

## **BAB 2**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Konsep Motivasi**

Motif atau motivasi berasal dari kata Latin *moreve* yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Pengertian motivasi tidak terlepas dari kata kebutuhan atau *needs* atau *want*. Kebutuhan adalah suatu potensi dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspons. (Notoatmodjo, 2014). Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2016).

Motivasi mengandung tiga hal yang amat penting yaitu:

1. Pemberian motivasi berkaitan langsung dengan usaha pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasional. Motif utama dan pertama tersebut dapat bersifat individualistik, malahan mungkin egosentris.
2. Motivasi merupakan proses keterkaitan antara usaha dan pemuasan kebutuhan tertentu. Dengan kata lain, motivasi merupakan kesediaan untuk mengerahkan usaha tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.
3. Motivasi adalah kebutuhan, yang dimaksud dengan kebutuhan disini adalah keadaan internal seseorang yang menyebabkan usaha tertentu menjadi menarik.

Motivasi dapat bersumber dari dalam diri seseorang, yang sering dikenal dengan istilah motivasi internal atau motivasi intrinsik dan dapat pula berasal dari luar diri orang yang bersangkutan yang dikenal dengan istilah motivasi eksternal atau motivasi ekstrinsik, dapat bersifat positif maupun negatif. Seseorang yang merasa berhasil menunaikan kewajibannya dengan sangat memuaskan memperoleh dorongan positif untuk bekerja lebih keras lagi di masa mendatang sehingga ia meraih keberhasilan yang lebih besar dalam karirnya.

### **2.1.1 Teori-Teori Motivasi**

#### **1. Teori Kebutuhan**

##### **a. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow**

Maslow adalah seorang ahli psikologi telah mengembangkan teori motivasi sejak tahun 1943, mendasarkan kepada kebutuhan manusia yang dibedakan antara kebutuhan biologis dan kebutuhan psikologis, atau disebut kebutuhan materil (biologis) dan kebutuhan non materil (psikologis). Maslow mengembangkan teorinya setelah ia mempelajari kebutuhan manusia itu bertingkat-tingkat atau sesuai dengan hierarki, dan menyatakan: 1) manusia adalah makhluk sosial berkeinginan dan keinginan itu menimbulkan kebutuhan yang perlu dipenuhi. Keinginan atau kebutuhan ini bersifat terus menerus dan selalu meningkat; 2) kebutuhan yang telah terpenuhi (dipuaskan), mempunyai pengaruh untuk menimbulkan keinginan atau kebutuhan lain dan yang lebih meningkat; 3) kebutuhan manusia tersebut tampaknya berjenjang atau bertingkat-tingkat. Tingkatan tersebut menunjukkan urutan kebutuhan yang harus dipenuhi dalam suatu waktu tertentu. Satu motif yang lebih tinggi tidak akan dapat mempengaruhi atau mendorong tindakan seseorang, sebelum kebutuhan dasar terpenuhi. Dengan

kata lain motif-motif yang bersifat psikologis tidak akan mendorong tindakan seseorang, sebelum tingkat kebutuhan dasar (biologis) tersebut terpenuhi; dan 4) kebutuhan yang satu dengan kebutuhan yang lain saling kait mengait, tetapi tidak terlalu dominan keterkaitan tersebut. Misalnya kebutuhan untuk pemenuhan kebutuhan berprestasi tidak harus dicapai sebelum pemenuhan kebutuhan berafiliasi dengan orang lain, meskipun kedua kebutuhan tersebut saling berkaitan.

Hierarki Kebutuhan Maslow:

1) Kebutuhan Fisiologis

Tingkatan terendah pada hirarki dan titik awal teori motivasi, terdapat kebutuhan fisiologikal. Kebutuhan inilah yang dipenuhi untuk mempertahankan hidup yaitu sandang, pangan, papan (perumahan), udara, dan sebagainya.

2) Kebutuhan akan keamanan

Dalam arti fisik, mental, psikologikal dan intelektual. Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yaitu merasa aman dari dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan, terlindung dari bahaya dan pekosaan terhadap hak.

3) Kebutuhan sosial

Pada dasarnya manusia tidak mau hidup seorang diri, ia selalu membutuhkan kehidupan kelompok. Karena manusia adalah makhluk sosial, sudah jelas ia mempunyai kebutuhan sosial yang dapat dikelompokan dalam empat golongan, pertama yaitu kebutuhan akan perasaan diterima orang lain di lingkungan tempat tinggal dan lingkungan kerja; kedua yaitu kebutuhan akan perasaan

dihormati karena setiap manusia merasa dirinya penting; ketiga yaitu kebutuhan akan kemajuan dan tidak gagal dalam karier, harta, jabatan dan sebagainya; keempat yaitu kebutuhan akan perasaan ikut serta, seperti dalam kegiatan organisasi untuk diberi kesempatan memberikan saran atau pendapatnya kepada pimpinan.

#### 4) Kebutuhan akan Penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Perlu diperhatikan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi, maka semakin tinggi pula prestisenya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status tersebut.

#### 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal diri untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Kebutuhan ini berbeda dengan kebutuhan lain dalam arti kebutuhan aktualisasi diri tidak dapat dipenuhi dari luar tetapi berdasarkan keinginan atas usaha individu itu sendiri, dan berlangsung terus sejalan dengan meningkatnya jenjang karier seseorang.

#### b. Teori Dua Faktor Herzberg

*Herzberg's Two Factors Motivation Theory* atau Teori Dua Faktor atau Teori Kesehatan atau Teori Higienis. Menurut teori ini motivasi yang ideal yang

dapat merangsang usaha adalah “peluang untuk melaksanakan tugas lebih membutuhkan keahlian dan peluang untuk mengembangkan kemampuan”.

Hezberg berdasarkan hasil penelitiannya menyatakan ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahannya yaitu: 1) hal-hal yang mendorong karyawan adalah “pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan untuk berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semuanya itu”; 2) hal-hal yang mengecewakan karyawan adalah terutama faktor yang bersifat embel-embel pada pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, tunjangan dan lain-lainnya; 3) karyawan kecewa, jika peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

Herzberg (1950) mengembangkan teori motivasi dua faktor (*Herzberg's Two Factor Motivation Theory*). Dalam teori ini, Herzberg menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu: 1) *maintenance factors*. Adalah faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Faktor ini disebut juga faktor higienes. Kebutuhan kesehatan ini menurut Herzberg merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali ke titik nol setelah dipenuhi; 2) *motivation factors*. Faktor ini merupakan faktor yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan.

Konsep *hygiene* ini disebut juga teori dua faktor, yaitu:

- 1) Isi (*Content=Satisfier*) Pekerjaan. Terdiri dari: (a) prestasi (*achievement*); (b) pengakuan (*recognition*); (c) pekerjaan itu sendiri (*the work it self*); (d) tanggung jawab (*responsibility*); (e) pengembangan potensi individu (*advancement*).
- 2) Faktor higienes (*Demotivasi=Dissatisfier*). Terdiri dari: (a) gaji atau upah (*wages or salaries*); (b) kondisi kerja (*working condition*); (c) kebijaksanaan dan administrasi perusahaan (*company policy and administration*); dan (d) hubungan antar pribadi (*Interpersonal Relation*); dan (e) kualitas supervisi (*quality supervisor*).

Dari kedua faktor tersebut diketahui bahwa dalam perencanaan pekerjaan bagi pekerja haruslah senantiasa terjadi keseimbangan antara faktor tersebut. Motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah peluang untuk melaksanakan tugas lebih membutuhkan keahlian dan peluang untuk mengembangkan kemampuan dari pekerja tersebut.

### c. Teori Tiga Kebutuhan Mc Clelland

Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang, situasi, serta peluang yang tersedia. Energi tersebut akan dimanfaatkan karena didorong oleh kekuatan motif dan kebutuhan dasar yang terlibat, harapan keberhasilannya, dan nilai insentif yang melekat pada tujuannya. Kebutuhan pekerja yang dapat memotivasi gairah kerja adalah:

- 1) Kebutuhan akan Prestasi (*need for achievement*). Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, mendorong seseorang untuk

mengembangkan kreatifitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. Disadari bahwa hanya dengan mencapai prestasi kerja yang tinggi akan diperoleh pendapatan besar yang akhirnya dapat memenuhi segala kebutuhannya.

2) Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*). Merupakan kebutuhan nyata dari setiap manusia, terlepas dari kedudukan, jabatan dan pekerjaannya, tetapi lebih kepada sifat manusia sebagai makhluk sosial. Kebutuhan tersebut meliputi kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dilingkungan tempat ia tinggal dan bekerja. Kebutuhan akan perasaan dihormati karena manusia merasa dirinya penting. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal, dan kebutuhan akan perasaan ikut serta. Seseorang karena kebutuhannya akan afiliasi ini akan memotivasi dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Kebutuhan ini biasanya agar terpenuhi melalui kerjasama dengan orang lain, sehingga dalam pemuasan kebutuhan ini dihindari suasana persaingan sejauh mungkin.

3) Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*). Menurut teori ini, kebutuhan akan kekuasaan menampakan diri pada keinginan untuk mempunyai pengaruh terhadap orang lain. Kebutuhan ini akan memotivasi kerja karyawan serta menggerakkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan terbaik. Ego manusia yang ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan. Persaingan ini ditumbuhkan dalam memotivasi bawahan agar lebih termotivasi untuk bekerja.

d. Teori X dan Y Mc. Gregor

Teori ini didasarkan pada pandangan konvensional atau klasik (teori X) dan pandangan baru atau modern (teori Y). Isi teori Mc. Gregor terlihat pada klasifikasi yang dibuatnya tentang manusia, yaitu: 1) teori X yang pada dasarnya mengatakan bahwa manusia cenderung berperilaku negative; dan 2) teori Y yang pada dasarnya mengatakan bahwa manusia cenderung berperilaku positif.

Teori X yang bertolak pada pandangan klasik ini bertolak dengan anggapan bahwa: 1) pada umumnya manusia tidak senang bekerja; 2) pada umumnya manusia cenderung sedikit mungkin melakukan aktifitas atau bekerja; 3) pada umumnya manusia kurang berambisi; 4) pada umumnya manusia kurang senang apabila diberi tanggung jawab, melainkan suka diatur dan diarahkan; dan 5) pada umumnya manusia bersifat egois dan kurang acuh terhadap organisasi. Oleh sebab itu, dalam melakukan pekerjaan harus diawasi dengan ketat dan harus dipaksa untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Teori Y yang bertumpu pada pandangan atau pendekatan baru ini beranggapan bahwa: 1) pada dasarnya manusia itu tidak pasif, tetapi aktif; 2) pada dasarnya manusia itu tidak malas bekerja, tetapi suka bekerja. 3) pada umumnya manusia dapat berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya; 4) pada umumnya manusia selalu berusaha mencapai sasaran atau tujuan organisasi; dan 5) pada umumnya manusia itu selalu mengembangkan diri untuk mencapai tujuan atau sasaran.

Berdasarkan teori Mc. Gregor ini para pimpinan atau manajer perusahaan atau organisasi mempunyai keyakinan bahwa mereka dapat mengarahkan para bawahannya untuk mencapai produktifitas atau tujuan-tujuan organisasi mereka. Oleh sebab itu para pimpinan tersebut dipermudah dalam memotivasi bawahan

untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Dengan tercapainya tujuan-tujuan organisasi, maka tujuan-tujuan perorangan dalam organisasi juga akan tercapai.

e. Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) dari Clayton Alderfer.

Teori ini mengemukakan bahwa ada 3 kelompok kebutuhan yang utama, yaitu: 1) *existence*, merupakan kebutuhan nyata setiap orang untuk mempertahankan dan melanjutkan eksistensinya secara terhormat, yang berarti antara lain terpenuhinya kebutuhan primer termasuk keamanan; 2) *relatedness*, tercemin dari sifat dasar manusia sebagai insan sosial dimana setiap orang ingin mengaitkan keberadaannya dengan orang lain dan dengan lingkungannya; 3) *growth*, didasari oleh keinginan seseorang untuk tumbuh dan berkembang, misalnya peningkatan keterampilan dalam bidang pekerjaan atau profesi seseorang.

Teori ini mendekati kenyataan hidup yang dihadapi sehari-hari. Artinya pengalaman banyak manajer membenarkan pendapat yang mengatakan bahwa berbagai kebutuhan manusia yang kompleks itu diusahakan pemuasannya secara simultan, meskipun sudah barang tentu dengan tingkat intensitas berbeda-beda.

f. Teori Motivasi Klasik (*Frederik Winslow Taylor*)

Menurut teori ini, motivasi pekerja adalah hanya untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik dan biologisnya saja, berbentuk uang/barang dari hasil pekerjaannya, hanya untuk memepertahankan kelangsungan hidupnya. Konsep dasar teori ini adalah seseorang akan bekerja giat bilamana ia mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya.

g. Teori Motivasi Claude S. George

Teori ini mengemukakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja, yaitu upah yang adil dan layak, kesempatan untuk maju, promosi, pengakuan sebagai individu, keamanan kerja, tempat bekerja yang baik, penerimaan oleh kelompok, perlakuan yang wajar dan pengakuan atas prestasi.

## **2. Teori Motivasi Proses**

Teori motivasi proses ini pada dasarnya berusaha untuk menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu agar setiap individu bekerja giat sesuai dengan keinginan manajer. Teori ini merupakan proses sebab dan akibat bagaimana seseorang bekerja serta hasil apa yang akan diperolehnya. Jika bekerja baik saat ini, maka hasilnya akan diperoleh untuk hari esok. Jadi hasil yang didapat tercermin dalam bagaimana proses kegiatan yang dilakukan seseorang, hasil hari ini merupakan kegiatan hari kemarin. Teori motivasi proses ini terdiri dari:

### **a. Teori Harapan (*Expectancy Theory*)**

Teori ini dikemukakan oleh Victor Vroom yang mengatakan bahwa seseorang bekerja untuk merealisasikan harapan-harapannya dari pekerjaan itu. Teori ini didasarkan kepada 3 komponen yaitu: 1) harapan (*expectancy*) adalah suatu kesempatan yang disediakan dan akan terjadi karena perilaku. Harapan dinyatakan dalam probabilitas/kemungkinan dimana terdapat kemungkinan atau tidak bahwa suatu hasil akan muncul setelah dilakukan tindakan tertentu; 2) nilai (*valence*) merupakan nilai yang diakibatkan oleh perilaku tertentu. Nilai ditentukan oleh individu dan tidak merupakan kualitas objektif dari akibat itu sendiri. Suatu hasil mempunyai nilai positif apabila dipilih dan lebih disenangi,

dan sebaliknya mempunyai nilai negatif jika tidak dipilih, serta suatu hasil mempunyai nilai nol apabila orang acuh tak acuh mendapatkannya; dan 3) pertautan (*instrumentality*) yaitu besarnya probabilitas jika bekerja secara efektif apakah akan terpenuhi keinginan dan kebutuhan tertentu yang diharapkannya.

b. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, jadi atasan harus bertindak adil terhadap semua bawahannya. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahannya harus dilakukan secara objektif, bukan dari suka atau tidak suka. Pemberian kompensasi dan pemberian hukuman harus didasarkan pada penilaian yang objektif dan adil. Jika dasar keadilan diterapkan dengan baik oleh atasan, gairah kerja bawahan cenderung meningkat.

c. Teori Pengukuhan (*Reinforcement Theory*)

Teori ini didasarkan atas hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi, misalnya promosi diberikan tergantung dari prestasi yang selalu dipertahankan, bonus kelompok tergantung pada tingkat produksi kelompok. Sifat ketergantungan tersebut bertautan dengan hubungan antara perilaku dan kejadian yang mengikuti perilaku tersebut. Teori pengukuhan ada dua jenis, yaitu: 1) pengukuhan positif, yaitu bertambahnya frekuensi perilaku terjadi apabila pengukuhan positifnya ditetapkan bersyarat; 2) pengukuhan negatif, yaitu dimana bertambahnya frekuensi perilaku terjadi apabila pengukuhan negatif dihilangkan secara bersyarat.

Jadi prinsip pengukuhan selalu berhubungan dengan bertambahnya frekuensi dan tanggapan, apabila diikuti oleh suatu stimulus bersyarat. Demikian pula prinsip hukuman (*punishment*) selalu berhubungan dengan berkurangnya

frekuensi tanggapan, apabila tanggapan (respon) itu diikuti oleh rangsangan yang bersyarat. Hukuman ada dua jenis, yaitu: 1) hukuman dengan penghilangan (removal) terjadi, apabila suatu penguatan positif dihilangkan secara bersyarat. Misalnya kelambatan seseorang menyebabkan kehilangan sejumlah uang dari upahnya; dan 2) hukuman dengan penerapan (*application*) terjadi, apabila suatu penguatan negatif diterapkan secara bersyarat. Misalnya ditegur atasan karena menjalankan tugas dengan jelek.

