

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini merupakan bagian yang memaparkan hasil-hasil teori yang ada. Teori yang digunakan sebagai acuan dalam melakukan penelitian. Dalam bab ini juga akan dipaparkan hasil penelitian terdahulu secara garis besar. Teori yang digunakan berfokus pada tema-tema mengenai motivasi.

2.1 Gambaran Umum Motivasi

Motivasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) memiliki arti dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Motivasi juga memiliki arti usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaknya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya. Motivasi berasal dari kata Latin “movere” yang berarti dorongan atau menggerakkan.

2.1.1 Definisi Motivasi

Dalam manajemen, motivasi hanya ditujukan untuk sumber daya manusia. Motivasi membahas bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi karyawan agar mau bekerja sama secara produktif dan berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi sangat penting karena pemimpin membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik secara terintegrasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Proses timbulnya motivasi diawali dengan munculnya suatu kebutuhan yang belum terpenuhi sehingga menyebabkan adanya ketidak seimbangan antara fisik dan psikologi dalam diri seseorang. Dalam suatu organisasi, motivasi merupakan salah satu faktor yang memainkan peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Menurut Mangkunegara (2001), motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Nawawi (2001), menyatakan motifasi berasal dari kata dasar motif yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Sedarmayanti (2001) menyatakan, motivasi dapat diartikan sebagai suatu daya pendorong yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan ada sesuatu yang mempengaruhi. Martoyo (2000) dalam Rahmawati (2013) menyatakan bahwa motivasi adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan suatu tindakan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidaksinambungan.

Robbins dan Judge (2016) mengatakan bahwa motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai sebuah tujuan. Oleh karena itu, motivasi secara umum adalah sesuatu yang berkaitan dengan upaya untuk menuju setiap tujuan. Motivasi menurut Kreitner dan Kinicki (2003) diambil dari kata latin “movere” yang berarti “pindah”. Dalam konteks sekarang, motivasi adalah proses-proses psikologis meminta mengarahkan, arahan, dan menetapkan

tindakan suka rela yang mengarah pada tujuan. Menurut mereka, para manajer perlu memahami proses psikologis ini jika mereka ingin berhasil memandu para karyawan menuju mencapai sasaran organisasi. Hasil dari motivasi tersebut juga secara umum dinilai dengan perilaku yang ditunjukkan, jumlah usaha yang dikeluarkan, atau strategi pilihan yang digunakan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan atau tugas. Berikut adalah beberapa akar historis beberapa teori motivasi modern yang ada menurut Kreitner dan Kinicki (2003):

A. Kebutuhan

Beberapa teori kebutuhan didasarkan pada pernyataan bahwa individu termotivasi oleh kebutuhan yang tidak terpuaskan. Ketidakpuasan terhadap kehidupan sosial anda sebagai contoh, seharusnya memotivasi Anda untuk berperan serta dalam lebih banyak aktifitas sosial.

B. Penguatan

Ahli teori penguatan seperti Edward L. Thorndike dan B F Skinner berpendapat bahwa perilaku sosial dikendalikan oleh konsekuensinya, bukan oleh hasil dari keadaan hipotesis internal seperti naluri, arahan, atau kebutuhan.

C. Kesadaran

Tidak setuju dengan gagasan bahwa perilaku sepenuhnya dibentuk oleh konsekuensi yang berkaitan dengan lingkungan, ahli teori motivasi kognitif mengatakan bahwa perilaku adalah suatu fungsi keyakinan, harapan, nilai-nilai, dan kesadaran mental lainnya. Perilaku dipandang sebagai hasil

dari pilihan yang rasional dan kesadaran diantara rangkaian tindakan alternatif

D. Karakteristik Pekerjaan

Pendekatan teoritis ini didasarkan pada gagasan bahwa tugas itu sendiri adalah kunci dari motivasi karyawan. Satu pekerjaan yang membosankan dan monoton menghalangi motivasi untuk berprestasi baik, sedangkan suatu pekerja yang menantang akan meningkatkan motivasi.

E. Perasaan / Emosi

Pandangan yang paling baru pada evolusi teori motivasi didasarkan pada gagasan bahwa pekerja adalah orang yang mengejar tujuan bukan untuk menjadi seseorang yang berprestasi baik.

