bagaimana ia ingin memandang dirinya) dan konsep diri orang lain (bagaimana dia mengganggap orang lain memandang dirinya). Keputusan membeli dipengaruhi oleh karakteristik pribadi seperti umur dan tahap daur hidup, pekerjaan, situasi ekonomi, gaya hidup serta kepribadian dan konsep diri pembeli.

2. Nilai

Nilai (value) merupakan kata sifat yang selalu terkait dengan benda, barang, orang atau hal-hal tertentu yang menyertai kata tersebut. Nilai adalah sebuah konsep yang abstrak yang hanya bisa dipahami jika dikaitkan dengan benda, barang, orang atau hal-hal tertentu. Pengkaitan nilai dengan hal-hal tertentu itulah yang menjadikan benda, barang atau hal-hal tertentu dianggap memiliki makna atau manfaat. Dengan demikian yang dimaksudkan dengan nilai adalah prinsip, tujuan, atau standar sosial yang dipertahankan oleh seseorang atau sekelompok orang (masyarakat) karena secara intrinsik mengandung makna.

3. Gaya Hidup

Plummer (1983) gaya hidup adalah cara hidup individu yang di identifikasikan oleh bagaimana orang menghabiskan waktu mereka (aktivitas), apa yang mereka anggap penting dalam hidupnya (ketertarikan) dan apa yang mereka pikirkan tentang dunia sekitarnya. Adler (dalam Hall & Lindzey, 1985) menyatakan bahwa gaya hidup adalah hal yang paling berpengaruh pada sikap dan perilaku seseorang dalam hubungannya dengan 3 hal utama dalam kehidupan yaitu pekerjaan, persahabatan, dan cinta sedangkan Sarwono (1989) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi gaya hidup adalah konsep diri. Oleh karena itu banyak diketahui macam gaya hidup yang berkembang di masyarakat sekarang misalnya gaya hidup hedonis, gaya hidup metropolis, gaya hidup global dll.

Faktor-faktor yang mempengaruhi gaya hidup

Menurut pendapat Amstrong (dalam Nugraheni, 2003) gaya hidup seseorang dapat dilihat dari perilaku yang dilakukan oleh individu seperti kegiatan-kegiatan untuk mendapatkan atau mempergunakan barang-barang dan jasa, termasuk didalamnya proses pengambilan keputusan pada penentuan kegiatan-kegiatan tersebut. Faktor-faktor yang mempengaruhi gaya hidup seseorang ada 2 faktor yaitu faktor yang berasal dari dalam diri individu (internal) dan faktor yang berasal dari luar (eksternal). Faktor internal dijelaskan oleh Nugraheni (2003) sebagai berikut :

1. Sikap

Sikap berarti suatu keadaan jiwa dan keadaan pikir yang dipersiapkan untuk memberikan tanggapan terhadap suatu objek yang diorganisasi melalui pengalaman dan mempengaruhi secara langsung pada perilaku.

2. Pengalaman dan pengamatan

Pengalaman dapat mempengaruhi pengamatan sosial dalam tingkah laku, pengalaman dapat diperoleh dari semua tindakannya dimasa lalu dan dapat dipelajari, melalui belajar orang akan dapat memperoleh pengalaman.

3. Kepribadian

Kepribadian adalah konfigurasi karakteristik individu dan cara berperilaku yang menentukan perbedaan perilaku dari setiap individu.

4. Konsep diri

Faktor lain yang menentukan kepribadian individu adalah konsep diri. Konsep diri sebagai inti dari pola kepribadian akan menentukan perilaku individu dalam menghadapi permasalahan hidupnya, karena konsep diri merupakan frame of reference yang menjadi awal perilaku.

5. Motif

Perilaku individu muncul karena adanya motif kebutuhan untuk merasa aman dan kebutuhan terhadap prestise merupakan beberapa contoh tentang motif.

6. Persepsi

Persepsi adalah proses dimana seseorang memilih, mengatur, dan menginterpretasikan informasi untuk membentuk suatu gambar yang berarti mengenai dunia.

**Adapun faktor eksternal dijelaskan oleh Nugraheni (2003) sebagai berikut :**

1. Kelompok referensi

Kelompok referensi adalah kelompok yang memberikan pengaruh langsung atau tidak langsung terhadap sikap dan perilaku seseorang. Pengaruh-pengaruh tersebut akan menghadapkan individu pada perilaku dan gaya hidup tertentu.

2. Keluarga

Keluarga memegang peranan terbesar dan terlama dalam pembentukan sikap dan perilaku individu. Hal ini karena pola asuh orang tua akan membentuk kebiasaan anak yang secara tidak langsung mempengaruhi pola hidupnya.

