

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP INSENTIF DAN
BERPIKIR POSITIF DENGAN MOTIVASI BERPRESTASI**



SKRIPSI

**Disusun Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Mencapai Derajat Gelar Sarjana S-1 Psikologi**

Disusun Oleh :

Iva Aprilanida
F. 100 030 086

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2010

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keinginan individu bersumber pada kebutuhan masing-masing individu. Masing-masing individu meletakkan titik berat yang berlainan mengenai kebutuhan dan keinginannya. Apabila kebutuhan dan keinginan tersebut tidak dapat dicapai, manusia akan berusaha mencapainya dengan bekerja sama dengan orang lain atau memasuki suatu organisasi dan di sini pulalah dimulai karir seseorang sebagai anggota organisasi. Robbins (1996) mengemukakan kebutuhan merupakan satu dari tiga unsur kunci dalam definisi 'motivasi', sementara dua unsur yang lain adalah upaya dan tujuan organisasi. Banyak orang keliru memandang motivasi sebagai suatu ciri pribadi, dimana beberapa orang memilikinya, sementara yang lain tidak. Beberapa manajer dalam praktiknya menyalahkan karyawan yang tampaknya kekurangan motivasi sebagai malas. Cap semacam ini mengandaikan seorang individu selalu malas atau kekurangan motivasi, walau sebenarnya motivasi merupakan akibat dari interaksi individu dengan situasi.

Berdasarkan analisis dari Robbins (1996) di atas maka tidak terlalu mengherankan apabila dalam suatu organisasi akan banyak melihat ada individu yang begitu rajin dan tekun dalam bekerja, selalu berusaha mencapai prestasi yang lebih baik, dan tidak mudah puas dengan hasil yang telah dicapai, sementara ada pula orang

sudah merasa puas dengan prestasi yang sedang-sedang saja dan tidak terdorong untuk meraih prestasi yang lebih baik lagi. Bahkan ada juga individu yang terlihat asal-asalan saja dalam bekerja, mudah putus asa, dan menganggap tugas yang diterima sebagai beban.

Menurut Mc. Clelland (1995) dalam motivasi berprestasi terdapat kecenderungan berprestasi dalam menyelesaikan suatu aktivitas atau pekerjaan dengan usaha yang aktif sehingga memberikan hasil yang terbaik. Kebutuhan berprestasi tercermin dari perilaku individu yang selalu mengarah pada suatu standard keunggulan. Seseorang yang motivasi berprestasinya tinggi apabila memperoleh tugas atau pekerjaan maka ia akan mengerjakannya dengan bersungguh-sungguh dan berusaha memberikan hasil yang terbaik. Sebaliknya, individu yang motivasi berprestasinya rendah akan menjalankan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan kurang bersungguh-sungguh dan kurang terpacu untuk berusaha memberikan hasil yang maksimal.

Diharapkan semua karyawan dalam satu perusahaan memiliki motivasi berprestasi karyawan tinggi. Hal ini karena motivasi berprestasi dapat berfungsi sebagai sarana untuk meningkatkan kemajuan dan pengembangan perusahaan. Sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Mc.Clelland (1995) motivasi berprestasi sangat penting karena dapat berfungsi sebagai (1) *energizer*, yakni motor penggerak yang mendorong individu untuk berbuat sesuatu misalnya dalam aktivitas kerja, (2) *directedness*, yakni menentukan arah perbuatan ke arah tujuan kerja yang ingin

dicapai, (3) *patterning*, yakni menyelesaikan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan

Motivasi berprestasi diharapkan akan meningkat jika karyawan memiliki persepsi yang positif terhadap insentif dan memiliki paradigma berpikir yang positif pula. Oleh karena itu perusahaan dituntut agar dapat menetapkan gaji dan insentif yang sesuai dengan kebutuhan dan tidak terbatas pada jumlahnya, tetapi dengan komposisi yang menarik dan bersifat dinamik. Adanya pemberian insentif yang memadai dari perusahaan terhadap karyawan, maka terbuka peluang bagi karyawan untuk meningkatkan motivasi berprestasi dan produktivitas kerjanya

Harapan untuk memiliki motivasi berprestasi yang tinggi tidak semua dapat terlaksana dengan baik, hal ini karena banyak faktor yang dapat mempengaruhinya. Di satu sisi perusahaan ingin mendapatkan keuntungan yang besar, di sisi lain karyawan menginginkan harapan dan kebutuhan tertentu yang harus dipenuhi perusahaan. Seperti halnya permasalahan yang terjadi khususnya di PT. Pharos adalah masalah penggajian dan insentif. Keluhan yang timbul bersumber dari jumlah insentif yang diterima. Ada karyawan yang menganggap penetapan insentif di perusahaan terlalu rendah dibanding dengan perusahaan lain yang sejenis, sehingga hal tersebut berpengaruh terhadap motivasi berprestasi pada karyawan tersebut