Siagian (2016) menambahkan teori lain dalam motivasi yaitu Teori Evaluasi Kognitif. Teori ini mengatakan bahwa ada hubungan antara fakto-faktor motivasional yang instrinsik dengan faktor-faktor yang bersifat ekstrinsik. Menurut teori ini apabila faktor-faktor motivasional yang bersifat ekstrinsik diperkenalkan, seperti upah atau gaji besar sebagai imbalan bagi usaha penyelesaian tugas, yang tadinya memberikan kepuasan bagi pekerja yang bersangkutan secara intrinsik akan cenderung mengurangi tingkat motivasional seseorang. Dengan perkataan lain menurut teori ini apabila organisasi menggunakan imbalan yang merupakan motivasional ekstrinsik bagi pelaksanaan pekerjaan dengan baik, faktor-faktor motivasional instrinsik, misalnya kepuasan karena seseorang menyenangi pekerjaannya akan berkurang.

Menurut Siagian (2016), agar seorang manajer dapat menerapkan teori motivasi yang tepat dalam menggerakkan bawahannya merupakan hal yang amat penting baginya untuk mengenal para anak buahnya, semakin mendalam semakin baik. Mengetahui para bawahan sebagai individu dengan karakteristiknya yang khas berarti memahami paling sedikit delapan faktor yaitu: 1) karakteristik biografikal. Yang termasuk karakteristik biografikal ini antara lain: umur, jenis kelamin,

tingkat pendidikan, status perkawinan, jumlah tanggungan, dan masa kerja; 2) kepribadian; 3) persepsi; 4) kemampuan belajar; 5) nilai-nilai yang dianut; 6) sikap; 7) kepuasan kerja; dan 8) kemampuan.

### **2.1.2 Model-Model Motivasi**

Dilihat dari orientasi cara peningkatan motivasi kerja dalam organisasi kerja, para ahli mengelompokkannya ke dalam suatu model- model motivasi kerja, yaitu:

1. Model Tradisional, model ini menekankan bahwa untuk memotivasi bawahan agar mereka meningkat kinerjanya, perlu pemberian insentif berupa materi bagi karyawan yang mempunyai prestasi tinggi atau kinerja baik. Karyawan yang mempunyai prestasi semakin baik, maka makin banyak atau makin sering karyawan tersebut mendapat insentif.
2. Model Hubungan Manusia, model ini menekankan bahwa untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, perlu dilakukan pengakuan atau memperhatikan kebutuhan sosial mereka, meyakinkan kepada setiap karyawan bahwa setiap karyawan adalah penting bagi organisasi. Oleh sebab itu model ini lebih menekankan memberikan kebebasan berpendapat, berkreasi, dan berorganisasi, dan sebagainya bagi setiap karyawan, ketimbang memberikan insentif materi.
3. Model Sumber Daya Manusia, model ini mengatakan bahwa banyak hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Disamping uang, barang, atau kepuasan kerja, tetapi juga kebutuhan akan keberhasilan kerja (kesuksesan kerja). Menurut model ini setiap manusia cenderung untuk mencapai kepuasan dari prestasi yang dicapai, dan prestasi yang baik tersebut merupakan tanggung jawab sebagai karyawan. Oleh sebab itu menurut model

sumber daya manusia ini, untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, perlu memberikan tanggung jawab dan kesempatan yang seluas-luasnya bagi mereka. Motivasi dan gairah kerja karyawan akan meningkat jika mereka diberikan kepercayaan dan kesempatan untuk membuktikan kemampuannya.

### 2.1.3 Faktor Motivasi

Menurut Herzberg mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi dua faktor tentang motivasi. Dua faktor itu dinamakan sebagai berikut:

#### 1. Faktor pemuas (*motivation factor*)

Faktor ini disebut dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang. Faktor ini juga sebagai pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (kondisi intrinsik) antara lain seperti:

##### a. Prestasi yang diraih (*achievement*)

Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, karena ini akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi tinggi, asalkan diberikan kesempatan. Dari penelitian Badi'ah et al (2009) menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara faktor motivasi internal dan eksternal terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSD Panembahan Senopati Bantul. Subvariabel faktor motivasi internal yang berpengaruh adalah prestasi dan pengembangan.

##### b. Tanggung jawab (*responsibility*)

Merupakan daya penggerak yang memotivasi sehingga bekerja hati-hati untuk bisa menghasilkan produk dengan kualitas istimewa. Dalam penelitian

Juliani (2007), mengungkapkan bahwa ada tiga indikator motivasi intrinsik yang berpengaruh terhadap kinerja perawat pelaksana di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Dr Pringadi Medan yaitu tanggung jawab, peluang untuk maju dan kepuasan kerja.

#### c. Penghargaan

Penghargaan adalah keinginan untuk mewujudkan kemampuan diri atau keinginan untuk menjadi apapun yang seseorang mampu untuk mencapainya. Adanya pemberian penghargaan (*reward*) bagi karyawan yang berprestasi atau yang berdedikasi tinggi terhadap perusahaan. Dengan adanya penghargaan seperti ini akan memotivasi karyawan lainnya untuk bisa mendapatkan penghargaan seperti ini juga. Berdasarkan hasil penelitian Sihotang (2006) dalam Makta, Noor dan Kapalwi (2013) bahwa penghargaan dan pencapaian prestasi akan meningkatkan kinerja perawat sebesar 71,43% .

#### d. Kesempatan untuk maju

Suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi yang bersangkutan. Seperti dijelaskan Juliani (2007) bahwa ada tiga indikator motivasi intrinsik yang berpengaruh terhadap kinerja perawat pelaksana di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Dr Pringadi Medan salah satunya yaitu peluang untuk maju.

### 2. Faktor pemelihara (*maintenance factor*)

Faktor ini disebut dengan *dissatisfier* atau *extrinsic motivation*. Faktor ini juga disebut dengan hygiene factor merupakan faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang. Misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kerjanya, faktor

yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Dan juga faktor ini disebut *disatisfier* (sumber ketidakpuasan) yang dikualifikasikan kedalam faktor ekstrinsik yang meliputi sebagai berikut:

a. Keamanan dan keselamatan kerja

Keamanan dan keselamatan kerja adalah suatu perlindungan yang diberikan organisasi terhadap jaminan keamanan akan keselamatan dirinya dalam bekerja

b. Kondisi kerja

Kondisi kerja adalah suatu keadaan di mana karyawan mengharapkan kondisi kerja yang kondusif sehingga dapat bekerja dengan baik.

c. Hubungan interpersonal diantara teman sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan

Bagian ini merupakan kebutuhan untuk dihargai dan menghargai dalam organisasi sehingga tercipta kondisi kerja yang harmonis.

d. Supervisi

Supervisi atau pengawasan dalam hal ini adalah aktivitas pengawasan yang dilakukan untuk memastikan bahwa suatu proses pekerjaan dilakukan sesuai dengan yang seharusnya (Simamora, 2012). Berdasarkan penelitian Budiyantri (2014) bahwa supervisi berpengaruh terhadap kepatuhan tenaga keperawatan menggunakan alat pelindung diri di. RSUD. Dr. H. Koesnadi Bondowoso dengan *p value* penelitian menunjukkan 0,001 ( $<0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan ada hubungan antara supervisi kepala ruangan dengan kepatuhan tenaga keperawatan dalam penggunaan alat pelindung diri dengan nilai OR sebesar

9,86 yang artinya tenaga keperawatan yang mendapat supervisi 9,86 kali lebih patuh.

Menurut Chatab (2007), faktor motivasi terdiri dari seperti berikut:

1. Hasil kerja, keberhasilan atau prestasi
2. Pengakuan atau penghargaan
3. Pekerjaan yang penuh tantangan
4. Tanggung jawab yang lebih besar
5. Kemajuan dan pertumbuhan

### **2.1.3 Metode Motivasi**

Beberapa ahli mengelompokan dua cara atau metode untuk meningkatkan motivasi yakni:

1. Metode Langsung (*Direct Motivation*), adalah pemberian materi atau non materi kepada karyawan secara langsung untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan merupakan cara langsung dapat meningkatkan motivasi kerja. Yang dimaksud dengan pemberian materi adalah misalnya pemberian bonus, pemberian hadiah pada waktu tertentu, misalnya pada hari ulang tahun karyawan, pada hari raya dan sebagainya. Sedangkan pemberian non materi antara lain memberikan pujian, memberikan penghargaan dan tanda penghormatan yang lain dalam bentuk surat keputusan, sertifikat dan sebagainya.
2. Metode Tidak Langsung (*Indirect Motivation*), adalah suatu kewajiban memberikan kepada karyawan berupa fasilitas atau sarana-sarana penunjang kerja atau kelancaran tugas. Dengan fasilitas atau sarana dan prasarana tersebut karyawan akan merasa dipermudah tugasnya, sehingga akan dapat mendorong

lebih bersemangat kerjanya. Peningkatan motivasi tidak langsung ini misalnya, ruang kerja yang nyaman, kursi kerja yang empuk, tersedianya alat komunikasi, dan sebagainya. Dengan sarana seperti ini akan memberikan semangat kerja yang tinggi bagi karyawan dan akhirnya meningkatkan kinerja.