3. Kelas sosial

Kelas sosial adalah sebuah kelompok yang relatif homogen dan bertahan lama dalam sebuah masyarakat, yang tersusun dalam sebuah urutan jenjang, dan para anggota dalam setiap jenjang itu memiliki nilai, minat, dan tingkah laku yang sama. Ada dua unsur pokok dalam sistem sosial pembagian kelas dalam masyarakat, yaitu kedudukan (status) dan peranan.

4. Kebudayaan

Kebudayaan yang meliputi pengetahuan, kepercayaan, kesenian, moral, hukum, adat istiadat, dan kebiasaan-kebiasaan yang diperoleh individu sebagai anggota masyarakat. Kebudayaan terdiri dari segala sesuatu yang dipelajari dari pola-pola perilaku yang normatif, meliputi ciri-ciri pola pikir, merasakan dan bertindak.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya hidup berasal dari dalam (internal) dan dari luar (eksternal). Faktor internal meliputi sikap, pengalaman dan pengamatan, kepribadian, konsep diri, motif , dan persepsi. Gaya hidup adalah pola hidup seseorang di dunia yang diekspresikan dalam aktivitas, minat, dan opininya. Gaya hidup menggambarkan “keseluruhan diri seseorang” yang berinteraksi dengan lingkungannya. Pemasar mencari hubungan antara produknya dengan kelompok gaya hidup konsumen.

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin yaitu movere yang berarti bergerak atau menggerakkan. Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat. Karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang individu untuk bekerja. Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi (Robbins, 2001). Ada tiga elemen kunci dalam motivasi yaitu upaya, tujuan organisasi dan kebutuhan. Upaya merupakan ukuran intensitas. Jika seseorang termotivasi, ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi. Kebutuhan adalah kondisi internal yang menimbulkan dorongan, yang jika kebutuhan tersebut tidak terpuaskan akan menimbulkan tegangan

Pada umumnya kinerja yang tinggi dihubungkan dengan motivasi yang tinggi. Sebaliknya, motivasi yang rendah dihubungkan dengan kinerja yang rendah. Kinerja seseorang kadang-kadang tidak berhubungan dengan kompetensi yang dimiliki karena terdapat faktor diri dan lingkungan kerja yang memengaruhi kinerja. Kinerja yang tinggi adalah fungsi dan interaksi antara motivasi, kompetensi, dan peluang sumber daya pendukung. Dengan demikian, kinerja dapat dirumuskan sebagai berikut: Kinerja = f ( Motivasi x Kompetensi x Kesempatan ) Terdapat 5 teori motivasi yang paling popular dan berpengaruh besar dalam praktik pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Pertama, teori efek Hawthorn. Penelitian oleh Elton Mayo pada organisasi General Electric kawasan Hawthorn di Chicago, memiliki dampak pada motivasi kelompok kerja dan sikap individu dalam bekerja. Kontribusi hasil penelitian tersebut bagi perkembangan teori motivasi adalah: kebutuhan dihargai sebagai manusia ternyata lebih penting dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja individu dibandingkan dengan kondisi fiisik lingkungan kerja; sikap individu dipengaruhi oleh kondisi yang terjadi baik di dalam maupun di luar lingkungan tempat kerja; kelompok informal di lingkungan kerja berperan penting dalam membentuk kebiasaan dan sikap para individu; kerja sama kelompok tidak terjadi begitu saja namun harus direncanakan dan dikembangkan.

Kedua, teori kebutuhan. Menurut Maslow, pada dasarnya individu bekerja untuk memenuhi kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, harga diri, dan aktualisasi diri. Kebutuhan-kebutuhan tersebut bersifat hierarkis, yaitu suatu kebutuhan akan timbul jika kebutuhan dasar sebelumnya telah dipenuhi. Setelah kebutuhan fisiologis seperti pakaian, makanan, dan perumahan terpenuhi, maka kebutuhan tersebut akan digantikan dengan kebutuhan rasa aman dan seterusnya. Sehingga tingkat kebutuhan seseorang akan berbeda-beda dalam bekerja. Seseorang yang kebutuhannya sekadar untuk makan, maka pekerjaan apa pun akan dilakukan untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

Ketiga, teori X dan Y. McGregor mengemukakan dua model yang menjelaskan motivasi

individu yang bekerja yaitu teori X dan teori Y. Teori X menganggap bahwa individu tidak suka