Douglas McGregor dalam Robbins dan Judge (2016) menyatakan ada dua sudut pandang yang berbeda yaitu sisi secara mendasar negatif, diberi label Teori X, dan yang satunya secara mendasar positif diberi label Y. Dibawah Teori X, para manajer meyakini bahwa para pekerja pada dasarnya tidak menyukai bekerja sehingga harus diarahkan atau bahkan dipaksa untuk melakukan pekerjaannya. Sebaliknya di bawah teori Y, para manajer beranggapan bahwa para pekerja memandang pekerjaannya sebagai suatu hal yang alamiah seperti beristirahat, atau bermain, dan maka dari itu rata-rata orang dapat belajar untuk menerima, dan bahkan mencari tanggung jawab.

Teori motivasi terbaik yang diketahui adalah teori hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Maslow (1954) dalam Robbins dan Judge (2016) membuat hipotesis bahwa dalam setiap diri manusia terdapat hierarki lima kebutuhan:

A. Fisiologis: Meliputi kelaparan, kehausan, tempat perlindungan, seks, dan kebutuhan fisik lainnya.

B. Rasa Aman: Keamanan dan perlindungan dari bahaya fisik dan emosional.

C. Sosial: Kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan, dan persahabatan.

D. Penghargaan: Faktor-faktor internal misalnya rasa harga diri, kemandirian dan pencapaian, serta faktor-faktor eksternal misalnya status, pengakuan, dan perhatian.

E. Aktualisasi Diri: Dorongan yang mampu membentuk seseorang untuk menjadi apa, meliputi pertumbuhan, mencapai potensi kita, dan pemenuhan diri.

Teori kebutuhan dasar manusia menurut Maslow juga didukung oleh teori kebutuhan menurut McClelland dalam Robbins dan Judge (2016). McClelland mengungkapkan ada tiga komponen utama dalam teori kebutuhan antara lain:

a. Kebutuhan akan pencapaian / *need of achievement* (nAch) adalah dorongan untuk berprestasi, untuk pencapaian yang berhubungan dengan serangkaian standar.

b. Kebutuhan akan kekuasaan / *need of power* (nPow) adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dengan cara yang tidak akan dilakukan tanpa dirinya.

c. Kebutuhan akan afiliasi / *need of affiliation* (nAff) adalah keinginan untuk hubungan yang penuh persahabatan dan interpersonal yang dekat.

2.1.2 Motivasi Internal dan Eksternal

Hertzberg dalam Robbins dan Judge (2016) juga menyatakan apa yang disebut dengan teori dua faktor yaitu suatu teori yang mengaitkan faktor-faktor intrinsik dengan kepuasan kerja dan menghubungkan faktor ekstrinsik dengan ketidakpuasan kerja. Juga disebut sebagai teori motivasi murni. Bagi Hertzberg, lawan dari kepuasan bukanlah ketidakpuasan, sebagaimana yang telah diyakini sejak dahulu. Menurutnya lawan dari “kepuasan” adalah “tidak ada kepuasan” sedangkan lawan dari “ketidakpuasan” adalah “tidak ada kepuasan”. Faktor murni yang dikemukakan oleh Hertzberg adalah kebijakan dan administrasi perusahaan, serta gaji pokok yang ketika memadai dalam pekerjaan, akan mampu menenangkan pekerja. Ketika faktor-faktor ini memadai, pekerja tidak akan tidak puas.

Motivasi terbagi menjadi dua menurut Porter (2003) dan kawan-kawan yang menyatakan bahwa ada motivasi intrinsik dan ekstrinsik:

A. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah sesuatu yang datang dari dalam diri seseorang. Hal-hal yang berkaitan dengan faktor intrinsik yaitu prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan kemajuan peluang kreatif atau menantang. Motivasi intrinsik dapat didefinisikan sebagai motivasi untuk melakukan suatu kegiatan untuk mengalami kesenangan dan kepuasan yang melekat dalam kegiatan tersebut. Potensi dan kompetensi seseorang yang dapat memenuhi

kebutuhan individu secara otonom akan meningkatkan motivasi intrinsik seseorang.

B. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang disebabkan oleh faktor eksternal atau faktor dari luar diri seseorang. Faktor ekstrinsik juga disebut sebagai faktor higienis. Faktor eksternal yang dimaksudkan di sini adalah lingkungan perusahaan, yaitu kebijakan organisasi dan administrasi, hubungan interpersonal, pengawasan, kondisi kerja, gaji, dan tunjangan yang disebut sebagai kompensasi.

