

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. MOTIVASI**

##### **1. Pengertian Motivasi**

Kata motivasi berasal dari bahasa latin "*Movere*" yang artinya menimbulkan pergerakan. Motivasi didefinisikan sebagai kekuatan psikologis yang menggerakkan seseorang kearah beberapa jenis tindakan (Haggard, 1989) dan sebagai suatu kesediaan peserta didik untuk menerima pembelajaran, dengan kesiapan sebagai bukti dari motivasi (Redman, 1993). Menurut Kort (1987), motivasi adalah hasil faktor internal dan faktor eksternal dan bukan hasil eksternal saja. Hal yang tersirat dari motivasi adalah gerakan untuk memenuhi suatu kebutuhan atau untuk mencapai suatu tujuan.

Setiap pimpinan perlu memahami proses-proses psikologikal apabila berkeinginan untuk membina karyawan secara berhasil dalam upaya pencapaian sasaran-sasaran keorganisasian. Motivasi juga didefinisikan sebagai dorongan dari dalam diri individu berdasarkan mana dari berperilaku dengan cara tertentu untuk memenuhi keinginan dan kebutuhanya. Adapun pemotivasian dapat diartikan sebagai pemberian motif-motif sebagai pendorong agar orang bertindak, berusaha untuk mencapai tujuan organisasional (Silalahi, 2002).

Menurut Supriyono (2003), motivasi adalah kemampuan untuk berbuat sesuatu sedangkan motif adalah kebutuhan, keinginan, dorongan untuk berbuat sesuatu. Motivasi seseorang dipengaruhi oleh stimuli kekuatan, intrinsik yang ada pada individu yang bersangkutan. Stimuli eksternal mungkin dapat pula mempengaruhi motivasi tetapi motivasi itu sendiri mencerminkan reaksi individu terhadap stimuli tersebut. Rumusan lain tentang motivasi yang diberikan oleh Robbins dan Coulter (2006), yang dimaksud motivasi karyawan adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi, untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian, yang dikondisi oleh kemampuan upaya demikian, untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Definisi lain tentang motivasi menurut Gray et-al (dalam Winardi, 2001) menyatakan bahwa motivasi merupakan hasil sejumlah proses, yang bersifat internal atau eksternal bagi seseorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Motivasi adalah gejala psikologis dalam bentuk dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Motivasi juga bisa dalam bentuk usaha - usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya. Motivasi mempunyai peranan strategis dalam aktivitas seseorang. Tidak ada seorang pun yang melakukan aktivitas tanpa adanya motivasi, tidak ada motivasi berarti tidak ada kegiatan yang dilakukan. Agar peranan motivasi lebih optimal,

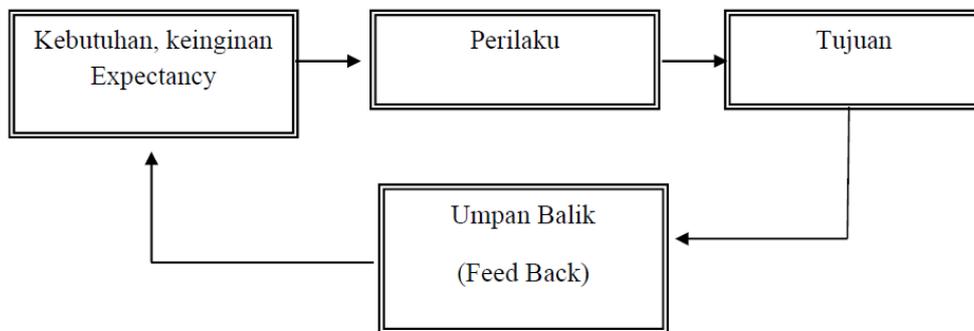
maka prinsip-prinsip motivasi tidak hanya perlu diketahui, tetapi juga harus diterangkan dalam aktivitas sehari-hari.

Berdasarkan pengertian diatas, motivasi adalah suatu proses untuk menggiatkan motif-motif menjadi perbuatan / tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan / keadaan dan kesiapan dalam diri individu yang mendorong tingkah lakunya untuk berbuat sesuatu dalam mencapai tujuan

## 2. Proses Motivasi

Motivasi merupakan sebuah predisposisi untuk bertindak dengan cara yang khusus dan terarah pada tujuan tertentu sekalipun rumusan tentang rumusan motivasi dibatasi hingga purposif atau yang diarahkan pada tujuan (Winardi, 2001).

Winardi (2001) menggambarkan proses mekanisme dasar sebagai berikut:



*Gambar 1. Proses motivasional dasar (winardi,2001:134).*

Gambaran mekanisme diatas menggambarkan manusia sebagai makhluk sosial berusaha untuk memenuhi kebutuhan, keinginan dan expektansi. Kebutuhan, keinginan dan expektansi tersebut menimbulkan ketegangan-ketegangan pada para manajer, yang di anggap mereka kurang menyenangkan.