bekerja dan cenderung untuk menghindari kerja; individu harus diawasi dengan ketat dan diancam agar mau bekerja dengan baik; prosedur dan disiplin yang keras lebih diutamakan dalam bekerja; uang bukan satu-satunya faktor yang memotivasi kerja; dan individu tidak perlu diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri. Sementara teori Y menganggap bahwa individu senang bekerja, sehingga pengawasan dan hukuman tidak diperlukan oleh individu; individu akan memiliki komitmen terhadap pekerjaan dan organisasi jika merasa memuaskan; manusia cenderung ingin belajar; dan kreativitas dan imajinasi digunakan untuk memecahkan masalah. Keempat, teori hygine dan motivator. Menurut Herzberg, faktor yang menimbulkan kepuasan kerja individu berbeda dengan faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja. Faktor-faktor tersebut adalah faktor hygine dan motivator. Faktor hygine meliputi kebijakan organisasi dan sistem administrasinya, sistem pengawasan, gaya kepemimpinan, kondisi lingkungan kerja, hubungan antarpribadi, gaji/upah, status, dan kesehatan dan keselamatan kerja. Sedangkan faktor motivator meliputi pengakuan, penghargaan terhadap prestasi, tanggung jawab yang lebih besar, pengembangan karier, pengembangan diri, minat terhadap pekerjaan. Kelima, teori motivasi berprestasi. McClelland menjelaskan tentang keinginan seseorang untuk mencapai kinerja yang tinggi. Hasil penelitian tentang motivasi berprestasi menunjukkan pentingnya menetapkan target atau standar keberhasilan. Individu dengan ciri-ciri motivasi berprestasi yang tinggi akan memiliki keinginan bekerja yang tinggi. Individu lebih mementingkan kepuasan pada saat target telah tercapai dibandingkan imbalan atas kinerja tersebut. Hal ini bukan berarti mereka tidak mengharapkan imbalan, melainkan mereka menyukai tantangan.

Ada tiga macam kebutuhan yang dimiliki oleh setiap individu yaitu: kebutuhan berprestasi (achievement motivation) yang meliputi tanggung jawab pribadi, kebutuhan untuk mencapai prestasi, umpan balik dan mengambil risiko sedang; kebutuhan berkuasa (power motivation) yang meliputi persaingan dan memengaruhi orang lain; kebutuhan berafiliasi (affiliation motivation) yang meliputi persahabatan, kerja sama, dan perasaan diterima. Dalam lingkungan pekerjaan, ketiga macam kebutuhan tersebut saling berhubungan karena setiap individu memiliki semua kebutuhan tersebut dengan kadar yang berbeda. Seseorang dapat dilatih untuk meningkatkan salah satu dari tiga faktor kebutuhan. Misalnya untuk meningkatkan kebutuhan berprestasi kerja, individu dapat dipertajam tingkat kebutuhan berprestasi dengan menurunkan kebutuhan yang lain. McClelland mengemukakan bahwa kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh virus mental yang ada pada dirinya. Virus tersebut merupakan kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mencapai kinerja secara optimal. Ada tiga jenis virus sebagai pendorong kebutuhan, yaitu kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, dan kebutuhan berkuasa. Individu perlu mengembangkan virus tersebut melalui lingkungan kerja yang efektif untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan organisasi. Motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan dengan ciri-ciri seseorang melakukan pekerjaan dengan baik dan kinerja yang tinggi. Kebutuhan akan berprestasi tinggi merupakan suatu dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk berupaya mencapai target yang telah ditetapkan, bekerja keras untuk mencapai keberhasilan, dan memiliki keinginan untuk mengerjakan sesuatu secara lebih lebih baik dari sebelumnya. Individu dengan motivasi berprestasi tinggi sangat menyukai tantangan, berani mengambil risiko, sanggup mengambil alih tanggung jawab, senang bekerja keras. Dorongan ini akan menimbulkan kebutuhan berprestasi individu yang membedakan dengan yang lain karena selalu ingin mengerjakan sesuatu dengan lebih baik. Berdasarkan pengalamam dan antisipasi dari hasil yang menyenangkan serta jika prestasi sebelumnya dinilai baik, individu lebih menyukai untuk terlibat dalam perilaku berprestasi. Sebaliknya, jika individu telah dihukum karena mengalami kegagalan, perasaan takut terhadap kegagalan akan berkembang dan menimbulkan dorongan untuk menghindarkan diri dari kegagalan.

