

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan

Pengertian Karyawan

Seorang karyawan dalam bekerja memiliki harapan-harapan tertentu serta persepsi mengenai pekerjaannya tersebut, oleh karena itu setiap pekerja mempunyai makna bekerja bagi dirinya Siagian (2000). Bekerja adalah kewajiban dan dambaan bagi setiap orang untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kehidupan sepanjang masa, selama ia mampu berbuat untuk membanting tulang, memeras keringat dan memutar otak.

Karyawan sebagai aset penting organisasi perlu diajak untuk ikut serta memikirkan dan menangani permasalahan strategis bahkan sampai kepada diberikannya tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Kusdiarti,1999). Menurut Hasibuan (dalam Manulang, 2002), Karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Menurut Subri (dalam Manulang, 2002), Karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai

dengan perjanjian Hasibuan (2007). Menurut Rivai dan Basri (2005) karyawan pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu: 1) kemampuan, 2) keinginan, 3) lingkungan. Oleh karena itu, untuk memiliki kinerja yang baik, seseorang karyawan harus memiliki keinginan yang tinggi, kemampuan atau *skill* individu, serta lingkungan yang baik untuk mengerjakan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan perjanjian.

B. Etos Kerja

1. Pengertian Etos Kerja

Menurut Black dalam Iga Manuati Dewi (2002), kerja adalah suatu aktivitas yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai tujuan-tujuan yang ingin dipenuhinya. Berpijak pada pengertian bahwa etos kerja menggambarkan suatu sikap, maka dapat ditegaskan bahwa etos kerja mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh individu ataupun kelompok dalam memberikan penilaian terhadap kerja.

Menurut K. Bertens (1994), secara etimologi istilah etos berasal dari bahasa Yunani yang berarti "tempat hidup". Mula-mula tempat hidup dimaknai sebagai adat istiadat atau kebiasaan. Sejalan dengan waktu, kata etos berevolusi dan berubah makna menjadi semakin kompleks. dari kata yang sama muncul pula istilah etikos yang berarti "teori kehidupan" yang kemudian menjadi etika.

Menurut Anoraga (1992) Etos Kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Bila individu-individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka Etos Kerjanya akan cenderung tinggi. Sebaliknya sikap dan pandangan terhadap kerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan, maka Etos Kerja dengan sendirinya akan rendah.

Dalam rumusan Jansen Sinamo (2005), Etos Kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Menurutnya, jika seseorang, suatu organisasi, atau suatu komunitas menganut paradigm kerja, mempercayai, dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas. Itulah yang akan menjadi Etos Kerja dan budaya. Sinamo (2005) memandang bahwa Etos Kerja merupakan fondasi dari sukses yang sejati dan otentik. Pandangan ini dipengaruhi oleh kajiannya terhadap studi-studi sosiologi sejak zaman Max Weber di awal abad ke-20 dan penulisan-penulisan manajemen dua puluh tahun belakangan ini yang semuanya bermuara pada satu kesimpulan utama; bahwa keberhasilan di berbagai wilayah kehidupan ditentukan oleh perilaku manusia, terutama perilaku kerja. Sebagian orang menyebut perilaku kerja ini sebagai motivasi, kebiasaan (*habit*) dan budaya kerja.

Sinamo (2005) lebih memilih menggunakan istilah etos karena menemukan bahwa kata etos mengandung pengertian tidak saja sebagai perilaku khas dari sebuah organisasi atau komunitas tetapi juga mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, *spirit* dasar, pikiran dasar, kode etik,

kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi-aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar.

Menurut Gregory (2003) sejarah membuktikan negara yang dewasa ini menjadi negara maju, dan terus berpacu dengan teknologi/informasi tinggi pada dasarnya dimulai dengan suatu etos kerja yang sangat kuat untuk berhasil. Maka tidak dapat diabaikan etos kerja merupakan bagian yang patut menjadi perhatian dalam keberhasilan suatu perusahaan, perusahaan besar dan terkenal telah membuktikan bahwa etos kerja yang militan menjadi salah satu dampak keberhasilan perusahaannya. Etos kerja seseorang erat kaitannya dengan kepribadian, perilaku, dan karakternya. Setiap orang memiliki internal being yang merumuskan siapa dia. Selanjutnya internal being menetapkan respon, atau reaksi terhadap tuntutan external. Respon internal being terhadap tuntutan external dunia kerja menetapkan etos kerja seseorang (Siregar, 2000).