#### **2.1.4 Jenis-Jenis Motivasi**

Memberikan reward atau penghargaan, dan punishment atau hukuman oleh atasan kepada bawahan juga dapat dipandang sebagai upaya peningkatan motivasi kerja. Berdasarkan hal ini, maka motivasi dibedakan menjadi dua yaitu:

1. Motivasi Positif (Insentif Positif), adalah pimpinan memberikan hadiah atau reward kepada bawahannya yang berprestasi atau kerjanya baik. Dengan hadiah yang diberikan ini akan meningkatkan semangat kerja para karyawan, yang akhirnya akan memacu kinerja mereka lebih meningkat. Hadiah atau reward ini dapat berupa uang, barang atau non materi, misalnya piagam, atau sekedar pujian berupa kata-kata lisan.
2. Motivasi Negatif (Insentif Negatif), adalah pimpinan memberikan hukuman (punishment) kepada bawahan yang kurang berprestasi atau kerjanya rendah. Dengan teguran-teguran atau kalau perlu hukuman, akan mempunyai efek takut pada karyawan akan pemecatan atau penurunan pangkat dan sebagainya. Oleh karena takut pemecatan atau pemutusan hubungan kerja, lebih-lebih karyawan yang sudah berkeluarga, maka ia akan dapat meningkatkan semangat kerjanya kembali. (Notoatmodjo, 2014).

#### **2.1.5 Teknik-Teknik Motivasi**

Menurut Strauss dan Sayles, dalam Wahjosumidjo (1994), ada lima macam teknik motivasi yaitu:

1. Dengan Kekerasan (*The Strong Approach*), dalam hal ini pemimpin lebih menekankan wewenang yang dimilikinya. Bentuk motivasinya: a. pemaksaan orang untuk bekerja dengan ancaman; b. pemimpin harus memberi tahu secara tepat apa yang harus dilakukan bawahannya; c. pemimpin harus menyebutkan setiap peraturan; d. pemimpin sedikit mungkin memberikan kebebasan setiap bawahan. Beberapa kelemahan: a. tidak memberikan rangsangan untuk bekerja lebih baik, dari pada yang minimum dilakukan sekedar menghindari hukuman; b. tekanan yang terlalu banyak akibatnya bawahan akan melawan, bahkan sabotase dan tindakan merusak; c. untuk melindungi dari tekanan para bawahan akan membentuk organisasi, komplotan dan kelompok bersatu akan berperan melindungi diri dari tekanan pemimpin; dan d. bila bawahan terlalu ditekan akan timbul frustrasi.
2. Bersikap Baik (*The be good Approach*) Pemimpin berusaha meningkatkan semangat bawahan dengan memberikan kondisi kerja yang baik, berbagai tunjangan, servis, gaji yang tinggi, dan sebagainya. Bersikap baik dapat dibedakan: a. paternalism (kebakakan). Alasan sikap kebakakan, apabila manajemen baik terhadap para bawahan, mereka akan bekerja lebih keras, karena disadari loyalitas dan rasa terima kasih; b. *hygiene management* (iklim baik). Alasan manajemen iklim baik, beranggapan bahwa kebebasan, kondisi kerja yang baik dan pengawasan yang bersahabat membuat para bawahan puas, dan perasaan puas akan meningkatkan semangat kerja.
3. Melalui perundingan secara implisit (*implicit bargaining*). Pada prakteknya melalui persetujuan antara atasan dan bawahan terhadap hasil kerja dengan imbalan yang akan diberikan oleh atasan.

4. Melalui kompetisi (*competition*) Kompetisi merupakan sumber motivasi yang cukup, setiap orang bergantung pada dirinya sendiri untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin. Gaji, promosi diberikan kepada mereka yang bekerja sangat baik, sehingga persaingan memenuhi pemuasan beberapa bentuk kebutuhan. Beberapa kelemahan: a. Tidak setiap pekerja mempunyai ambisi yang sama. b. Persaingan yang berlebihan dapat merusak organisasi. c. Dalam banyak pekerjaan sulit mengukur siapa yang paling berhasil. d. Usaha-usaha untuk mendorong persaingan sering dianggap sebagai penekanan. Dan akibat penekanan yang berlebihan menimbulkan frustrasi.
5. Internalisasi (*Internalized motivation*). Dalam hal ini perlu diperhatikan: a. Kepuasan kerja yang internalisasi dapat ditingkatkan melalui: perluasan pekerjaan (*job enlargement*) dan penggiliran pekerjaan (*job rotation*); b. Pentingnya kepuasan sosial dalam pekerjaan seperti: pengembangan persahabatan dan rasa kebersamaan; c. Gaya kepemimpinan yang diperlihatkan atasan. Diantaranya gaya kepemimpinan situasi, yaitu pemimpin yang mampu mengadaptasikan gayanya sesuai dengan situasi tertentu.

## **2.2 Konsep Sikap**

### **2.2.1 Definisi Sikap**

Sikap adalah pernyataan evaluatif terhadap objek, orang atau peristiwa. Hal ini mencerminkan perasaan seseorang terhadap sesuatu. Sikap mungkin dihasilkan dari perilaku tetapi sikap tidak sama dengan perilaku. Menurut Fishbein dalam Ali (2016) mengemukakan bahwa sikap adalah predisposisi emosional yang dipelajari untuk merespons secara konsisten terhadap suatu objek. Sedangkan menurut

Secord dan Backman dalam Saifuddin Azwar (2016) menjelaskan bahwa sikap adalah keteraturan tertentu dalam hal perasaan (afeksi), pemikiran (kognitif), dan predisposisi tindakan (konasi) seseorang terhadap suatu aspek di lingkungan sekitarnya”.

Menurut Randi dalam Imam (2015) mengungkapkan bahwa sikap merupakan sebuah evaluasi umum yang dibuat manusia terhadap dirinya sendiri atau orang lain atas reaksi atau respon terhadap stimulus (objek) yang menimbulkan perasaan yang disertai dengan tindakan yang sesuai dengan objeknya. Selanjutnya menurut Ahmadi dalam Aditama (2016) bahwa orang yang memiliki sikap positif terhadap suatu objek psikologi apabila ia suka (*like*) atau memiliki sikap yang *favorable*, sebaliknya orang yang dikatakan memiliki sikap negative terhadap objek psikologi bila tidak suka (*dislike*) atau sikapnya *unfavorable* terhadap objek psikologi. Sikap yang menjadi suatu pernyataan evaluatif, penilaian terhadap suatu objek selanjutnya yang menentukan tindakan individu terhadap sesuatu.

Menurut Azwar (2016) struktur sikap dibedakan atas 3 komponen yang saling menunjang, yaitu: 1) Komponen kognitif merupakan representasi apa yang dipercayai oleh individu pemilik sikap, komponen kognitif berisi kepercayaan stereotype yang dimiliki individu mengenai sesuatu dapat disamakan penanganan (opini) terutama apabila menyangkut masalah isu atau problem yang kontroversal; 2) Komponen afektif merupakan perasaan yang menyangkut aspek emosional. Aspek emosional inilah yang biasanya berakar paling dalam sebagai komponen sikap dan merupakan aspek yang paling bertahan terhadap pengaruh-pengaruh yang mungkin adalah mengubah sikap seseorang komponen afektif disamakan

dengan perasaan yang dimiliki seseorang terhadap sesuatu; dan 3) Komponen konatif merupakan aspek kecenderungan berperilaku tertentu sesuai dengan sikap yang dimiliki oleh seseorang. Dan berisi tendensi atau kecenderungan untuk bertindak/ bereaksi terhadap sesuatu dengan cara-cara tertentu dan berkaitan dengan objek yang dihadapinya adalah logis untuk mengharapkan bahwa sikap seseorang adalah dicerminkan dalam bentuk tendensi perilaku.