2.1.3 Motivasi Bergabung Dalam Kelompok

Masih ada lagi teori mengenai motivasi. Teori motivasi ini lebih berkaitan dengan motivasi seseorang untuk bergabung dalam suatu kelompok. Teori ini dikemukakan oleh Reddy (2014), menyatakan bahwa kelompok merupakan dua atau lebih individu, berinteraksi dan saling terkait, yang secara bersama mewujudkan suatu tujuan. Setiap kelompok menawarkan keuntungan-keuntungan yang berbeda untuk para anggotanya. Berikut adalah alasan seseorang bergabung dalam kelompok menurut Reddy (2014):

a. Keamanan (*security*)

Dengan bergabung dalam kelompok, ketidaknyamanan untuk berdiri sendiri dapat berkurang. Orang merasa lebih kuat, berkurangnya keraguan, dan lebih berani menghadapi ancaman maupun tantangan.

b. Status

Orang bergabung dalam suatu kelompok mendapatkan perasaan bangga.

c. Harga Diri (*self esteem*)

Kelompok dapat memberikan perasaan berharga pada diri sendiri. Orang juga dapat merasa berharga untuk kelompok dan dirinya sendiri.

d. Afiliasi (*afiliation*)

Orang menikmati interaksi reguler yang ada pada kelompok. Bagi banyak orang, interaksi tersebut memenuhi kebutuhan mereka untuk berafiliasi.

e. Kekuatan (*power*)

Kelompok merepresentasikan kekuatan. Hal ini didapatkan dari aksi-aksi kelompok.

f. Pencapaian Tujuan (*goal achievement*)

Kelompok didirikan untuk mencapai suatu tujuan yang sulit dicapai secara individu.

Dari berbagai teori motivasi yang ada, peneliti akan menggunakan teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow mengenai 5 dasar kebutuhan manusia ini sebagai acuan. Teori milik Maslow digunakan karena menurut para ahli, sejauh ini teori 5 dasar kebutuhan manusia ini adalah teori motivasi yang terbaik. Teori 5 kebutuhan dasar Maslow ini juga akan motivasi seseorang dalam memutuskan sesuatu dan mengambil tindakan. Teori lain yang ada kemudian akan digunakan sebagai pembandingan dari teori acuan yang ada.

2.1.4 Motivasi Belajar

Dalam organisasi bela diri tentu aspek transfer ilmu menjadi hal yang utama karena dengan tujuan itulah organisasi bela diri didirikan. Tujuannya agar ilmu yang diberikan tidak menyimpang dan dapat diteruskan secara

turun-temurun. Motivasi yang ada juga tidak terlepas dari motivasi belajar dari anggota yang ada. Dimiyati dan Mudjiono (1994) dalam Asih (2015) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi belajar siswa. Beberapa diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Cita-cita / aspirasi siswa

Cita-cita dapat berlangsung dalam waktu sangat lama, bahkan sepanjang hayat. Cita-cita siswa untuk “menjadi seseorang” akan memperkuat semangat belajar dan mengarahkan pelaku untuk belajar. Cita-cita akan memperkuat motivasi untuk belajar baik secara intrinsik dan juga ekstrinsik sebab tercapainya cita-cita akan mewujudkan aktualisasi diri.

b. Kemampuan Belajar

Dalam belajar dibutuhkan berbagai kemampuan. Kemampuan ini meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat pada dalam diri siswa. Misalnya pengamatan, perhatian, ingatan, daya pikir, dan fantasi. Di dalam kemampuan belajar ini, perkembangan berpikir siswa menjadi ukuran. Siswa yang taraf perkembangan berpikirnya konkrit / nyata tidak sama dengan siswa yang berpikir secara operasional. Jadi, siswa yang mempunyai motivasi belajar yang tinggi akan memperoleh kesuksesan yang lebih.

c. Kondisi Jasmani dan Rohani Siswa

Siswa adalah makhluk yang terdiri dari kesatuan psikofisik jadi kondisi siswa akan mempengaruhi motivasi belajarnya.

d. Kondisi Lingkungan Kelas

Kondisi lingkungan merupakan unsur-unsur yang datang dari luar diri siswa. Lingkungan siswa, sebagaimana lingkungan individu siswa ada tiga

yaitu lingkungan keluarga, sekolah, dan masyarakat. Jadi lingkungan yang menghambat atau mendukung berasal dari ketiga lingkungan tersebut. Hal ini dapat dilakukan misalnya bagaimana guru mengelola kelas untuk menciptakan suasana belajar yang menyenangkan, menampilkan diri yang menarik agar siswa termotivasi dalam belajar.