Menurut Geertz (1982) Etos adalah sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan hidup. Sikap disini digambarkan sebagai prinsip masing-masing individu yang sudah menjadi keyakinannya dalam mengambil keputusan. Menurut Usman Pelly (1992), etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Dapat dilihat dari pernyataan di muka bahwa etos kerja mempunyai dasar dari nilai budaya, yang mana dari nilai budaya itulah yang membentuk etos kerja masing-masing pribadi.

Selanjutnya Petty (1993) menyatakan etos kerja sebagai karakteristik yang harus dimiliki pekerja untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang maksimal yang

terdiri dari keahlian interpersonal, inisiatif, dan dapat diandalkan. Defenisi etos kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah defenisi etos kerja yang dikemukakan oleh Petty (1993), yang menyatakan etos kerja sebagai karakteristik yang harus dimiliki pekerja untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang maksimal yang terdiri dari keahlian interpersonal, inisiatif, dan dapat diandalkan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa terbentuknya etos kerja seseorang dengan adanya motifasi yang terpancar dari sikap hidupnya yang mendasar terhadap kerja. Etos kerja secara dinamis selalu mendapat pengaruh dari berbagai faktor, baik eksternal maupun internal, sesuai dengan kodrat manusia selaku mahluk psikofisik. Dengan Demikian terbentuknya, etos kerja melibatkan banyak faktor dan tidak hanya terbentuk secara murni oleh satu atau dua faktor tertentu.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Adapun faktor-faktor etos kerja menurut para ahli sebagai berikut. Etos kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor (Anoraga, 2001), yaitu:

a. Agama

Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang tentu diwarnai oleh ajaran agama yang dianut jika seseorang sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama. Etos kerja yang rendah secara tidak langsung dipengaruhi oleh

rendahnya kualitas keagamaan dan orientasi nilai budaya yang konservatif turut menambah kokohnya tingkat etos kerja yang rendah.

b. Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi dan sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

c. Sosial Politik

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras dengan penuh. Etos kerja harus dimulai dengan kesadaran akan pentingnya arti tanggung jawab kepada masa depan bangsa dan negara. Dorongan untuk mengatasi kemiskinan, kebodohan dan keterbelakangan hanya mungkin timbul jika masyarakat secara keseluruhan memiliki orientasi kehidupan yang terpacu ke masa depan yang lebih baik.

d. Kondisi Lingkungan/Geografis

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada

di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

e. Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras. Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian, dan keterampilan sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi.

f. Struktur Ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

g. Motivasi Intrinsik Individu

Individu yang akan memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja. Maka etos kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang yang bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang tertanam dalam diri sendiri, yang sering disebut dengan motivasi intrinsik.

Darwish (2000) dalam Istijanrto (2006) mengemukakan bahwa etos kerja sangat ditekankan pada beberapa faktor berikut, yaitu :

- a. Kerja keras
- b. Komitmen dan dedikasi terhadap
- c. Kreativitas selama bekerja
- d. Kerja sama serta persaingan di tempat kerja
- e. Ketepatan waktu dalam bekerja
- f. Keadilan dan kedermawanan di tempat kerja

Penerapan etos kerja di tempat kerja juga berupaya menghindari penumpukan kekayaan dengan cara yang tak beretika (*fraud*). Lebih lanjut lagi, etos kerja lebih mengutamakan niat dalam diri seseorang dalam bekerja daripada hasil kerja seseorang.

Jadi dapat disimpulkan faktor- faktor etos kerja adalah agama, budaya, social politik, kondisi lingkungan/geografis, pendidikan, struktur ekonomi, dan motivasi intrinsik individu.

3. Aspek – aspek Etos Kerja

Jansen Sinamo (2005) mengatakan bahwa manusia itu pada dasarnya adalah pencari kesuksesan. Arti sukses dipandang relatif oleh sebagian masyarakat dari segi pencapaiannya, namun ada satu hal yang tetap dilihat sama oleh masyarakat dari zaman apapun yaitu cara untuk mencapai kesuksesan dengan 8 etos kerja berikut ini:

- a. Kerja adalah rahmat: Bekerja tulus penuh syukur.