### **2.2.2 Ciri-Ciri Sikap**

Ciri-ciri sikap menurut Purwanto dalam Rina (2015) adalah: 1) Sikap bukan dibawa sejak lahir melainkan dibentuk atau dipelajari sepanjang perkembangan itu dalam hubungan dengan objeknya. Sifat ini yang membedakannya dengan sifat motif-motif biogenis seperti lapar, haus, kebutuhan akan istirahat; 2) Sikap dapat berubah-ubah karena itu sikap dapat dipelajari dan sikap dapat berubah pada orang-orang bila terdapat keadaankeadaan dan syarat-syarat tertentu yang mempermudah sikap orang itu; 3) Sikap tidak berdiri sendiri, tetapi senantiasa mempunyai hubungan tertentu terhadap suatu objek dengan kata lain sikap itu terbentuk dipelajari atau berubah senantiasa berkenaan dengan suatu objek tertentu yang dapat dirumuskan dengan jelas; 4) Objek sikap itu merupakan suatu hal tertentu tetapi dapat juga merupakan kumpulan dari hal-hal tersebut; dan 5) Sikap mempunyai segi-segi motivasi dan segi-segi perasaan, sifat alamiah yang membedakan sikap dan kecakapankecakapan atau pengetahuan-pengetahuan yang dimiliki orang.

### **2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Sikap**

Menurut Azwar (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi sikap terhadap objek sikap antara lain: 1) Pengalaman pribadi. Untuk dapat menjadi dasar

pembentukan sikap, pengalaman pribadi haruslah meninggalkan kesan yang kuat. Karena itu, sikap akan lebih mudah terbentuk apabila pengalaman pribadi tersebut terjadi dalam situasi yang melibatkan faktor emosional; 2) Pengaruh orang lain yang dianggap penting. Pada umumnya, individu cenderung untuk memiliki sikap yang konformis atau searah dengan sikap orang yang dianggap penting. Kecenderungan ini antara lain dimotivasi oleh keinginan untuk berafiliasi dan keinginan untuk menghindari konflik dengan orang yang dianggap penting tersebut; 3) Pengaruh kebudayaan. Tanpa disadari kebudayaan telah menanamkan garis pengaruh sikap kita terhadap berbagai masalah. Kebudayaan telah mewarnai sikap anggota masyarakatnya, karna kebudayaanlah yang memberi corak pengalaman individu-individu masyarakat asuhannya; 4) Media massa. Dalam pemberitaan surat kabar maupun radio atau media komunikasi lainnya, berita yang seharusnya faktual disampaikan secara objektif cenderung dipengaruhi oleh sikap penulisnya, akibatnya berpengaruh terhadap sikap konsumennya; 5) Lembaga pendidikan dan lembaga agama. Konsep moral dan ajaran dari lembaga pendidikan dan lembaga agama sangat menentukan sistem kepercayaan tidaklah mengherankan jika pada gilirannya konsep tersebut mempengaruhi sikap; dan 6) Faktor emosional. Kadang kala, suatu bentuk sikap merupakan pernyataan yang didasari emosi yang berfungsi sebagai semacam penyaluran frustrasi atau pengalihan bentuk mekanisme pertahanan ego.

#### **2.2.4 Fungsi Sikap**

Rina (2015) membagi fungsi sikap dalam 4 kategori sebagai berikut:

1. Fungsi utilitarian. Melalui instrumen suka dan tidak suka, sikap positif atau kepuasan dan menolak yang memberikan hasil positif atau kepuasan.

2. Fungsi ego defensive. Orang cenderung mengembangkan sikap tertentu untuk melindungi egonya dari abrasi psikologi. Abrasi psikologi bisa timbul dari lingkungan yang keconduan kerja. Untuk melarikan diri dari lingkungan yang tidak menyenangkan ini, orang tersebut membuat rasionalisasi dengan mengembangkan sikap positif terhadap gaya hidup yang santai. 3. Fungsi value expensive. Mengekspresikan nilai-nilai yang dianut fungsi itu memungkinkan untuk menngkspresikan secara jelas citra dirinya dan juga nilai-nilai inti yang dianutnya. 4. Fungsi *knowledge-organization*. Karena terbatasnya kapasitas otak manusia dalam memproses informasi, maka orang cendrung untuk bergantung pada pengetahuan yang didapat dari pengalaman dan informasi dari lingkungan.

Zaim (2014) menyebutkan empat fungsi sikap yaitu: 1. Fungsi penyesuaian atau fungsi manfaat yang menunjukkan bahwa individu dengan sikapnya berusaha untuk memaksimalkan hal-hal yang diinginkan dan menghindari hal-hal yang tidak diinginkan. Dengan demikian, maka individu akan membentuk sikap positif terhadap hal-hal yang dirasakan akan mendatangkan keuntungan dan membentuk sikap negatif terhadap hal-hal yang merugikan; 2. Fungsi pertahanan ego yang menunjukkan keinginan individu untuk menghindarkan diri serta melindungi dari hal-hal yang mengancam egonya atau apabila ia mengetahui fakta yang tidak mengenakkan, maka sikap dapat berfungsi sebagai mekanisme pertahanan ego yang akan melindunginya dari kepahitan kenyataan tersebut; 3. Fungsi pernyataan nilai, menunjukkan individu untuk memperoleh kepuasan dalam menyatakan sesuatu nilai yang dianutnya sesuai dengan penilaian pribadi dan konsep dirinya; dan 4. Fungsi pengetahuan, menunjukkan keinginan individu untuk mengekspresikan rasa ingin tahunya,

mencari penalaran dan untuk mengorganisasikan pengalamannya. Berdasarkan beberapa uraian mengenai sikap di atas dapat disimpulkan bahwa sikap merupakan suatu kebiasaan atau tingkah laku dari seseorang untuk dapat mengekspresikan sesuatu hal atau perasaan melalui perbuatan baik yang sesuai dengan norma yang berlaku, sikap juga merupakan cerminan jiwa seseorang.

### **2.2.5 Pembentukan Sikap**

Sikap sosial terbentuk dari adanya interaksi sosial yang dialami oleh individu. Interaksi sosial mengandung arti lebih daripada sekedar adanya kontak sosial dan hubungan antar individu sebagai anggota kelompok sosial. Dalam interaksi sosial, terjadi hubungan saling mempengaruhi diantara individu yang satu dengan yang lainnya. Menurut Azwar (2016) “faktor – faktor yang mempengaruhi pembentukan sikap adalah pengalaman pribadi, pengaruh orang lain yang dianggap penting, pengaruh kebudayaan, media masa, lembaga pendidikan dan lembaga agama, pengaruh faktor emosional.”

#### **1. Pengalaman Pribadi.**

Pengalaman pribadi yang telah dan sedang kita alami akan ikut membentuk dan mempengaruhi penghayatan kita terhadap stimulus sosial. Tanggapan akan menjadi salah satu dasar terbentuknya sikap. Untuk dapat mempunyai tanggapan dan penghayatan, seseorang harus mempunyai pengalaman yang berkaitan dengan objek psikologis. Middlebrook dalam Azwar (2016) mengatakan bahwa tidak adanya pengalaman yang dimiliki oleh seseorang dengan suatu objek psikologis, cenderung akan membentuk sikap negative terhadap objek tersebut”.

## 2. Pengaruh Orang Lain Yang Dianggap Penting

Orang lain disekitar kita merupakan salah satu diantara komponen sosial yang ikut mempengaruhi sikap kita. Seseorang yang kita anggap penting, seseorang yang kita harapkan persetujuannya bagi setiap gerak tingkah dan pendapat kita, seseorang yang tidak ingin kita kecewakan, atau seseorang yang berarti khusus bagi kita (*significant others*), akan banyak mempengaruhi pembentukan sikap kita terhadap sesuatu.

## 3. Pengaruh Kebudayaan

Kebudayaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pembentukan pribadi seseorang. Kebudayaan memberikan corak pengalaman bagi individu dalam suatu masyarakat. Kebudayaan lah yang menanamkan garis pengaruh sikap individu terhadap berbagai masalah.

## 4. Media Masa

Berbagai bentuk media massa seperti radio, televisi, surat kabar, majalah, dan lain-lain mempunyai pengaruh yang besar dalam pembentukan opini dan kepercayaan orang. Media masa memberikan pesan-pesan yang sugestif yang mengarahkan opini seseorang. Adanya informasi baru mengenai sesuatu hal memberikan landasan pengetahuan baru bagi terbentuknya sikap terhadap hal tersebut. Jika cukup kuat, pesan-pesan sugestif akan memberikan dasar afektif dalam menilai sesuatu hal sehingga terbentuklah arah sikap tertentu.