Ciri-ciri perilaku individu yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi menurut McClelland adalah menyukai tanggung jawab untuk memecahkan masalah; cenderung menetapkan target yang sulit dan berani mengambil risiko; memiliki tujuan yang jelas dan realistis; memiliki rencana kerja yang menyeluruh; lebih mementingkan umpan balik yang nyata tentang hasil prestasinya; dan senang dengan tugas yang dilakukan serta selalu ingin menyelesaikan dengan sempurna. Sebaliknya ciri-ciri individu yang memiliki motivasi berprestasi rendah adalah bersikap apatis dan tidak percaya diri; tidak memiliki tanggung jawab pribadi dalam bekerja; bekerja tanpa rencana dan tujuan yang jelas; ragu-ragu dalam mengambil keputusan; setiap tindakan tidak terahan dan menyimpang dari tujuan. Laporan hasil penelitian tentang gaya manajerial dari 16.000 manajer di Amerika Serikat yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi, menengah, dan rendah menunjukkan sebagai berikut. Pertama, manajer dengan motivasi berprestasi yang rendah memiliki karakter pesimis dan tidak percaya dengan kemampuan bawahannya. Sedangkan manajer dengan motivasi berprestasi tinggi sangat optimis dan memandang bawahan baik dan menyenangkan. Kedua, motivasi manajer dapat diproyeksikan pada bawahannya. Bagi manajer yang bermotivasi prestasi tinggi selalu memerhatikan aspek-aspek pekerjaan yang harus diselesaikan dan mendiskusikan tugas pekerjaan yang harus dicapai bawahannya, sehingga mereka akan menerima. Ketiga, manajer yang bermotivasi berprestasi tinggi cenderung menggunakan metode partisipasi terhadap bawahannya, sedangkan manajer dengan motivasi berprestasi sedang dan rendah selalu menghindar dalam interaksi dan komunikasi terbuka. Keempat, manajer yang prestasinya tinggi lebih memerhatikan pada manusia dan tugas/produksi; manajer yang prestasinya sedang lebih memerhatikan tugas/produksi, sedangkan manajer yang prestasinya rendah hanya memerhatikan kepentingan pribadi dan tidak menghiraukan bawahannya.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan tingkat kinerja. Artinya, para individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan cenderung memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Sebaliknya, mereka yang motivasi berprestasinya rendah kemungkinan akan memperoleh kinerja yang rendah. Metode Motivasi Beberapa teknik untuk memotivasi kerja adalah sebagai berikut. Pertama, teknik pemenuhan kebutuhan. Pemenuhan kebutuhan merupakan dasar bagi perilaku kerja. Motivasi kerja akan timbul jika kebutuhan dipenuhi seperti dikemukakan oleh Maslow tentang hierarki kebutuhan individu, yaitu: kebutuhan fisiologis (kebutuhan makan, minum, perumahan dan seksual). Kebutuhan ini paling mendasar bagi manusia sehingga dalam bekerja kebutuhan individu yang harus dipenuhi adalah gaji/upah yang layak. Lalu kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman bahaya dan lingkungan kerja. Dalam bekerja, individu memerlukan tunjangan kesehatan, asuransi dan dana pensiun. Kemudian, kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan diterima dalam kelompok dan saling mencintai. Dalam hubungan ini, individu ingin diterima keberadaanya di tempat kerja, melakukan interaksi kerja yang baik dan harmonis. Setelah itu kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain. Dalam hubungan ini, individu butuh penghargaan dan pengakuan serta tidak diperlakukan sewenang-wenang. Terakhir, kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi. Dalam hubungan ini, individu perlu kesempatan untuk tumbuh dan berkembang secara pribadi.

Kedua, teknik komunikasi persuasif, adalah teknik memotivasi kerja yang dilakukan dengan cara memengaruhi dari luar diri. Rumus teknik komunikasi persuasif adalah ADIDAS, yang dijabarkan sebagai berikut. Attention, yaitu perhatian yang penuh; Desire, yaitu hasrat dan keinginan yang membara; Interest, yaitu minat dan kepentingan; Desicion, yaitu keputusan yang tepat; Action, yaitu tindakan nyata; Satisfaction, yaitu kepuasan atas hasil yang dicapai.

Ketiga, teknik mengatasi masalah motivasi. Memotivasi merupakan salah satu faktor kunci untuk bekerja dan mencapai kinerja yang tinggi. Kegiatan memotivasi berkaitan dengan sejauh mana komitmen seseorang terhadap kinerjanya dalam rangka mencapai tujuan. Individu yang memiliki motivasi terhadap suatu kinerja rendah atau turun akan memiliki komitmen terhadap pelaksanaan penyelesaian kinerjanya. Individu tersebut termasuk orang yang kurang semangat atau bermotivasi rendah. Pada dasarnya, hal yang membuat individu kehilangan motivasi atau tidak semangat adalah situasi dan kondisi kinerja itu sendiri. Untuk mengetahui apakah seorang individu memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan aktivitas dapat diketahui dengan mengamati individu dengan tanda-tanda: bersikap positif terhadap pekerjaannya, menunjukkan perhatian yang tulus terhadap pekerjaan orang lain dan membantu mereka bekerja lebih baik, selalu menjaga kesimbangan sikap dalam berbagai situasi, suka memberi motivasi kepada orang lain walaupun kadang tidak berhasil, dan selalu berpikir positif dari suatu kejadian. Sedangkan untuk mengetahui apakah seorang individu kehilangan motivasi tidak selalu mudah karena jarang diungkapkan. Namun hal ini dapat diketahui dari perubahan sikap yang terjadi pada dirinya yang dapat diamati. Tanda-tanda sikap individu yang tidak memiliki motivasi kerja adalah: tidak bersedia bekerja sama, tidak mau menjadi sukarelawan, selalu datang terlambat, pulang awal dan mangkir tanpa alasan, memperpanjang waktu istirahat dan bermain game dalam waktu kerja, tidak menepati tenggat waktu tugas, tidak mengikuti standar yang ditetapkan, selalu mengeluh tentang hal sepele, saling menyalahkan, dan tidak mematuhi peraturan.