Bekerja adalah rahmat yang turun dari Tuhan, oleh karena itu harus disyukuri. Bekerja dengan tulus akan membuat seseorang merasakan rahmat lainnya, seperti kemampuan menyediakan sandang pangan untuk keluarga dengan gaji yang diperoleh, kemampuan bergaul lebih luas serta meningkatkan kualitas diri ke tingkat yang lebih tinggi sehingga bias tumbuh dan berkembang, kemampuan memaksimalkan talenta saat bekerja, dan kemampuan mendapatkan pengakuan serta identitas diri dari masyarakat dan komunitas.

b. Kerja adalah amanah: Bekerja benar penuh tanggung jawab

Amanah melahirkan sebuah sikap tanggung jawab, dengan demikian maka tanggung jawab harus ditunaikan dengan baik dan benar bukan sekedar formalitas. Rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang didelegasikan kepada seseorang akan menumbuhkan kehendak kuat untuk melaksanakan tugas dengan benar sesuai *job description* untuk mencapai target yang ditetapkan.

c. Kerja adalah panggilan: Bekerja tuntas penuh integritas

Dalam konteks pekerjaan, panggilan umum ini memiliki arti apa saja yang dikerjakan hendaknya memenuhi tuntutan profesi. Profesi yang dijalani untuk menjawab panggilan sebagai akuntan, hakim, dokter, guru, dosen, dan sebagainya. Agar panggilan dapat diselesaikan hingga tuntas maka perlu diperlukan integritas yang kuat karena dengan memegang teguh integritas maka seseorang dapat bekerja dengan sepenuh hati, segenap pikiran, segenap tenaga secara total, utuh, dan menyeluruh.

d. Kerja adalah aktualisasi: Bekerja keras penuh semangat

Aktualisasi merupakan kekuatan yang dipakai untuk mengubah potensi menjadi realisasi. Tujuan dari sikap aktual ini adalah agar seseorang terbiasa bekerja keras dan selalu tuntas untuk mencapai mimpi dan keinginannya tanpa merubah diri seseorang menjadi pecandu kerja. Ada tiga cara mudah untuk meningkatkan etos kerja keras yaitu mengembangkan visi sebagai ilham untuk bekerja keras; kerja keras merupakan ongkos untuk mengembangkan diri; dan kerja keras itu baik, menyehatkan serta menguatkan diri.

e. Kerja adalah ibadah: Bekerja serius penuh kecintaan

Segala pekerjaan yang diberikan Tuhan harus disyukuri dan dilakukan dengan sepenuh hati. Tidak ada tipe atau jenis pekerjaan yang lebih baik dan lebih rendah dari yang lain karena semua pekerjaan adalah sama di mata Tuhan jika dikerjakan dengan serius dan penuh kecintaan. Berbekal keseriusan itu maka hasil yang akan diperoleh juga akan lebih dari yang dibayangkan, begitu pula jika pekerjaan yang dilakukan didasarkan oleh rasa cinta. Seberat apapun beban pekerjaan seseorang, berapapun gaji yang didapatkan, dan apapun posisi yang dipegang akan memberikan nilai moral dan spiritual yang berbeda jika semua didasari dengan cinta. Jadi bekerja serius penuh kecintaan akan melahirkan pengabdian serta dedikasi terhadap pekerjaan.

f. Kerja adalah seni: Bekerja cerdas penuh kreatifitas

Bekerja keras itu perlu, namun bekerja dengan cerdas sangat dibutuhkan. Kecerdasan disini maksudnya adalah menggunakan strategi dan taktik dengan pintar untuk mengembangkan diri, memanfaatkan waktu bekerja agar tetap efektif dan efisien, melihat dan memanfaatkan peluang kerja yang ada, melahirkan karya dan buah pikiran yang inovatif dan kreatif.

g. Kerja adalah kehormatan: Bekerja tekun penuh keunggulan

Kehormatan diri bisa didapatkan dengan bekerja karena dengan melalui pekerjaan maka seseorang dihormati dan dipercaya untuk memangku suatu posisi tertentu dan mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya termasuk segala kompetensi diri yang dimiliki, kemampuan, dan kesempatan dalam hidup. Rasa hormat yang terbentuk dalam diri seseorang akan menumbuhkan rasa percaya diri yang akan meningkatkan keinginan untuk bekerja lebih tekun.

h. Kerja adalah pelayanan: Bekerja paripurna penuh kerendahan hati

Hasil yang dilakukan dalam bekerja bisa menjadi masukan untuk orang lain dan sebaliknya, sehingga dari proses tersebut seseorang telah memberikan kontribusi kepada orang lain agar mereka bisa hidup dan beraktivitas dengan lebih mudah. Jadi bekerja dapat digolongkan sebagai salah satu bentuk pelayanan diri terhadap orang lain.