## 5. Lembaga Pendidikan dan Lembaga Agama

Lembaga pendidikan dan lembaga agama sebagai suatu sistem mempunyai pengaruh dalam pembentukan sikap karena keduanya meletakkan dasar pengertian dan konsep moral dalam diri individu. Pemahaman akan baik dan

buruk, garis pemisah antara sesuatu yang boleh dan tidak boleh dilakukan, diperoleh dari pendidikan dan dari pusat keagamaan serta ajaran-ajarannya.

#### 6. Pengaruh Faktor Emosional

Suatu bentuk sikap terkadang didasari oleh emosi, yang berfungsi sebagai semacam penyaluran frustrasi atau pengalihan bentuk mekanisme pertahanan ego. Sikap demikian dapat merupakan sikap yang sementara dan segera berlalu begitu frustrasi telah hilang, akan tetapi dapat pula merupakan sikap yang lebih persisten dan bertahan lama.

#### **2.2.6 Perubahan Sikap**

Menurut Kelman dalam Azwar (2016) ada tiga proses yang berperan dalam proses perubahan sikap yaitu: 1. Kesedihan (*Compliance*). Terjadinya proses yang disebut kesedihan adalah ketika individu bersedia menerima pengaruh dari orang lain atau kelompok lain dikarenakan ia berharap untuk memperoleh reaksi positif, seperti pujian, dukungan, simpati, dan semacamnya sambil menghindari hal-hal yang dianggap negatif. Tentu saja perubahan perilaku yang terjadi dengan cara seperti itu tidak akan dapat bertahan lama dan biasanya hanya tampak selama pihak lain diperkirakan masih menyadari akan perubahan sikap yang ditunjukkan; 2. Identifikasi (*Identification*). Proses identifikasi terjadi apabila individu meniru perilaku atau sikap seseorang atau sikap sekelompok orang dikarenakan sikap tersebut sesuai dengan apa yang dianggapnya sebagai bentuk hubungan menyenangkan antara lain dengan pihak yang dimaksud. Pada dasarnya proses identifikasi merupakan sarana atau cara untuk memelihara hubungan yang diinginkan dengan orang atau kelompok lain dan cara menopang pengertiannya sendiri mengenai hubungan tersebut; 3. Internalisasi (*Internalization*). Internalisasi

terjadi apabila individu menerima pengaruh dan bersedia menuruti pengaruh itu dikarenakan sikap tersebut sesuai dengan apa yang ia percaya dan sesuai dengan system nilai yang dianutnya. Dalam hal ini, maka isi dan hakekat sikap yang diterima itu sendiri dianggap memuaskan oleh individu. Sikap demikian itulah yang biasanya merupakan sikap yang dipertahankan oleh individu dan biasanya tidak mudah untuk berubah selama sistem nilai yang ada dalam diri individu yang bersangkutan masih bertahan.

### **2.3 Konsep Kepatuhan**

Kepatuhan berasal dari kata patuh yang berarti suka menurut, taat pada perintah, aturan, berdisiplin. Kepatuhan adalah ketaatan dalam melakukan sesuatu yang dianjurkan (Depdikbud, 2014).

Kepatuhan adalah tingkat perilaku pasien yang tertuju terhadap intruksi atau petunjuk yang diberikan dalam bentuk terapi apapun yang ditentukan, baik diet, latihan, pengobatan Menurut Stanley (2016), kepatuhan seseorang sangat berhubungan dengan :

1. Interaksi kompleks antara dukungan keluarga dan pengalaman.
2. Interaksi perilaku dengan kepercayaan kesehatan seseorang
3. Kepercayaan yang ada sebelumnya.

Kepatuhan adalah merupakan suatu perubahan perilaku dari perilaku yang tidak mentaati peraturan ke perilaku yang mentaati peraturan. Perilaku kesehatan merupakan perilaku kepatuhan, menurut Lawrence Green dalam Notoatmodjo (2016) faktor yang mempengaruhi perilaku kesehatan adalah sebagai berikut :

1. Faktor-faktor predisposisi (*Prodisposing Factors*) yaitu faktor-faktor yang mempermudah atau mempredisposisi terjadinya perilaku seseorang antara lain pengetahuan, sikap, keyakinan, kepercayaan, nilai tradisi. Seorang ibu mau membawa anaknya ke posyandu, karena tahu bahwa disana akan dilakukan penimbangan anak untuk mengetahui pertumbuhannya serta akan memperoleh imunisasi untuk mencegah penyakit. Tanpa adanya pengetahuan ini, ibu tersebut mungkin tidak akan membawa anaknya ke posyandu.
2. Faktor-faktor pemungkin (*Enabling Factors*) adalah faktor-faktor yang memungkinkan atau memfasilitasi perilaku atau tindakan. Yang dimaksud dengan faktor pemungkin adalah sarana dan prasarana atau fasilitas untuk terjadinya perilaku kesehatan, misalnya Puskesmas, Posyandu, Rumah Sakit, makanan bergizi. Sebuah keluarga yang sudah tahu masalah kesehatan mengupayakan keluarganya untuk menggunakan air bersih, makan bergizi dan sebagainya. Tetapi apabila keluarga tersebut tidak mampu mengadakan fasilitas itu semua, maka dengan terpaksa menggunakan air kali, makan seadanya.
3. Faktor-faktor penguat (*Reinforcing Factors*) adalah faktor yang mendorong atau memperkuat terjadinya perilaku. Kadang-kadang meskipun seseorang tahu dan mampu untuk berperilaku sehat, tetapi tidak melakukannya. Perlu adanya contoh-contoh perilaku sehat dari para tokoh masyarakat.

Becker (1979) dalam Notoatmodjo (2016) mengklasifikasikan perilaku yang berhubungan dengan kesehatan (*health related behavior*) sebagai berikut:

1. Perilaku kesehatan (*health behavior*), yaitu tindakan atau kegiatan seseorang dalam memelihara dan meningkatkan kesehatannya, termasuk tindakan untuk mencegah penyakit, memelihara makanan, sanitasi.
2. Perilaku sakit (*illness behavior*), yakni segala tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang individu yang merasa sakit, untuk merasakan dan mengenal keadaan kesehatannya atau rasa sakit, meliputi kemampuan untuk mengidentifikasi penyakit, penyebab penyakit serta usaha mencegah penyakit. Perilaku peran sakit (*the sick role behavior*), yakni tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh individu yang sedang sakit untuk memperoleh kesembuhan.

#### **2.4 Konsep Alat Pelindung Diri (APD)**

Menurut *Occupational Safety and Health Administration* (OSHA) alat pelindung diri atau *personal protective equipment* atau didefinisikan sebagai alat yang digunakan untuk melindungi pekerja dari luka atau penyakit yang diakibatkan oleh adanya kontak dengan bahaya (*hazards*) di tempat kerja, baik yang bersifat kimia, biologis, radiasi, fisik, elektrik, mekanik dan lainnya (OSHA, 2015).

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No.8/MEN/VII/2010, alat pelindung diri atau *personal protective equipment* didefinisikan sebagai alat yang mempunyai kemampuan untuk melindungi seseorang yang fungsinya mengisolasi sebagian atau seluruh tubuh dari potensi bahaya di tempat kerja.

Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan Pasal 108 menyatakan bahwa “setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan,

perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama”, maka upaya perlindungan terhadap karyawan akan bahaya khususnya pada saat melaksanakan kegiatan (proses kerja) di tempat kerja perlu dilakukan oleh pihak manajemen perusahaan. Salah satu upaya perlindungan terhadap tenaga kerja tersebut adalah dengan penggunaan APD.

Penggunaan APD ditempat kerja sendiri telah diatur melalui Undang-Undang No.1 tahun 1970. Pasal-pasal yang mengatur tentang penggunaan APD adalah antara lain :

1. Pasal 3 ayat 1 : Dengan peraturan perundangan ditetapkan syarat-syarat keselamatan kerja untuk memberikan alat-alat perlindungan diri kepada para pekerja.
2. Pasal 9 ayat 1c : Pengurus diwajibkan menunjukkan dan menjelaskan pada tahap tenaga kerja baru tentang alat-alat pelindung diri bagi tenaga kerja yang bersangkutan.