Suatu hal yang perlu diperhatikan agar individu dan organisasi tidak mengalami kerugian akibat penurunan motivasi adalah dengan mengatasi masalah tersebut dan mencegah dengan berupaya mengantisipasi kondisi yang terjadi. Beberapa pendekatan untuk mengatasi atau mengurangi kekurangan semangat dan motivasi dalam melaksanakan pekerjaan adalah dengan pendekatan kuratif dan pendekatan preventif. Pendekatan kuratif atau mengatasi adalah melihat apakah masalah yang menimbulkan pengaruh pada motivasi penting atau tidak dalam pekerjaan. Jika masalahnya tidak terlalu penting, tidak perlu merasa putus asa. Namun jika ternyata masalah itu penting dalam pekerjaan, pembicaraan secara terbuka dan langsung dengan pihak yang berwenang -misalnya atasan atau konselor- untuk mendapatkan kesamaan persepsi sehingga jalan keluar dapat ditemukan. Jika pihak yang berwenang tidak dapat ditemui secara langsung, hubungi melalui surat atau telepon. Sementara pendekatan antisipatif, individu bekerja dengan sebaik-baiknya dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Selanjutnya ia berusaha menenangkan hati sewaktu bekerja dan jangan terganggu dengan perasaan gelisah. Jika ia merasa gelisah karena hal-hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan, sebaiknya ia menenangkan diri di luar ruang kerja dengan cara yang diyakini berhasil, misalnya dengan berdoa atau yoga. Individu disarankan bersikap dan berpikir positif terhadap pekerjaan.

Selama lebih dari puluhan tahun misteri motivasi dan kinerja diungkap oleh para pakar psikologi untuk mencari akar masalah terjadinya motivasi dan demotivasi di lingkungan kerja. Beberapa ahli psikologi bahkan ada yang melakukan riset dan eksperimen untuk mengkaji terjadinya motivasi dalam pekerjaan dan menentukan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi atau menurunkan motivasi individu di tempat kerja.

A. APA ITU MOTIVASI ?

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin yaitu movere yang berarti bergerak atau menggerakkan. Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat. Karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu.

Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang karyawan untuk bekerja. Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi (Stephen P. Robbins, 2001). Ada tiga elemen kunci dalam motivasi yaitu upaya, tujuan organisasi dan kebutuhan. Upaya merupakan ukuran intensitas. Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi. Kebutuhan adalah kondisi internal yang menimbulkan dorongan, dimana kebutuhan yang tidak terpuaskan akan menimbulkan tegangan yang merangsang dorongan dari dalam diri individu. Dorongan ini menimbulkan perilaku pencarian untuk menemukan tujuan, tertentu. Apabila ternyata terjadi pemenuhan kebutuhan, maka akan terjadi pengurangan tegangan. Pada dasarnya, karyawan yang termotivasi berada dalam kondisi tegang dan berupaya mengurangi ketegangan dengan mengeluarkan upaya.

Proses motivasi yang menunjukkan kebutuhan yang tidak terpuaskan akan meningkatkan tegangan dan memberikan dorongan pada seseorang dan menimbulkan perilaku digambarkan sebagai berikut:

Kebutuhan tidak terpuaskan

Tegangan

Dorongan

Perilaku Pencarian

Pengurangan Tegangan

Kebutuhan Terpuaskan

Pada umumnya kinerja yang tinggi dihubungkan dengan motivasi yang tinggi. Sebaliknya, motivasi yang rendah dihubungkan dengan kinerja yang rendah. Kinerja seseorang kadang-kadang tidak berhubungan dengan kompetensi yang dimiliki, karena terdapat faktor diri dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja.

Kinerja yang tinggi adalah fungsi dan interaksi antara motivasi, kompetensi dan peluang sumber daya pendukung, sehingga kinerja dapat dirumuskan sebagai berikut:

Kinerja = f ( Motivasi x Kompetensi x Kesempatan )

**B. TEORI MOTIVASI**

Terdapat 5 teori motivasi yang paling popular dan berpengaruh besar dalam praktek pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

1. Teori Efek Hawthorn

Penelitian oleh Elton Mayo pada perusahaan General Electric kawasan Hawthorn di Chicago, memilki dampak pada motivasi kelompok kerja dan sikap karyawan dalam bekerja. Kontribusi hasil penelitian tersebut bagi perkembangan teori motivasi adalah:

Kebutuhan dihargai sebagai manusia ternyata lebih penting dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja karyawan dibandingkan dengan kondisi fiisik lingkungan kerja.