Aspek pengukuran dalam etos kerja menurut Handoko (1993) yaitu sebagai berikut:

- a. Aspek dari dalam, yaitu aspek penggerak atau pembagi semangat dari dalam diri individu. Minat yang timbul disini merupakan dorongan yang berasal dari dalam karena kebutuhan biologis, misalnya keinginan untuk bekerja akan memotivasi aktivitas mencari kerja.
- b. Aspek motif sosial, yaitu aspek yang timbul dari luar diri individu. aspek ini bisa berwujud suatu objek keinginan seseorang yang ada di ruang lingkup pergaulan manusia. Pada aspek social ini peran *human relation* akan tampak dan diperlukan dalam usaha untuk meningkatkan etos kerja seseorang.
- c. Aspek persepsi, yaitu aspek yang berhubungan dengan sesuatu yang ada pada diri seseorang yang berhubungan dengan perasaan, misalnya dengan rasa senang, rasa simpati, rasa cemburu, serta perasaan lain yang timbul dalam diri individu. Aspek ini akan berfungsi sebagai kekuatan yang menyebabkan seseorang memberikan perhatian atas persepsi pada system budaya organisasi dan aktivitas kerjanya. .

Menurut Petty (1993), etos kerja memiliki tiga aspek atau karakteristik, yaitu keahlian interpersonal, inisiatif, dan dapat diandalkan.

- a. Keahlian interpersonal

Keahlian interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan hubungan kerja dengan orang lain atau bagaimana pekerja berhubungan dengan pekerja lain di lingkungan kerjanya. Keahlian interpersonal meliputi kebiasaan, sikap, cara, penampilan dan perilaku yang digunakan individu pada saat berada di sekitar orang lain serta mempengaruhi

bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain. Indikator yang digunakan untuk mengetahui keahlian interpersonal seorang pekerja adalah meliputi karakteristik pribadi yang dapat memfasilitasi terbentuknya hubungan interpersonal yang baik dan dapat memberikan kontribusi dalam performansi kerja seseorang, dimana kerjasama merupakan suatu hal yang sangat penting.

Terdapat 17 sifat yang dapat menggambarkan keahlian interpersonal seorang pekerja (Petty, 1993), yaitu: sopan, bersahabat, gembira, perhatian, menyenangkan, kerjasama, menolong, disenangi, tekun, loyal, rapi, sabar, apresiatif, kerja keras, rendah hati, emosi yang stabil, dan keras kemauan.

b. Inisiatif

Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi seseorang agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Aspek ini sering dihubungkan dengan situasi di tempat kerja yang tidak lancar. Hal-hal seperti penundaan pekerjaan, hasil kerja yang buruk, kehilangan kesempatan karena tidak dimanfaatkan dengan baik dan kehilangan pekerjaan, dapat muncul jika individu tidak memiliki inisiatif dalam bekerja (Petty, 1993).

Terdapat 16 sifat yang dapat menggambarkan inisiatif seorang pekerja (Petty, 1993) yaitu: cerdas, produktif, banyak ide, berinisiatif,

ambisius, efisien, efektif, antusias, dedikasi, daya tahan kerja, akurat, teliti, mandiri, mampu beradaptasi, gigih, dan teratur.

c. Dapat diandalkan

Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap hasil kerja seorang pekerja dan merupakan suatu perjanjian implisit pekerja untuk melakukan beberapa fungsi dalam kerja. Seorang pekerja diharapkan dapat memuaskan harapan minimum perusahaan, tanpa perlu terlalu berlebihan sehingga melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya. Aspek ini merupakan salah satu hal yang sangat diinginkan oleh pihak perusahaan terhadap pekerjanya.

Terdapat 7 sifat yang dapat menggambarkan seorang pekerja yang dapat diandalkan (Petty, 1993), yaitu: mengikuti petunjuk, mematuhi peraturan, dapat diandalkan, dapat dipercaya, berhati-hati, jujur, dan tepat waktu.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan aspek-aspek etos kerja adalah tiga aspek etos kerja yaitu keahlian interpersonal seperti kemampuan yg dimiliki karyawan berdasarkan informasi yang dimilikinya, inisiatif terhadap sesuatu pekerjaan, dan dapat diandalkan dalam situasi apapun.