Semua perusahaan termasuk PT. Pharos sebagai salah satu perusahaan farmasi terbesar di Jawa Tengah mengharapkan semua karyawan dapat bekerja semangat, memiliki motivasi kerja yang tinggi dan memiliki kemampuan dan daya tahan yang kuat terhadap tekanan, namun di sisi lain adanya perbedaan karakteristik individu,

lingkungan dan budaya menyebabkan tidak semua karyawan mampu bekerja secara optimal setiap hari. Kondisi inilah yang terjadi di PT. Pharos, meskipun merupakan perusahaan kelas dunia namun tidak semua karyawannya memiliki motivasi berprestasi yang kuat. Menurut salah satu karyawan di perusahaan tersebut, tugas dan tanggung jawab terhadap perusahaan tidak selalu dikerjakan secara optimal oleh karyawan. Pada titik inilah nampak ada penurunan motivasi berprestasi misalnya, mangkir kerja, terlambat datang, enggan mengikuti rapat dan lain sebagainya.

Motivasi berprestasi pada karyawan dapat dipengaruhi beberapa variabel, diantaranya yaitu insentif. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Robbins (1996) insentif merupakan daya tarik yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu karena bisa mendapat imbalan yang memuaskan kebutuhannya. Hal. Ditambahkan oleh Hariandja (2002) yang menyatakan bahwa jumlah pembayaran (gaji) yang diterima dan insentif sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan Manullang (1992) menambahkan bahwa insentif sebagai suatu sarana yang diberikan sebagai perangsang atau pendorong kepada para karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat kerja yang lebih besar. Apabila insentif sesuai dengan dorongan yang ada maka individu akan tertarik untuk memanfaatkan insentif tersebut. Sebaliknya apabila insentif yang ada tidak sesuai dengan dorongan yang ada, maka insentif yang ditawarkan hanya sedikit menarik perhatian. Hal ini tentu bisa mengakibatkan gairah kerja individu menurun dan lama kelamaan dapat memudahkan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Selain insentif variabel lain yang berperan terhadap motivasi berprestasi yaitu berpikir positif. Menurut Elfiky (2009) seseorang yang memiliki rasa percaya diri dan menghargai dirinya secara positif cenderung memberikan reaksi yang positif terhadap rintangan dan keadaan yang dihadapi. Sebaliknya perasaan rendah diri dan merasa diri kurang berharga menyebabkan seseorang cenderung bersikap pesimis terhadap peristiwa yang dialaminya. Mendukung pendapat di atas, Lestari (1997) dalam sebuah penelitian telah membuktikan bahwa individu yang terlatih untuk berpikir positif akan lebih mampu untuk menangani sikap pesimis dan gangguan mental. Berpikir positif merupakan salah satu aspek kognitif yang berpengaruh agar individu mampu: 1) mengenali pola pikir yang negatif dan memahaminya; 2) mengubah pola pikir negatif dengan latihan-latihan, baik dengan distraksi maupun argumentasi; 3) menggunakan pola pikir baru untuk menghadapi peristiwa kehidupan yang akan datang.

Berpikir positif dalam jangka panjang juga bermanfaat bagi kesejahteraan dan kesehatan fisik dan mental, karena membuat individu lebih dapat menyesuaikan diri dalam kehidupan sosial, pekerjaan, perkawinan, mengurangi depresi dan lebih dapat menikmati kepuasan hidup serta merasa bahagia. Menurut Ginnis (1995) orang yang berpikir positif mempunyai keyakinan dan memiliki visi pribadi. Seseorang pasti memiliki cita-cita ideal, karena mempunyai visi pribadi akan memiliki semangat untuk menjalani kehidupan tanpa harus banyak mengeluh ataupun merenungi apa yang telah terjadi dan apa yang akan terjadi nanti, dengan visi pribadi, individu akan mempunyai tenaga penggerak yang akan membuat kehidupan dinamis dan berusaha

untuk mewujudkan keinginan-keinginan. Artinya, akan muncul harapan bahwa apa yang dilakukan membuahkan hasil dan yang lebih penting dengan visi pribadi, individu tidak hanya berpikir jauh ke depan (terutama mengenai tujuan hidup).