e. Unsur-unsur Dinamis dalam Belajar

Unsur-unsur dinamis dalam belajar adalah unsur-unsur yang keberadaannya dalam proses belajar mengajar tidak stabil dan kadang lemah, bahkan malah tidak sama sekali

f. Upaya Guru dalam membelajarkan siswa

Upaya yang dimaksud disini adalah bagaimana guru membelajarkan siswanya dalam memahami materi yang diberikan.

2.2 Organisasi Non-Profit

2.2.1 Definisi Organisasi Non-Profit

Organisasi non-profit mempunyai tujuan utama untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui pelayanan, sedangkan organisasi profit bertujuan untuk memaksimalkan kesejahteraan pemegang saham melalui penciptaan keuntungan. Organisasi non-profit merupakan organisasi yang dijalankan bukan untuk mencari laba Nordiawan (2006). Pertanggungjawaban organisasi non profit ditujukan kepada masyarakat (publik).

Secara umum, organisasi non-profit merupakan organisasi dengan dasar kepemimpinan secara sukarela dan tidak mendapatkan gaji. Orang-orang yang tergabung dan terlibat dalam organisasi tersebut memiliki ketertarikan terhadap misi organisasi (Axelrod, 2005). Weinberg dan Worth dalam Varela

(2013) menyatakan bahwa misi organisasi non-profit untuk melayani kepentingan publik sehingga harus menciptakan dan mempertahankan nilai bagi orang banyak. Organisasi non-profit sebagai organisasi swasta yang mandiri dan tidak berorientasi pada keuntungan bagi pemilik atau anggota. Walaupun begitu tetapi organisasi ini tetap memberikan keuntungan pada masyarakat umum (Varela, 2013).

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa organisasi non-profit adalah organisasi yang tidak berorientasi pada profit. Organisasi non-profit adalah organisasi yang mengedepankan kepentingan masyarakat, anggota, dan juga kepentingan organisasi itu sendiri. Organisasi ini biasanya memiliki kegiatan operasional yang tidak bisa didapatkan pada organisasi-organisasi profit. Sebagai contoh pembahasan adalah organisasi bela diri aliran kung fu dimana orang-orang atau masyarakat masuk dalam organisasi ini bukan karena tujuan untuk mencari profit tetapi lebih mencari ilmu dan juga mempelajari suatu budaya. Dalam hal ini, Traditional Ip Man Wing Chun (TIMWC) Yogyakarta termasuk ke dalam organisasi non-profit karena organisasi ini bertujuan untuk menampung antusiasme masyarakat pada bela diri Wing Chun dan bukan untuk mencari kebutuhan materialistik.

2.2.2 Karakteristik Organisasi Non-Profit

Berikut adalah beberapa karakteristik dari organisasi non-profit menurut Suryono (1999):

A. Tidak adanya pengukuran laba

Pada hakikatnya, keuntungan adalah perbedaan antara biaya dari masukan organisasi dengan hasilnya. Biaya dalam organisasi

non-profit dapat dihitung dengan mudah layaknya seperti pada organisasi profit, sebaliknya keluaran sulit ditentukan secara kuantitatif. Dengan demikian tidak ada ukuran tunggal prestasi organisasi non-profit dan hampir tidak mungkin membandingkan organisasi terpisah secara efektif dan realistik.

B. Tidak selalu bergantung pada kekuatan pasar

Organisasi non-profit tidak bergantung pada kekuatan pasar karena mereka tidak melihat klien sebagai peluang. Organisasi non-profit malah melihat klien sebagai beban bagi sumber daya.

C. Ketiadaan komparatif pertanggung jawaban

Pertanggung jawaban operasional dalam organisasi non-profit tidak seakurat pada organisasi profit karena sifat alamiahnya banyak organisasi non-profit dikelola oleh amatir yang jam kerjanya tidak penuh, dan kerap kali tidak digaji. Dengan mekanisme kendali yang kurang ketat dan terutama karena sifat tradisional, mayoritas organisasi non-profit telah mengabaikan pemakaian akuntan manajemen dan sistem informasi yang komprehensif dan canggih.