C. Motivasi Intrinsik

1. Pengertian Motivasi Intrinsik

Motivasi seseorang berasal dari intern dan ekstern (Herpen, dkk. 2002).

Hasil penelitiannya mengatakan bahwa motivasi seseorang berupa intrinsik dan

ekstrinsik. Herpen, dkk (2002) juga menambahkan beberapa pendapat dari Gacther and Falk (2000), yang mengatakan bahwa, motivasi intrinsik dan ekstrinsik merupakan hal yang mempengaruhi tugas seseorang. Perilaku kongkrit atau nyata yang sebenarnya, kebanyakan adalah kombinasi dari dua unsur tersebut. Menurut Winardi (2001), motivasi intrinsik merupakan motivasi yang berfungsi tanpa adanya rangsangan dari luar, dalam diri individu sudah ada suatu dorongan untuk melakukan tindakan. Disebut intrinsik, karena tujuannya adalah perasaan internal mengenai kompetensi.

Ray dan Miller (1994), mengungkapkan tugas dan tanggung jawab kerja yang diberikan kepada setiap karyawan merupakan salah satu sumber motivasi intrinsik yang ada di dalam diri karyawan. Griffin dan Moorhead (dalam Windayanti, 2007), mengatakan bahwa motivasi intrinsik sebagai suatu tekanan-tekanan yang menyebabkan individu terlibat dalam suatu fokus kegiatan saja. Desy, dkk (2001), motivasi intrinsik ialah suatu bentuk motivasi yang memiliki kekuatan besar yang dapat membuat seseorang merasa nyaman dan senang dalam melakukan tugas yang disesuaikan dengan nilai tugas itu. Motivasi intrinsik ini juga merupakan ruang lingkup pemberdayaan karyawan untuk mencapai hasil dari penerapan kemampuan dan bakat individual.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut dapat dikatakan bahwa motivasi intrinsik adalah keinginan dari dalam diri seseorang yang memiliki kekuatan besar untuk mengerahkan segala kemampuan dan bakat dalam mencapai segala sesuatu yang sesuai dengan harapannya dalam pemenuhan kebutuhan-kebutuhan, berkopetensi dengan lingkungan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Intrinsik

Hezberg (Winardi,2001) mengatakan faktor-faktor seperti kebijakan, administrasi perusahaan dan gaji yang memadai dalam suatu pekerjaan akan menentramkan karyawan. Selanjutnya beliau juga mengelompokkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi intrinsik seseorang diantaranya adalah:

a. Pekerjaan itu sendiri

Yaitu pekerjaan atau tugas yang dimilikinya sesuai atau tidak dengan kemampuannya.

b. Prestasi yang diraih

Yaitu adanya kesempatan untuk mengembangkan dirinya menjadi seseorang yang lebih dalam mengabdikan diri di dalam lingkungannya.

c. Peluang untuk maju

Yaitu adanya kesempatan untuk mengembangkan dirinya menjadi seseorang yang lebih dalam mengabdikan diri di dalam lingkungannya.

d. Pengakuan orang lain

Yaitu diterimanya di dalam lingkungan tersebut dan adanya suatu penghargaan atas apa yang telah ia kerjakan.

e. Tanggung jawab

Yaitu kemampuan untuk berani menanggung resiko atas apa yang ia kerjakan.

Selanjutnya Hawadi (2001), mengatakan bahwa pembentukan motivasi intrinsik ini dipengaruhi oleh dua faktor yaitu:

a. Faktor individual

Seperti intelegensi, persepsi individu akan pentingnya tugas, kontribusi orang lain, misalnya keluarga, rekan kerja dan atasan, minat, dan perkembangan individual yang unik antara satu karyawan dengan rekan kerja yang lainnya.

b. Faktor situasional

Seperti pengaruh situasi yang mengundang adanya semangat atau dorongan dalam mengerjakan pekerjaan, bentuk ruang kerja, dan peraturan-peraturan yang mengikat karyawan.

Bedasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantara adalah pekerjaan itu sendiri, prestasi yang diraih, peluang untuk maju, pengakuan orang lain dan tanggung jawab.