Alat pelindung diri (APD) berperan penting terhadap kesehatan dan keselamatan kerja. Dalam pembangunan nasional, tenaga kerja memiliki peranan dan kedudukan yang penting sebagai pelaku pembangunan. Sebagai pelaku pembangunan, perlu dilakukan upaya-upaya perlindungan baik dari aspek ekonomi, politik, sosial, teknis, dan medis dalam mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja. terjadinya kecelakaan kerja dapat mengakibatkan korban jiwa, cacat, kerusakan peralatan, menurunnya mutu dan hasil produksi, terhentinya proses produksi, kerusakan lingkungan, dan akhirnya akan merugikan semua pihak serta berdampak kepada perekonomian nasional (Anizar, 2014).

## 1. Program Penggunaan APD

Berdasarkan Pasal 14 huruf c UU No. 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja, pengusaha/pengurus perusahaan perusahaan wajib menyediakan APD secara cuma-cuma terhadap tenaga kerja dan orang lain yang memasuki tempat kerja. Apabila kewajiban pengusaha/pengurus perusahaan tersebut tidak dipenuhi merupakan suatu pelanggaran undang-undang. Berdasarkan Pasal 12 huruf b, tenaga kerja diwajibkan memakai APD yang telah disediakan (Anizar, 2014).

## 2. Pemilihan dan Persyaratan APD

Perlindungan tenaga kerja melalui usaha-usaha teknis pengamanan tempat, peralatan dan lingkungan kerja adalah sangat perlu diutamakan. Namun kadang-kadang keadaan bahaya masih belum dapat dikendalikan sepenuhnya, sehingga digunakan alat-alat pelindung diri (*personal protective devices*). APD harus memenuhi persyaratan (Suma'mur, 2015) :

- a. Enak (nyaman) dipakai;
- b. Tidak mengganggu pelaksanaan pekerjaan; dan
- c. Memberikan perlindungan efektif terhadap macam bahaya yang dihadapi.

Menurut Anizar (2014) APD yang disediakan oleh pengusaha dan dipakai oleh tenaga kerja harus memenuhi syarat pembuatan, pengujian dan sertifikat. Tenaga kerja berhak menolak untuk memakai jika APD yang disediakan tidak memenuhi syarat. Dari ketiga pemenuhan persyaratan tersebut, harus diperhatikan faktor-faktor pertimbangan di mana APD harus :

- a. Enak dan nyaman dipakai;
- b. Tidak mengganggu ketenangan kerja dan tidak membatasi ruang gerak pekerja;
- c. Memberikan perlindungan efektif terhadap segala jenis bahaya/potensi bahaya;

- d. Memenuhi syarat estetika;
- e. Memperhatikan efek samping penggunaan APD; dan
- f. Mudah dalam pemeliharaan, tempat ukuran, tempat penyediaan, dan harga terjangkau.

### 3. Jenis-Jenis APD

Menurut Anizar (2014) aneka alat pelindung diri adalah sebagai berikut :

#### a. Masker

Pada tempat-tempat kerja tertentu seringkali udaranya kotor yang diakibatkan oleh bermacam-macam sebab antara lain :

- 1) Debu-debu kasar dari penginderaan atau operasi-operasi sejenis.
- 2) Racun dan debu halus yang dihasilkan dari pengecatan atau asap.
- 3) Uap beracun atau gas beracun dari pabrik kimia.
- 4) Bukan gas beracun tetapi seperti CO<sub>2</sub> yang menurunkan konsentrasi oksigen di udara.

Jenis-jenis masker dan penggunaannya (Anizar, 2014):

#### 1) Masker penyaring debu

Masker penyaring debu berguna untuk melindungi pernapasan dari serbuk-serbuk logam, atau serbuk lainnya.

#### 2) Masker berhidung

Masker ini dapat menyaring debu atau benda lain sampai ukuran 0.5 mikron, bila kita sulit bernapas waktu memakai alat ini maka hidungnya harus diganti karena filternya terkena oleh debu.

### 3) Masker Bertabung

Masker bertabung mempunyai filter yang baik dari pada masker berhidung. Masker ini sangat tepat digunakan untuk melindungi pernapasan dari gas tertentu. Berbagai macam tabung dapat dipasangkan dan berbagai macam tabungnya tertulis untuk macam gas yang bagaimana masker tersebut digunakan.

#### b. Kacamata

Salah satu masalah di Puskesmas Perawatan Kairatu dalam pencegahan kecelakaan adalah pencegahan kecelakaan yang menimpa mata dimana jumlah kecelakaan demikian besar. Orang-orang merasa enggan memakai kacamata karena ketidaknyamanannya sehingga dengan alasan tersebut pekerja merasa mengurangi kenikmatan kerja. Sekalipun kacamata pelindung yang memenuhi persyaratan demikian banyaknya. Banyak upaya harus diselenggarakan ke arah pembinaan disiplin, atau melalui pendidikan dan penggairahan, agar tenaga kerja memakainya. Tenaga kerja yang berpandangan bahwa risiko kecelakaan terhadap mata adalah besar akan memakainya dengan kemauan sendiri. Sebaliknya, jika mereka merasa bahwa bahaya itu kecil, mereka tidak akan mau memakainya (Anizar, 2009). Kecelakaan mata berbeda-beda dan aneka jenis kacamata pelindung diperlakukan. Sebagai misal, pekerjaan dengan kemungkinan adanya risiko dari bagian-bagian yang melayang memerlukan kacamata dengan lensa kokoh, sedangkan bagi pengelasan diperlukan lensa penyingkapan sinar las yang tepat (Anizar, 2014).

### c. Sepatu Pengaman

Sepatu pengaman harus dapat melindungi tenaga kerja terhadap kecelakaan-kecelakaan yang disebabkan oleh beban berat yang menimpa kaki, paku-paku atau benda tajam lain yang mungkin terinjak, logam pijar, asam-asam dan sebagainya. Biasanya sepatu kulit yang buatannya kuat dan baik cukup memberikan perlindungan, tetapi terhadap kemungkinan tertimpa benda-benda berat masih perlu sepatu dengan ujung tertutup baja dan lapisan baja di dalam solnya. Lapis baja di dalam sol perlu untuk melindungi tenaga kerja dari tusukan benda runcing dan tajam khususnya pada pekerjaan bangunan.

### d. Sarung Tangan

Sarung tangan harus diberikan kepada tenaga kerja dengan pertimbangan akan bahaya-bahaya dan persyaratan yang diperlukan. Antara lain syaratnya adalah bebannya bergerak jari dan tangan. Macamnya tergantung pada jenis kecelakaan yang akan dicegah yaitu tusukan, sayatan, terkena benda panas, terkena bahan kimia, terkena aliran listrik, terkena radiasi dan sebagainya.

Sarung tangan juga sangat membantu pada pengerjaan yang berkaitan dengan benda kerja yang panas, tajam ataupun benda kerja yang licin. Sarung tangan juga dipergunakan sebagai isolator untuk pengerjaan listrik.

### e. Topi Pengaman (helmet)

Topi pengaman (helmet) harus dipakai oleh tenaga kerja yang mungkin tertimpa pada kepala oleh benda jatuh atau melayang atau benda-benda lain yang bergerak. Topi demikian harus cukup keras dan kokoh, tetapi ringan. Bahkan plastik dengan lapisan kain terbukti sangat cocok untuk keperluan ini.