Sikap karyawan dipengaruhi oleh kondisi yang terjadi baik di dalam maupun di luar lingkungan tempat kerja.

Kelompok informal di lingkungan kerja berperan penting dalam membentuk kebiasaan dan sikap para karyawan.

Kerjasama kelompok tidak terjadi begitu saja, tetapi harus direncanakan dan dikembangkan.

2. Teori Kebutuhan

Menurut Abraham Maslow, pada dasarnya karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan sebagai berikut:

· Kebutuhan fisiologis.

· Kebutuhan rasa aman.

· Kebutuhan social.

· Kebutuhan harga diri.

· Kebutuhan aktualisasi diri.

Kebutuhan-kebutuhan tersebut bersifat hierarkis, yaitu suatu kebutuhan akan timbul apabila kebutuhan dasar sebelumnya telah dipenuhi. Setelah kebutuhan fisiologis seperti pakaian, makanan dan perumahan terpenuhi, maka kebutuhan tersebut akan digantikan dengan kebutuhan rasa aman dan seterusnya. Sehingga tingkat kebutuhan seseorang akan berbeda-beda dalam bekerja. Seseorang yang kebutuhan hanya sekedar makan, maka pekerjaan apapun akan dilakukan untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

3. Teori X dan Y

McGregor mengemukakan dua model yang menjelaskan motivasi karyawan yang bekerja yaitu teori X dan teori Y.

**Teori X menganggap bahwa:**

· Karyawan tidak suka bekerja dan cenderung untuk menghindari kerja.

· Karyawan harus diawasi dengan ketat dan diancam agar mau bekerja dengan baik.

· Prosedur dan disiplin yang keras lebih diutamakan dalam bekerja.

· Uang bukan satu-satunya faktor yang memotivasi kerja.

· Karyawan tidak perlu diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri.

**Teori Y menganggap bahwa:**

· Karyawan senang bekerja, sehingga pengawasan dan hukuman tidak diperlukan oleh karyawan.

· Karyawan akan memiliki komitmen terhadap pekerjaan dan organisasi jika merasa memuaskan.

· Manusia cenderung ingin belajar.

· Kreatifitas dan Imajinasi digunakan untuk memecahkan masalah.

**4. Teori Hygine dan Motivator**

Menurut Herzberg, faktor yang menimbulkan kepuasan kerja karyawan berbeda dengan faktor yang menimbulkan ketidak-puasan kerja sebagai berikut.

Faktor Hygine meliputi :

· Kebijakan perusahaan dan sistem administrasinya.

· Sistem pengawasan.

· Gaya kepemimpinan.

· Kondisi lingkungan kerja.

· Hubungan antar pribadi.

· Gaji / upah.

Status.

Kesehatan dan keselamatan kerja.

Faktor Motivator meliputi :

· Pengakuan.

· Penghargaan atas prestasi.

· Tanggungjawab yang lebih besar.

· Pengembangan karir.

· Pengembangan diri.

· Minat terhadap pekerjaan.

5. Teori Motivasi Berprestasi

David McClelland menjelaskan tentang keinginan seseorang untuk mencapai kinerja yang tinggi. Hasil penelitian tentang motivasi berprestasi menunjukkan pentingnya menetapkan target atau standar keberhasilan. Karyawan dengan ciri-ciri motivasi berprestasi yang tinggi akan memiliki keinginan bekerja yang tinggi. Karyawan lebih mementingkan kepuasan pada saat target telah tercapai dibandingkan imbalan atas kinerja tersebut. Hal ini bukan berarti mereka tidak mengharapkan imbalan, melainkan mereka menyukai tantangan.

**Ada tiga macam kebutuhan yang dimiliki oleh setiap individu yaitu:**

* 1. Kebutuhan berprestasi (Achievement motivation) yang meliputi tanggung jawab pribadi, kebutuhan untuk mencapai prestasi, umpan balik dan mengambil risiko sedang.
  2. Kebutuhan berkuasa (Power motivation) yang meliputi persaingan, mempengaruhi orang lain.
  3. Kebutuhan berafiliasi (Affiliation motivation) yang meliputi persahabatan, kerjasama dan perasaan diterima.

Dalam lingkungan pekerjaan, ketiga macam kebutuhan tersebut saling berhubungan, karena setiap karyawan memiliki semua kebutuhan tersebut dengan kadar yang berbeda-beda. Seseorang dapat dilatihkan untuk meningkatkan salah satu dari tiga faktor kebutuhan ini. Misalnya untuk meningkatkan kebutuhan berprestasi kerja, maka karyawan dapat dipertajam tingkat kebutuhan berprestasi dengan menurunkan kebutuhan yang lain.