Manusia memiliki pikiran, perasaan dan tingkah laku yang saling berhubungan erat, semuanya akan saling mempengaruhi satu sama lainnya. Demikian juga ketika berpikir positif maka pada gilirannya akan memberi efek positif pada perasaan dan perilaku. Jika seseorang berpikir positif bahwa ia dapat menerima kenyataan diri apa adanya, berarti tidak hanya dapat membebaskan diri dari rasa cemas yang berkepanjangan, tetapi juga akan mampu mengubah hal-hal yang dapat diubah dan dengan tenang bisa menerima hal-hal yang memang tidak dapat diubah. Pola berpikir baik positif maupun negatif akan berdampak besar dalam memimpin diri sendiri. Cara berpikir positif bermanfaat bagi titik tolak untuk meningkatkan dunia psikologis karena akan berusaha memperhatikan beberapa hal yang membantu untuk menjelaskan dampaknya pada perilaku dan pengalaman hidup. Kartono (1994) menyatakan bahwa pemusatan perhatian pada aspek positif dari suatu keadaan atau situasi akan membuat individu menjadi lebih mampu mempertahankan emosi positifnya dan mencegah emosi negatif serta membantu individu menghadapi situasi-situasi yang mengancam atau menimbulkan stress. Efek lain dari kecenderungan seorang memusatkan perhatian pada aspek positif adalah penyesuaian diri individu. Individu yang berpikir positif ternyata menunjukkan penyesuaian diri lebih baik dibanding mereka yang berpikir negatif.

Melalui cara berpikir yang positif, karyawan diharapkan dapat lebih efektif dalam menghadapi situasi yang sedang dihadapi, kemampuan untuk berpikir positif akan menghasilkan perilaku positif. Idealnya karyawan yang mampu berpikir secara positif diharapkan lebih mampu mengelola tugas dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya, mengembangkan kecakapan dan ketrampilannya sehingga akan mampu mendapatkan prestasi kerja di atas atau minimal sesuai dengan standar perusahaan sehingga diharapkan mampu meningkatkan motivasi berprestasinya.

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian adalah: Apakah ada hubungan antara persepsi terhadap insentif dan berpikir positif dengan motivasi berprestasi? Berdasarkan rumusan masalah tersebut, penulis ingin melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara persepsi terhadap insentif dan berpikir positif dengan motivasi berprestasi”.

B. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Hubungan antara persepsi terhadap insentif dan berpikir positif dengan motivasi berprestasi.
2. Hubungan antara persepsi terhadap insentif dengan motivasi berprestasi.
3. Hubungan antara berpikir positif dengan motivasi berprestasi.
4. Sumbangan efektif persepsi terhadap insentif dan berpikir positif terhadap motivasi berprestasi.

5. Tingkat persepsi terhadap insentif, berpikir positif dan tingkat motivasi berprestasi pada karyawan.

C. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi pimpinan PT. Pharos

Dapat memberikan kontribusi pemahaman dan digunakan sebagai pertimbangan dalam memperhatikan dan membuat standar gaji dan insentif yang sesuai bagi karyawan sehingga dapat membentuk pola berpikir positif dan meningkatkan motivasi berprestasi pada karyawan.

2. Bagi karyawan PT. Pharos

Memberikan informasi khususnya yang berkaitan dengan persepsi terhadap insentif dan berpikir positif dengan motivasi berprestasi, sehingga diharapkan karyawan dapat memiliki persepsi yang baik terhadap insentif dan mampu berpikir positif dalam pekerjaan agar senantiasa memiliki motivasi berprestasi yang tinggi

3. Bagi personalia PT. Pharos

Hasil penelitian dapat memberikan informasi mengenai Hubungan antara persepsi terhadap insentif dan berpikir positif dengan motivasi berprestasi. sehingga personalia dihadapkan dapat menyelesaikan permasalahan yang terjadi di perusahaan dengan baik.

4. Bagi ilmuwan psikologi bidang industri

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya serta memberi sumbangan teoritis pada disiplin ilmu psikologi industri dan organisasi tentang hubungan antara persepsi terhadap insentif dan berpikir positif dengan motivasi berprestasi.

5. Bagi pemerintah Departemen Tenaga Kerja

Bagi pemerintah khususnya Departemen Tenaga Kerja hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berkaitan dengan hubungan antara persepsi terhadap insentif dan berpikir positif dengan motivasi berprestasi sehingga dapat memecahkan permasalahan-permasalahan yang terjadi antara karyawan dengan perusahaan

6. Bagi fakultas psikologi

Bagi fakultas psikologi khususnya dalam bidang industri, hasil penelitian ini memberikan informasi dan pengetahuan mengenai hubungan antara persepsi terhadap insentif dan berpikir positif dengan motivasi berprestasi. sebagai kajian dalam pengembangan ilmu psikologi industri.

7. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wacana pemikiran dan pengembangan penelitian yang berkaitan dengan Hubungan antara persepsi terhadap insentif dan berpikir positif dengan motivasi berprestasi.