3. Aspek-aspek Motivasi Intrinsik

Menurut teori Herzberg (1987) motivasi yang ideal dapat merangsang usaha adalah peluang untuk melaksanakan tugas yang lebih membutuhkan keahlian dan peluang untuk mengembangkan kemampuan. Menurut Herzberg (1987) faktor hygienic atau extrinsic factor tidak akan mendorong minat para karyawan untuk berforma baik, akan tetapi jika faktor-faktor ini dianggap tidak dapat memuaskan dalam berbagai hal seperti gaji tidak memadai, kondisi kerja tidak menyenangkan, faktor-faktor itu dapat menjadi sumber ketidakpuasan potensial (Cushway & Lodge, 1995, dalam Sopyan, 2009).

Faktor motivation intrinsic atau intrinsik faktor merupakan faktor yang mendorong semangat guna mencapai kinerja yang lebih tinggi. Jadi pemuasan terhadap kebutuhan tingkat tinggi lebih memungkinkan seseorang untuk berforma tinggi daripada pemuasan kebutuhan lebih rendah, (Leidecker&Hall, 199). Santrock (2002) mengatakan bahwa motivasi intrinsik sangat mempengaruhi kreativitas dan rasa ingin tahu anak (natural curiosity).

Motivasi intrinsik ini memiliki aspek-aspek sebagai berikut (Stipek, 2002)

a. Kompetensi

Yaitu kekuatan atau dorongan ditunjukkan dengan perilaku yang cenderung mendekati tugas. Indikator dari aspek ini misalnya seperti hal-hal yang mendekati dan dirasa perlu sehubungan dengan tugas, tidak berhenti bekerja sebelum tugas selesai, mendekati tugas-tugas dengan gembira, persisten dalam menghadapi kegagalan, suka rela menjawab pertanyaan dan menyediakan jawaban sebelum diminta untuk menjawab.

b. Tugas baru

Yaitu dorongan dari dalam diri karena adanya rasa keingintahuan terhadap tugas yang bertujuan untuk mengembangkan pengetahuan. Hal ini seperti, mandiri dan fokus terhadap tugas walaupun faktor luar tidak hadir (atasan, supervisi, ataupun orang lain), terlihat menikmati pekerjaan, menunjukkan harapan yang tinggi pada tugas sulit mengembangkan pengetahuan yang dimiliki kepada hal baru.

c. Otonomi diri

Memiliki inisiatif untuk melakukan kegiatan pembelajaran dengan sendirinya tanpa dipengaruhi faktor luar. Adanya keinginan untuk mengevaluasi hasil lebih jauh hasil pembelajarannya secara lebih mendalam dan spontan sehingga menghasilkan ekspresi bangga terhadap prestasi yang diraih.

Aspek-aspek motivasi intrinsik dikembangkan oleh Harter,dkk (dalam Stipek, 2002)

- a. Competence
- b. Novelty
- c. Self determinant

Motivasi intrinsik ini juga dapat mengarahkan tingkah laku seseorang dengan titik berat pada bagaimana prestasi dicapai (Mc Clelland, dalam Hawadi, 2001). Motivasi intrinsik ini dapat menciptakan kreativitas, pembelajaran konsep, pencairan tantangan dan kesenangan dalam belajar secara lebih cepat dibandingkan dengan motivasi ekstrinsik (Stipek,2002).

Aspek-aspek motivasi intrinsik menurut (Thomas,2000) adalah sebagai berikut:

a. Pilihan

Merupakan peluang untuk mampu menyeleksi kegiatan-kegiatan atau tugas yang masuk akal dan melaksanakannya dengan cara yang

memadai seperti wewenang, keamanan, adanya tujuan yang jelas, dan informasi.

b. Kompetensi

Ialah suatu pencapaian yang dirasakan saat melakukan kegiatan pilihan dengan cara yang amat terampil seperti pengetahuan-pengetahuan, umpan balik, dan pembekalan keterampilan.

c. Penuh Arti

Memiliki tujuan sebagai peluang untuk mengejar sasaran tugas yang bermulai dan sasaran yang terjadi dalam skema yang lebih besar misalnya pengenalan keinginan dan visi yang membangkitkan.

d. Kemajuan

Ini adalah perasaan yang membuat langkah maju dan berarti dalam mencapai sasaran tugas, seperti iklim kolaboratif dan pengukuran kemajuan.

Berdasarkan uraian mengenai aspek-aspek motivasi intrinsik di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek motivasi intrinsik yaitu: pilihan, kompetensi, penuh arti, dan kemajuan.