Dengan anggapan bahwa perilaku khusus tertentu dapat mengurangi perasaan yang dimiliki, maka hal tersebut menyebabkan orang yang bersangkutan berperilaku. Perilaku tersebut diarahkan kepada tujuan untuk mengurangi kondisi ketegangan tersebut. Dimulainya perilaku tersebut menyebabkan timbulnya petunjuk-petunjuk yang memberikan umpan balik (informasi) kepada orang yang bersangkutan tentang dampak perilaku. Umpan balik (*feed back*) kebutuhan, keinginan *expectancy* perilaku tujuan.

### **3. Jenis - Jenis Motivasi**

Menurut Marquis dan Huston (2000), motivasi terbagi menjadi dua yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik berasal dari dalam individu, merupakan dorongan bagi individu untuk menjadi produktif. Motivasi intrinsik berhubungan langsung dengan cita-cita individu, sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang ditingkatkan melalui lingkungan pekerjaan atau penghargaan diberikan setelah pekerjaan sempurna.

Abraham dan Shanley, (1997) mengatakan bahwa memang sulit untuk mengukur keseimbangan motivasi intrinsik dan ekstrinsik dalam keperawatan. Barret (1989, dalam Abraham dan Shanley, 1997) mengkaji motivasi perawat untuk tetap bekerja di departemen kesehatan di Inggris mengidentifikasi empat alasan yang berkaitan dengan kerja, kepuasan dengan pekerjaan mereka, suasana kerja yang baik, dukungan manajerial yang baik, dan tersedianya pendidikan berkelanjutan serta pengembangan profesional.

#### 4. Fungsi Motivasi

Menurut Sardiman (2007), fungsi motivasi ada tiga, yang diantaranya adalah :

- a. Mendorong manusia untuk berbuat, motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
- b. Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai, sehingga motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
- c. Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

Sedangkan menurut Hamalik (2000) ada tiga fungsi motivasi, yang diantaranya adalah :

- a. Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan, tanpa motivasi tidak akan timbul perbuatan seperti belajar.
- b. Sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan kepada pencapaian tujuan yang diinginkan.
- c. Sebagai penggerak, berfungsi sebagai mesin bagi mobil. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambannya suatu pekerjaan.

## **5. Tujuan Motivasi**

Menurut Taufik (2002) secara umum dapat dikatakan bahwa tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil dan atau mencapai tujuan tertentu. Bagi seorang perawat, tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau memacu individu, kelompok, dan masyarakat agar timbul keinginan dan kemauannya untuk dapat berperilaku hidup bersih dan sehat, sehingga tercapai tujuan yang diharapkan dalam upaya meningkatkan peran, fungsi, dan kemampuan individu dalam membuat keputusan untuk memelihara kesehatan.

Setiap tindakan motivasi mempunyai tujuan, makin jelas tujuan yang diharapkan atau yang akan dicapai, maka semakin jelas pula bagaimana tindakan memotivasi itu dilakukan. Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil apabila tujuan jelas dan didasari oleh yang di motivasi. Oleh karena itu setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan serta keribadian orang yang akan dimotivasi. (Taufik, 2002).

## **6. Teori Motivasi**

### **a) Teori Motivasi Abraham Maslow (Teori Kebutuhan)**

Abraham Maslow (1943;1970) mengemukakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok. Ia menunjukkannya dalam 5 tingkatan yang berbentuk piramid, orang memulai dorongan dari tingkatan terbawah. Lima tingkat kebutuhan itu dikenal dengan sebutan Hirarki Kebutuhan Maslow, dimulai

dari kebutuhan biologis dasar sampai motif psikologis yang lebih kompleks; yang hanya akan penting setelah kebutuhan dasar terpenuhi. Kebutuhan pada suatu peringkat paling tidak harus terpenuhi sebagian sebelum kebutuhan pada peringkat berikutnya menjadi penentu tindakan yang penting;

1. Kebutuhan fisiologis (rasa lapar, rasa haus, dan sebagainya)
2. Kebutuhan rasa aman (merasa aman dan terlindung, jauh dari bahaya)
3. Kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki (berafiliasi dengan orang lain, diterima, memiliki)
4. Kebutuhan akan penghargaan (berprestasi, berkompetensi, dan mendapatkan dukungan serta pengakuan)
5. Kebutuhan aktualisasi diri (kebutuhan kognitif: mengetahui, memahami, dan menjelajahi; kebutuhan estetik: keserasian, keteraturan, dan keindahan; kebutuhan aktualisasi diri: mendapatkan kepuasan diri dan menyadari potensinya).

b) Teori Motivasi Herzberg (Teori dua faktor)

Menurut Herzberg (1966), ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebutnya faktor higiene (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik).