**C. KARAKTERISTIK MOTIVASI BERPRETASI**

McClelland seorang pakar psikologi dari Universitas Harvard di Amerika Serikat mengemukakan bahwa kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh virus mental yang ada pada dirinya. Virus tersebut merupakan kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mencapai kinerja secara optimal. Ada tiga jenis virus sebagai pendorong kebutuhan yaitu kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi dan kebutuhan berkuasa. Karyawan perlu mengembangkan virus tersebut melalui lingkungan kerja yang efektif untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan dengan ciri-ciri seseorang melakukan pekerjaan dengan baik dan kinerja yang tinggi. Kebutuhan akan berprestasi tinggi merupakan suatu dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk berupaya mencapai target yang telah ditetapkan, bekerja keras untuk mencapai keberhasilan dan memiliki keinginan untuk mengerjakan sesuatu secara lebih lebih baik dari sebelumnya.

Karyawan dengan motivasi berprestasi tinggi sangat menyukai tantangan, berani mengambil risiko, sanggup mengambil alih tanggungjawab, senang bekerja keras. Dorongan ini akan menimbulkan kebutuhan berprestasi karyawan yang membedakan dengan yang lain, karena selalu ingin mengerjakan sesuatu dengan lebih baik. Berdasarkan pengalamam dan antisipasi dari hasil yang menyenangkan serta jika prestasi sebelumnya dinilai baik, maka karyawan lebih menyukai untuk terlibat dalam perilaku berprestasi. Sebaliknya jika karyawan telah dihukum karena mengalami kegagalan, maka perasaan takut terhadap kegagalan akan berkembang dan menimbulkan dorongan untuk menghindarkan diri dari kegagalan.

Ciri-ciri perilaku karyawan yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi menurut McClelland adalah:

· Menyukai tanggungjawab untuk memecahkan masalah.

· Cenderung menetapkan target yang sulit dan berani mengambil risiko.

· Memiliki tujuan yang jelas dan realistik.

· Memiliki rencana kerja yang menyeluruh.

· Lebih mementingkan umpan balik yang nyata tentang hasil prestasinya.

· Senang dengan tugas yang dilakukan dan selalu ingin menyelesaikan dengan sempurna.

Sebaliknya ciri-ciri karyawan yang memiliki motivasi berprestasi rendah adalah:

· Bersikap apatis dan tidak percaya diri.

Tidak memiliki tanggungjawab pribadi dalam bekerja.

· Bekerja tanpa rencana dan tujuan yang jelas.

Ragu-ragu dalam mengambil keputusan.

Setiap tindakan tidak terahan dan menyimpang dari tujuan.

Laporan hasil penelitian tentang gaya manajerial dari 16.000 manajer di Amerika Serikat yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi, menengah dan rendah menunjukkan sebagai berikut Manajer dengan motivasi berprestasi yang rendah memiliki karakter pesimis dan tidak percaya dengan kemampuan bawahannya. Sedangkan manajer dengan motivasi berprestasi tinggi sangat optimis dan memandang bawahan baik dan menyenangkan. Motivasi manajer dapat diproyeksikan pada bawahannya. Bagi manajer yang bermotivasi prestasi tinggi selalu memperhatikan aspek-aspek pekerjaan yang harus diselesaikan dan mendiskusikan tugas pekerjaan yang harus dicapai bawahannya, sehingga mereka akan menerima.

Manajer yang bermotivasi berprestasi tinggi cenderung menggunakan metode partisipasi terhadap bawahannya, sedangkan manajer dengan motivasi berprestasi sedang dan rendah selalu menghindar dalam interaksi dan komunikasi terbuka. Manajer yang prestasinya tinggi lebih memperhatikan pada manusia dan tugas / produksi, manajer yang prestasinya sedang lebih memperhatikan tugas / produksi, sedangkan manajer yang prestasinya rendah hanya memperhatikan kepentingan pribadi dan tidak menghiraukan bawahannya.

**D. TEKNIK MEMOTIVASI KERJA**

Beberapa teknik untuk memotivasi kerja sebagai berikut :

1. Teknik Pemenuhan Kebutuhan

1. Pemenuhan kebutuhan merupakan dasar bagi perilaku kerja. Motivasi kerja akan timbul apabila kebutuhan dipenuhi seperti dikemukakan oleh Maslow tentang hierarki kebutuhan individu yaitu :
2. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan makan, minum, perumahan dan seksual. Kebutuhan ini paling mendasar bagi manusia. Dalam bekerja, maka kebutuhan karyawan yang harus dipenuhi adalah gaji / upah yang layak.
3. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman bahaya dan lingkungan kerja. Dalam bekerja, karyawan memerlukan tunjangan kesehatan, asuransi dan dana pensiun.
4. Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan diterima dalam kelompok dan saling mencintai. Dalam hubungan ini, karyawan ingin diterima keberadaanya di tempat kerja, melakukan interaksi kerja yang baik dan harmonis.
5. Kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain. Dalam hubungan ini, karyawan butuh penghargaan dan pengakuan serta tidak diperlakukan sewenang-wenang.
6. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi. Dalam hubungan ini, karyawan perlu kesempatan untuk tumbuh dan berkembang secara pribadi.

