

**EFEKTIVITAS PELATIHAN KONSEP DIRI TERHADAP
MOTIVASI BERPRESTASI PADA KARYAWAN**

Skripsi

Untuk memenuhi sebagian persyaratan
dalam mencapai derajat Sarjana S-1 Psikologi



Diajukan Oleh:

DARA SETA
F 100 040 112

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2009

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Kehidupan manusia tidak akan terlepas dengan berbagai kebutuhan, kebutuhan tersebut sudah ada sejak manusia lahir dan berakhir hingga kematian. Manusia adalah makhluk eksploratif dan potensial. Eksploratif karena manusia memiliki kemampuan untuk mengembangkan diri baik secara fisik maupun psikis dan dikatakan potensial karena dalam diri manusia tersimpan sejumlah kemampuan bawaan yang dapat dikembangkan.

Salah satu faktor penting dalam menunjang keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi adalah faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia disini adalah karyawan. Karyawan memiliki peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan, dengan perilakunya manusia membentuk struktur organisasi, memanfaatkan teknologi, mengadakan tanggapan terhadap variasi dan tekanan lingkungan organisasi dan akhirnya memberikan sumbangan bagi tercapainya tujuan organisasi. Karyawanlah yang melaksanakan dan mengatur kegiatan perusahaan tersebut.

Melihat betapa pentingnya peranan sumber daya manusia dalam perusahaan maka perusahaan harus dapat mengatur dan memanfaatkan potensi manusia yang ada didalamnya untuk mengembangkan dan memajukan perusahaan, pada dasarnya perusahaan bukan hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil,

tetapi yang penting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal guna mewujudkan tujuan perusahaan.

Hasil kerja yang optimal dapat dilihat melalui prestasi kerjanya. Tinggi rendahnya prestasi kerja bergantung pada banyak faktor, salah satunya adalah motivasi. Jenis motivasi yang dipandang mempunyai peran dalam perilaku kerja adalah motivasi berprestasi. Mc Clelland (Davis, 1996) menyatakan bahwa motivasi berprestasi adalah dorongan dalam diri orang-orang untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan. orang yang memiliki dorongan ini ingin berkembang dan tumbuh, serta ingin maju menelusuri tangga keberhasilan. Penyelesaian sesuatu merupakan hal yang penting demi penyelesaian itu sendiri tidak untuk imbalan yang menyertainya. Mc Clelland (Tampubolon, 2004) mengemukakan, apabila ada kebutuhan seseorang yang sangat mendesak untuk memenuhi kebutuhan itu, akan memotivasi orang tersebut untuk berusaha keras memenuhi kebutuhan. Jika orang mempunyai kebutuhan untuk berprestasi tinggi, maka kebutuhan ini mendorong orang untuk menetapkan tujuan yang penuh tantangan dan bekerja keras untuk mencapai tujuan itu.

Mc Clelland (Munandar, 2001) menyatakan bahwa ada sementara orang yang memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil. Mereka lebih mengejar prestasi pribadi daripada imbalan terhadap keberhasilan. Mereka bergairah untuk melakukan sesuatu lebih baik dan lebih efisien dibandingkan hasil sebelumnya. Dorongan ini yang disebut dengan kebutuhan untuk berprestasi. Hal tersebut wajar terjadi apabila seseorang yang bekerja pada suatu perusahaan akan dituntut untuk berprestasi.

Akhir - akhir ini, banyak perusahaan mengalami masalah yang berkaitan dengan motivasi. Para karyawan seperti kehilangan motivasi untuk bekerja dengan penuh

semangat, mereka seakan bekerja hanya karena paksaan pihak perusahaan yang mewajibkan untuk masuk dan bekerja. Hal itu secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi kinerja perusahaan itu sendiri. Hal itu akan sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, terutama terkait dengan rendahnya kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan bila suatu pekerjaan dikerjakan secara asal- asalan tanpa ada motivasi untuk melakukan yang terbaik.

Umniyah (2008) menyatakan bahwa individu yang mempunyai motivasi berprestasi rendah, adalah kurang memiliki tanggung jawab pribadi dalam mengerjakan suatu aktivitas, memiliki program kerja tetapi tidak didasarkan pada rencana dan tujuan yang realistis serta lemah melaksanakannya, bersikap apatis dan tidak percaya diri, ragu-ragu dalam mengambil keputusan dan tindakannya kurang terarah pada tujuan.

Kejadian yang menimpa PT Tupperware (TI) ketika pertama kali beroperasi pada tahun 1991 hingga memasuki tahun keenam dalam perjalanannya, PT TI terus mengalami berbagai masalah dan krisis hampir disemua lini usahanya, tetapi paling mendasar antara lain; para karyawan belum mampu bekerjasama dengan baik sehingga sering terjadi konflik antar karyawan, masalah upah yang diterima karyawan ternyata tidak sesuai dengan harapan mereka, belum lagi masalah para distributor yang kehilangan gairah untuk berjualan, karena pembagian keuntungan yang tidak merata, sementara perusahaan dihadapkan dengan persaingan bisnis yang ketat.

Semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis, mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Adapun cara untuk dapat melangsungkan hidup adalah dengan meningkatkan mutu dan kualitas para karyawannya karena seorang karyawan memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang

sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya, sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya.

Irianto (2002) menyatakan bahwa pelatihan sangat diperlukan, karena pelatihan merupakan sarana ampuh mengatasi bisnis masa depan yang penuh tantangan dan mengalami perubahan yang sedemikian cepat. pelatihan yang efektif dapat dicapai dengan pemosisian program pelatihan secara utuh dalam kerangka manajemen strategik dan dilakukan secara bertahap.

Pelatihan konsep diri sebagai motivator untuk meningkatkan motivasi berprestasi karyawan dalam bekerja. Tripp Jr (2003), Shupe dan Yager (2005) mengemukakan bahwa seseorang dengan konsep diri positif akan mempunyai kemampuan interpersonal dan intrapersonal yang baik pula, yang memungkinkan untuk melakukan evaluasi secara obyektif terhadap dirinya sendiri. Seseorang dengan konsep diri yang positif akan terlihat lebih optimis, penuh percaya diri dan selalu bersikap positif terhadap segala sesuatu, juga terhadap kegagalan yang dialaminya. Kegagalan bukan dipandang sebagai kematian, namun lebih menjadikannya sebagai penemuan dan pelajaran berharga untuk melangkah ke depan. Orang dengan konsep diri yang positif akan mampu menghargai dirinya dan melihat hal-hal yang positif yang dapat dilakukan demi keberhasilan di masa yang akan datang sehingga dengan diberikannya pelatihan konsep diri dapat meningkatkan motivasi berprestasi pada karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rola (2006) menunjukkan bahwa konsep diri mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi berprestasi pada remaja artinya semakin tinggi konsep diri yang dimiliki maka semakin tinggi pula motivasi

berprestasinya, semakin rendah konsep diri yang dimiliki maka semakin rendah pula motivasi berprestasinya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wardaya (1999) menunjukkan bahwa pemberian motivasi yang terdiri dari variabel perasaan aman akan pekerjaannya, kesempatan mengembangkan diri, pemberian penghargaan bagi pegawai berprestasi, pemenuhan kebutuhan pokok dari gaji, pemberian jaminan kesejahteraan, kondisi ditempat kerja, perlengkapan kerja berpengaruh nyata terhadap produktivitas kerja pegawai.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Firdawati (2007) menunjukkan bahwa pengembangan SDM dalam hal ini adalah pelatihan dan motivasi berperan dalam menentukan kinerja dosen sebagai tutor di fakultas Kedokteran Universitas Andalas Padang.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mubarok dkk (2006) menunjukkan bahwa pelatihan tenaga kerja mempunyai pengaruh positif terhadap tingkat kualitas kerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dian (2002) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara konsep diri dengan kerja sama pada karyawan bagian produksi Pabrik Gula Kreet Baru Malang.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Salbiah (2003) menunjukkan bahwa Keseimbangan berbagai konsep diri; gambaran diri (body image), ideal diri, harga diri, peran dan identitas diri sangat mempengaruhi kesehatan individu. Karena individu dengan konsep diri yang baik/sehat akan memiliki keseimbangan dalam kehidupan.

Berdasarkan fakta dan uraian diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa pelatihan konsep diri efektif dapat meningkatkan motivasi berprestasi pada karyawan. Sehingga timbul rumusan masalah, Apakah ada perbedaan antara karyawan yang mendapat pelatihan konsep diri dengan karyawan yang tidak mendapat pelatihan konsep diri dalam meningkatkan motivasi berprestasinya?. Meski demikian, hal tersebut perlu dibuktikan secara empiris. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **Efektivitas Pelatihan Konsep Diri terhadap Motivasi Berprestasi pada Karyawan.**

B. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui Efektivitas Pelatihan Konsep Diri terhadap Motivasi Berprestasi pada Karyawan.

C. MANFAAT PENELITIAN

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi :

1. Karyawan, hasil penelitian ini diharapkan memberi informasi tentang motivasi berprestasi sehingga karyawan termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerjanya.
2. Pimpinan Perusahaan, hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi, pertimbangan dan sumbangan pemikiran tentang motivasi berprestasi sehingga

perusahaan dapat meningkatkan dan mengembangkan potensi yang dimiliki oleh karyawan

3. Bagi masyarakat umum sebagai bahan informasi tentang pentingnya motivasi berprestasi dalam kehidupan
4. Peneliti lain, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi ilmuwan psikologi khususnya psikologi industri dalam kajian eksperimen yang nantinya penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi peneliti - peneliti yang lain yang ingin meneliti jenis bidang yang sama.