Topi pengaman dengan bahan elastis seperti karet atau plastik pada umumnya dipakai oleh wanita. Rambut wanita yang memiliki risiko ditarik oleh mesin. Oleh karena itu, penutup kepala harus dipakai agar rambut tidak terbawa putaran mesin dengan cara rambut diikat dan ditutup oleh penutup kepala.

f. Pelindung Telinga

Telinga harus dilindungi terhadap loncatan api percikan logam, pijar atau partikel-partikel yang melayang. Perlindungan terhadap kebisingan dilakukan dengan sumbat atau tutup telinga. Alat pelindung telinga merupakan salah satu bentuk alat pelindung diri yang digunakan untuk melindungi telinga dari paparan kebisingan, sering disebut sebagai *ersonal hearing protection* atau *personal protective devices*.

g. Pelindung Paru-Paru (Respirator)

Paru-paru harus dilindungi manakala udara tercemar atau ada kemungkinan kekurangan oksigen dalam udara. Pencemaran-pencemaran mungkin berbentuk gas, uap logam, kabut, debu dan lainnya. Kekurangan oksigen mungkin terjadi di tempat-tempat yang pengudaraannya buruk seperti tangki atau gudang bawah tanah. Pencemar-pencemar yang berbahaya mungkin beracun, korosif, atau menjadi sebab rangsangan. Pengaruh lainnya termasuk dalam bahaya kesehatan kerja.

h. Pakaian Pelindung

Pakaian kerja harus dianggap suatu alat perlindungan terhadap bahaya-bahaya kecelakaan. Pakaian tenaga kerja pria yang bekerja melayani mesin seharusnya berlengan pendek, pas (tidak longgar) pada dada atau punggung, tidak berdasi dan tidak ada lipatan-lipatan yang mungkin mendatangkan bahaya. Wanita

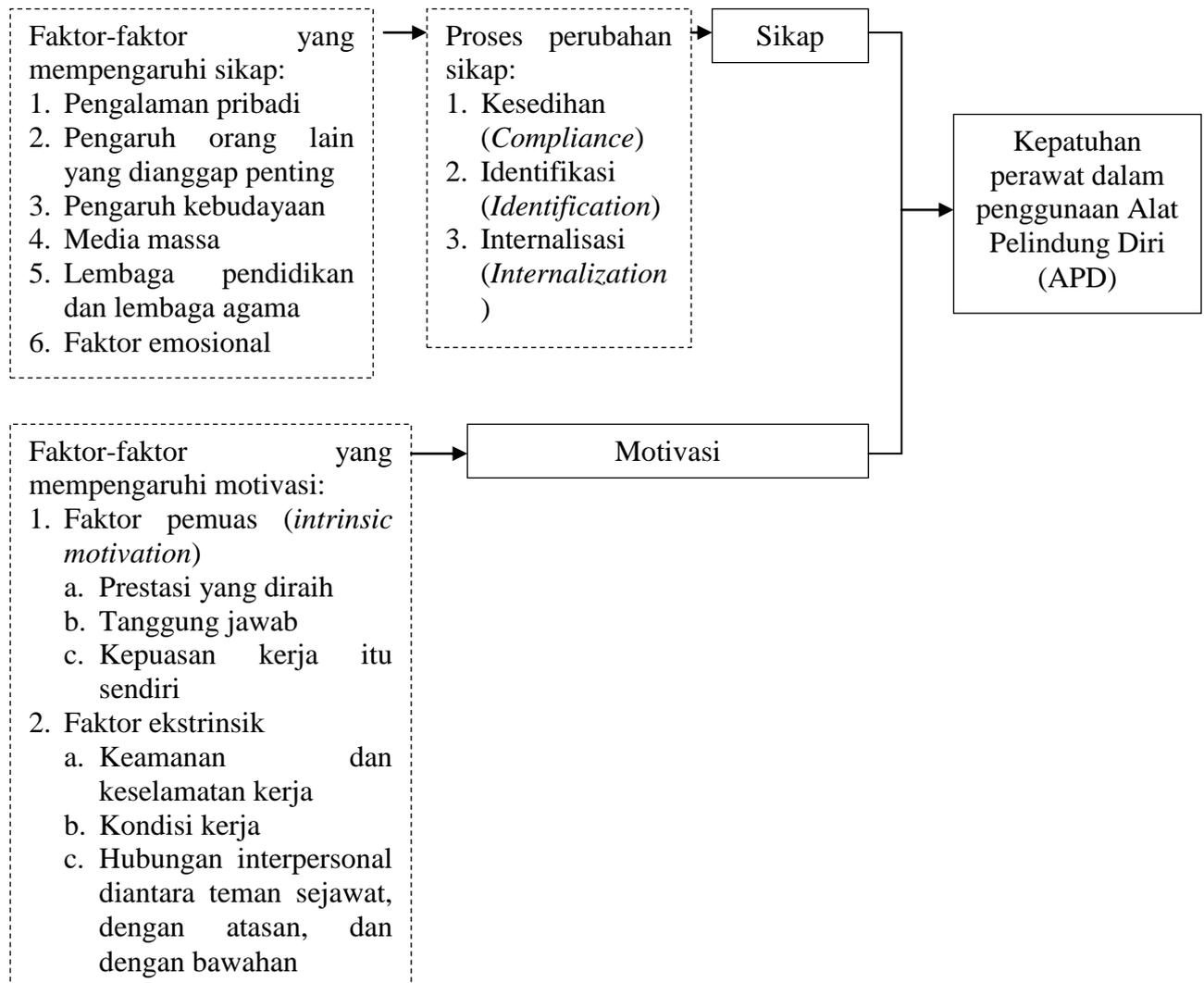
sebaiknya memakai celana panjang, jala rambut, baju yang pas dan tidak memakai perhiasan-perhiasan.

Pakaian kerja sintesis hanya baik terhadap bahan-bahan kimia korosif, tetapi justru berbahaya pada lingkungan kerja dengan bahanbahan dapat meledak oleh aliran listrik statis.

Menurut Suma'mur (2015), alat proteksi diri beraneka ragam. Jika digolongkan menurut bagian tubuh yang dilindungi, maka jenis alat proteksi diri dapat dilihat pada daftar sebagai berikut :

- 1) Kepala : Pengikat rambut, penutup rambut, topi dari berbagai jenis yaitu topi pengaman (*safety helmet*), topi atau tudung kepala, tutup kepala.
- 2) Mata : kacamata pelindung (*protective goggles*)
- 3) Muka : Pelindung muka (*face shields*)
- 4) Tangan dan jari : Sarung tangan (sarung tangan dengan ibu jari terpisah, sarung tangan biasa (*gloves*); pelindung telapak tangan (*hand pad*), dan sarung tangan yang menutupi pergelangan tangan sampai lengan(*sleeve*).
- 5) Kaki : Sepatu pengaman (*safety shoes*).
- 6) Alat pernapasan : Respirator, masker, alat bantu pernafasan.
- 7) Telinga : Sumbat telinga, tutup telinga.
- 8) Tubuh : Pakaian kerja menurut keperluan yaitu pakaian kerja tahan panas, pakaian kerja tahan dingin, pakaian kerja lainnya.
- 9) Lainnya : Sabuk pengaman.

## 2.5 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual (Kelman dalam Azwar 2016, Hezberg teori hirarki Maslow)

Keterangan :  = Diteliti  
 = Tidak Diteliti

Kurangnya kesadaran ataupun kepatuhan dalam menggunakan APD pada perawat menurut Sukanto (2007) salah satunya adalah motivasi. Perawat dalam penggunaan APD dengan baik maka dibutuhkan suatu kepatuhan yang baik dan

disiplin dari perawat yang bersangkutan. Katz dan Green (2009) menyebutkan beberapa faktor yang berpengaruh terhadap tingkat kepatuhan antara lain motivasi dan sikap. Motivasi adalah perasaan atau pikiran yang mendorong seseorang melakukan pekerjaan atau menjalankan kekuasaan, terutama dalam berperilaku. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor intrinsik yaitu faktor yang berasal dari dalam diri individu dan faktor ekstrinsik yaitu faktor yang berasal dari luar diri individu. Selain motivasi, hal yang berpengaruh terhadap kepatuhan petugas dalam pemakaian APD adalah sikap. Sikap merupakan sebuah evaluasi umum yang dibuat manusia terhadap dirinya sendiri atau orang lain atas reaksi atau respon terhadap stimulus (objek) yang menimbulkan perasaan yang disertai dengan tindakan yang sesuai dengan objeknya. Menurut pendapat Azwar (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi sikap terhadap objek sikap antara lain: pengalaman pribadi, pengaruh orang lain yang dianggap penting, pengaruh kebudayaan, media massa, lembaga pendidikan dan lembaga agama. Serta faktor emosional. Kepatuhan membutuhkan motivasi, motivasi dan kepatuhan merupakan hal yang berbanding lurus dalam arti semakin tinggi motivasi yang ada didalam diri maka akan semakin tinggi pula tingkat kepatuhannya

## **2.6 Hipotesis Penelitian**

1. Ada hubungan motivasi dengan kepatuhan perawat dalam penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) di Ruang Observasi Intensive Instalasi Gawat Darurat (ROI IGD ) RSUD Dr. Soetomo Surabaya.

2. Ada hubungan sikap dengan kepatuhan perawat dalam penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) di Ruang Observasi Intensive Instalasi Gawat Darurat (ROI IGD ) RSUD Dr. Soetomo Surabaya.
3. Menganalisis hubungan motivasi dan sikap dengan kepatuhan perawat dalam penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) di Ruang Observasi Intensive (ROI IGD ) RSUD Dr. Soetomo Surabaya.