Sedangkan menurut Salusu (2006) Tujuan utama dari sebuah organisasi non profit adalah untuk memperjuangkan keadilan, ketenteraman, dan kesejahteraan umum. Di dalamnya terdapat makna-makna melakukan sesuatu dengan baik, melaksanakan etika, memiliki dampak menyenangkan, dan juga untuk menyejahterakan masyarakat.

Dalam aktifitasnya, organisasi tentu dijalankan oleh sumber daya manusia itu sendiri atau yang biasa disebut anggota organisasi. Dalam

menjalankan kegiatan organisasi, anggota tersebut tentu menunjukkan adanya perilaku dalam organisasi sehingga organisasi dapat berjalan.

2.3 Organisasi

Robbins dan Judge (2016) menyatakan bahwa organisasi adalah suatu unit sosial yang dikoordinasi secara sadar, terdiri atas dua atau lebih orang-orang yang berfungsi dalam suatu basis yang berkelanjutan untuk mencapai tujuan bersama atau serangkaian tujuan. Miller (2009) mendefinisikan organisasi sebagai kumpulan dari lima bagian utama, diantaranya nama dari kolektifitas sosial yang eksis, tujuan individu serta organisasional, adanya aktivitas yang terkoordinasi, struktur organisasi serta tempelan dari organisasi dengan lingkungan dari organisasi yang lain.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai motivasi juga telah dilakukan oleh John Roderick Malmo (2016) yang meneliti mengenai faktor-faktor yang memotivasi seseorang untuk menjadi instruktur di seni bela diri Filipina. Dari penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa profit dan keuntungan secara moneter bukanlah menjadi hal yang menyebabkan para instruktur melatih seni bela diri Filipina. Semua informan menyatakan bahwa mencari profit melalui melatih adalah hal yang sulit dan mereka tidak termotivasi sama sekali dengan faktor ini. Informan menyatakan bahwa faktor paling kuat yang memotivasi mereka dalam melatih seni bela diri Filipina adalah karena faktor mereka ingin mempertahankan warisan. Para informan menganggap bahwa seni bela diri Filipina adalah sebuah warisan yang harus dipertahankan dan memutuskan diri sebagai penerus warisan tersebut.

Informan juga mengaku bahwa faktor *sharing* hal yang memotivasi mereka dalam mengajarkan seni bela diri Filipina. Mereka mengakui mereka menikmati sesi *sharing* ini dan merasa senang ketika membantu murid mereka untuk berkembang dan menjadi sukses di bidang seni bela diri Filipina. Informan juga merasaa bertanggung jawab untuk mempersiapkan murid-murid mereka agar memiliki pertahanan diri. Pada akhirnya makna dari penelitian yang dilakukan adalah agar murid-murid mereka dapat menjadi bagian dari komunitas seni bela diri Filipina tersebut.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Chukwuma dan Okafor (2014) menyimpulkan dalam temuannya bahwa efek motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan sangat penting bagi organisasi. Agar dapat menyesuaikan dengan tingkat tren bisnis terkini, manajemen perusahaan manufaktur di Nnewi harus berusaha semaksimal mungkin. mungkin untuk menerapkan teknik motivasi yang baik dan positif untuk meningkatkan moral pekerja terhadap produktivitas dan kinerja.

Penelitian mengenai motivasi belajar juga dilakukan oleh Asih (2015) dimana hasil dari penelitian yang ada menyebutkan bahwa minat belajar siswa yang masih kurang karena kurangnya dukungan fasilitas yang ada. Penilaian dari guru juga menjadi hal yang penting bagi siswa untuk memotivasi mereka dalam belajar.

Penelitian mengenai motivasi berlatih atlet UKM kempo dilakukan oleh Rantoni (2016). Dari penelitian yang telah dilakukan hasil yang didapatkan adalah bahwa motivasi berlatih atlet UKM Kempo dipengaruhi oleh faktor internal dan juga eksternal. Adapun yang mendorong atlet untuk berlatih atas kemauan sendiri dan untuk mencapai prestasi berolahraga dan juga kebugaran fisik, sekaligus

menambah pengetahuan dibidang beladiri kempo. Atlet juga awalnya ternyata tertarik dengan program latihan yang diajarkan. Bukan hanya itu saja, atlet juga merasa UKM Kempo ini memiliki rasa persaudaraan yang kuat dan juga memiliki pandangan positif serta peduli terhadap bela diri Kempo