**2. Teknik Komunikasi Persuasif**

Teknik komunikasi persuasif adalah satu teknik memotivasi kerja yang dilakukan dengan cara mempengaruhi dari luar diri. Rumus teknik komunikasi persuasif adalah ADIDAS sebagai berikut :

· A ttention, yaitu perhatian yang penuh

· D esire, yaitu hasrat dan keinginan yang membara

· I interest, yaitu minat dan kepentingan

· D esicion, yaitu keputusan yang tepat

A ction, yaitu tindakan nyata

S atisfaction, yaitu kepuasan atas hasil yang dicapai

**MENGATASI RACUN MOTIVASI**

Memotivasi merupakan salah satu faktor kunci untuk bekerja dan mencapai kinerja yang tinggi. Kegiatan memotivasi berkaitan dengan sejauhmana komitmen seseorang terhadap pekerjaannya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang motivasinya terhadap suatu pekerjaan rendan atau turun akan memiliki komitmen terhadap pelaksanaan penyelesaian pekerjaannya. Karyawan tersebut termasuk orang yang kurang semangat atau motivasi rendah. Pada dasarnya, yang membuat karyawan kehilangan motivasi atau tidak semangat adalah situasi dan kondisi pekerjaan itu sendiri.

**Tanda-tanda karyawan yang termotivasi dengan baik**

Untuk mengetahui apakah seorang karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan tugas akan dapat diketahui dengan mengamati karyawan dengan tanda-tanda motivasi baik adalah :

* 1. Bersikap positif terhadap pekerjaannya Menunjukkan perhatian yang tulus terhadap pekerjaan orang lain dan membantu mereka bekerja lebih baik
  2. Selalu menjaga kesimbangan sikap dalam berbagai situasi
  3. Suka memberi motivasi kepada orang lain walaupun kadang tidak berhasil
  4. Selalu berpikir positif dari suatu kejadian

**Tanda-tanda karyawan yang termotivasi dengan buruk**

Untuk mengetahui apakah seorang karyawan kehilangan motivasi tidak selalu mudah karena jarang diungkapkan. Namun hal ini dapat diketahui dari perubahan sikap yang terjadi pada dirinya yang dapat diamati. Tanda-tanda sikap karyawan yang tidak memiliki motivasi kerja adalah :

· Tidak bersedia bekerja sama

· Tidak mau menjadi sukarelawan

· Selalu datang terlambat, pulang awal dan mangkir tanpa alasan

· Memperpanjang waktu istirahat dan bermain game dalam waktu kerja

· Tidak menepati tenggat waktu tugas

· Tidak mengikuti standar yang ditetapkan

· Selalu mengeluh tentang hal sepele

· Saling menyalahkan

· Tidak mematuhi peraturan

**Cara mengatasi penurunan motivasi**

Suatu hal yang perlu diperhatikan agar karyawan dan perusahaan tidak mengalami kerugian akibat penutunan motivasi, maka kita perlu mengatasi masalah tersebut dan mencegah dengan berupaya mengantisipasi kondisi yang terjadi.Beberapa pendekatan untuk mengatasi atau mengurangi kekurangan semangat dan motivasi dalam melaksanakan pekerjaan adalah dengan pendekatan kuratif dan pendekatan preventif.

1. Pendekatan Kuratif

Pendekatan kuratif atau mengatasi adalah melihat apakah masalah yang menimbulkan pengaruh pada motivasi penting atau tidak dalam pekerjaan. Apabila masalahnya tidak terlalu penting maka kita tidak perlu merasa putus asa. Tetapi bila ternyata masalah itu penting dalam pekerjaan, maka bicara secara terbuka dan langsung dengan pihak yang berwenang untuk mendapatkan kesamaan persepsi sehingga jalan keluarnya dapat ditemukan, misalnya atasan atau konselor. Bila pihak yang berwenang tidak dapat ditemui secara langsung, hubungi melalui surat atau telepon.

2. Pendekatan Antisipatif

Karyawan sebaiknya bekerja dengan sebaik-baiknya dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Selanjutnya berusaha menenangkan hati sewaktu bekerja dan jangan terganggu dengan perasaan gelisah. Bila merasa gelisah karena hal-hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan, maka sebaiknya menenagkan diri di luar ruang kerja dengan cara yang diyakini berhasil, misalnya dengan berdoa atau yoga. Karyawan disarankan bersikap dan berpikir positif terhadap pekerjaan.

file:///C:/Users/User/Downloads/3065-8236-1-SM.pdf

https://maulanaridwan358.wordpress.com/2014/11/10/sikap-motivasi-dan-konsep-diri-kepribadian-nilai-dan-gaya-hidup-2/