D. Hubungan Antara Motivasi Intrinsik dengan Etos Kerja Karyawan

Menurut Petty (1993) menyatakan etos kerja sebagai karakteristik yang harus dimiliki pekerja untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang maksimal yang terdiri dari keahlian interpersonal, inisiatif, dan dapat diandalkan. Menurut Usman Pelly (1992), etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran

sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Dapat dilihat dari pernyataan di muka bahwa etos kerja mempunyai dasar dari nilai budaya, yang mana dari nilai budaya itulah yang membentuk etos kerja masing-masing pribadi.

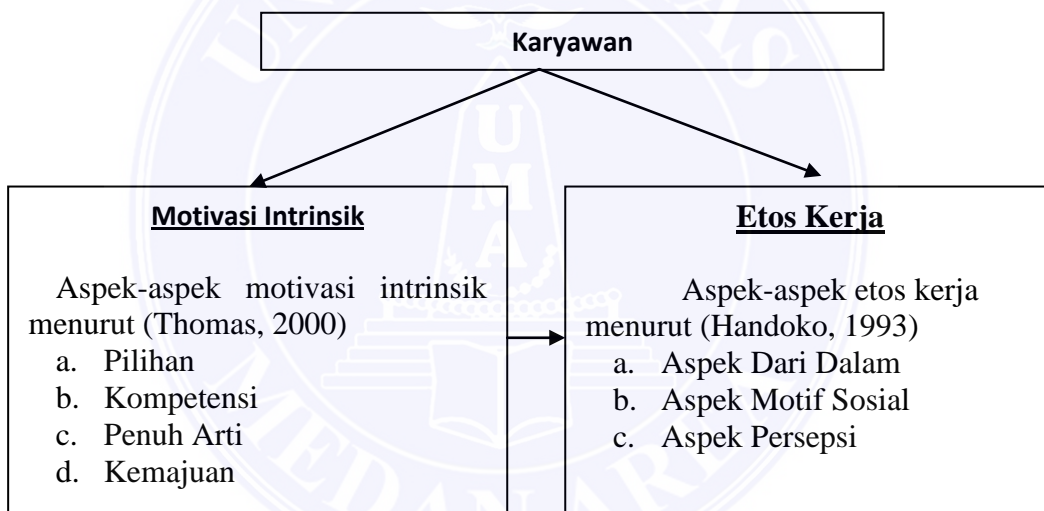
Etos kerja adalah suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau satu umat terhadap kerja. Kalau pandangan dan sikap itu, melihat kerja sebagai suatu hal yang luhur untuk eksistensi manusia, maka etos kerja itu akan tinggi. Sebaliknya kalau melihat kerja sebagai suatu hal tak berarti untuk kehidupan manusia, apalagi kalau sama sekali tidak ada pandangan dan sikap terhadap kerja, maka etos kerja itu dengan sendirinya rendah. Oleh sebab itu untuk menimbulkan pandangan dan sikap yang menghargai kerja sebagai sesuatu yang luhur, diperlukan dorongan atau motivasi. (Anoraga,1992).

Salah satu faktor etos kerja menurut Anoraga (2001) adalah motivasi intrinsik. Individu yang akan memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja. Maka etos kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang yang bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang tertanam dalam diri sendiri, yang sering disebut dengan motivasi intrinsik.

Motivasi seseorang berasal dari intern dan ekstern (Herpen, dkk. 2002). Hasil penelitiannya mengatakan bahwa motivasi seseorang berupa intrinsik dan ekstrinsik. Herpen, dkk (2002) juga menambahkan beberapa pendapat dari Gacther and Falk (2000), yang mengatakan bahwa, motivasi intrinsik dan

ekstrinsik merupakan hal yang mempengaruhi tugas seseorang. Perilaku kongkrit atau nyata yang sebenarnya, kebanyakan adalah kombinasi dari dua unsur tersebut. Menurut Winardi (2001), motivasi intrinsik merupakan motivasi yang berfungsi tanpa adanya rangsangan dari luar, dalam diri individu sudah ada suatu dorongan untuk melakukan tindakan. Disebut intrinsik, karena tujuannya adalah perasaan internal mengenai kompetensi.

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Dari tinjauan teori di atas dan berdasarkan uraian permasalahan yang dikemukakan, maka dapat dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut : Ada hubungan antara motivasi intrinsik dengan etos kerja. Diasumsikan bahwa semakin tinggi motivasi intrinsik maka semakin tinggi etos kerja atau sebaliknya, semakin rendah motivasi intrinsik maka semakin rendah etos kerja.