1. Faktor higiene memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk didalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya (faktor ekstrinsik),

2. Faktor motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk didalamnya adalah achievement, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan, dsb (faktor intrinsik).

c) Teori Motivasi Vroom (Teori Harapan )

Teori dari Vroom (1964) tentang cognitive theory of motivation menjelaskan mengapa seseorang tidak akan melakukan sesuatu yang ia yakini ia tidak dapat melakukannya, sekalipun hasil dari pekerjaan itu sangat dapat ia inginkan. Menurut Vroom, tinggi rendahnya motivasi seseorang ditentukan oleh tiga komponen, yaitu:

1. Ekspektasi (harapan) keberhasilan pada suatu tugas
2. Instrumentalis, yaitu penilaian tentang apa yang akan terjadi jika berhasil dalam melakukan suatu tugas (keberhasilan tugas untuk mendapatkan outcome tertentu).
3. Valensi, yaitu respon terhadap outcome seperti perasaan positif, netral, atau negatif. Motivasi tinggi jika usaha menghasilkan sesuatu yang melebihi harapan. Motivasi rendah jika usahanya menghasilkan kurang dari yang diharapkan.

d) Teori Motivasi Achievement Mc Clelland (Teori Kebutuhan Berprestasi)

Teori yang dikemukakan oleh Mc Clelland (1961), menyatakan bahwa ada tiga hal penting yang menjadi kebutuhan manusia, yaitu:

1. Need for achievement (kebutuhan akan prestasi)

2. Need for affiliation (kebutuhan akan hubungan sosial/hampir sama dengan Social need-nya Maslow)

3. Need for Power (dorongan untuk mengatur).

e) Teori Motivasi Clayton Alderfer (Teori “ERG)

Clayton Alderfer mengetengahkan teori motivasi ERG yang didasarkan pada kebutuhan manusia akan keberadaan (existence), hubungan (relatedness), dan pertumbuhan (growth). Teori ini sedikit berbeda dengan teori Maslow. Disini Alderfer mengemukakan bahwa jika kebutuhan yang lebih tinggi tidak atau belum dapat dipenuhi maka manusia akan kembali pada gerak yang fleksibel dari pemenuhan kebutuhan dari waktu ke waktu dan dari situasi ke situasi.

f) Teori Penetapan Tujuan (goal setting theory)

Edwin Locke mengemukakan bahwa dalam penetapan tujuan memiliki empat macam mekanisme motivasional yakni :

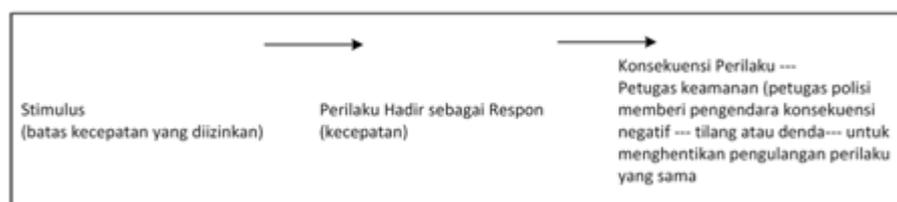
1. Tujuan-tujuan mengarahkan perhatian;
2. Tujuan-tujuan mengatur upaya;
3. Tujuan-tujuan meningkatkan persistensi;
4. Tujuan-tujuan menunjang strategi-strategi dan rencana-rencana kegiatan.

g) Teori Penguatan dan Modifikasi Perilaku

Burrhus Frederic Skinner, menyatakan bahwa untuk memotivasi seseorang tidaklah perlu terlalu mengidentifikasi dan memahami kebutuhan (teori motivasi pemuasan) atau juga tidak perlu terlalu memahami bagaimana seseorang memilih

perilaku guna memenuhi kebutuhan tersebut (teori motivasi proses). Apa yang perlu untuk dilakukan hanyalah memahami hubungan antara pemberian perilaku tertentu dan akibat-akibat yang ditimbulkannya, untuk kemudian merancang suatu kontijensi yang menguatkan perilaku yang diinginkan dan menghentikan perilaku yang tidak diinginkan.

Teori Penguatan berpendapat bahwa melalui akibat-akibat dari suatu perilaku, orang akan termotivasi untuk berbuat dengan cara yang sudah ditentukan sebelumnya. Teori penguatan menggunakan modifikasi perilaku (penerapan teori penguatan agar pekerja melakukan apa yang pemberi perilaku ingin mereka lakukan) dan kondisi operasi (jenis dan jadwal penguatan). Skinner menyatakan bahwa perilaku dapat dipelajari lewat pengalaman seseorang akan akibat positif ataupun negatif dari suatu perilaku. Tiga komponen dalam kerangka Skinner sebagai berikut :



*Gambar 2. Teori Penguatan Motivasi versi Skinner*

## **B. Kewirausahaan**

### **1. Pengertian Kewirausahaan**

Kata wirausaha dalam bahasa Indonesia merupakan gabungan dari kata “wira yang artinya gagah berani, perkasa dan kata “usaha”, sehingga secara harfiah wirausahawan diartikan sebagai orang yang gagah berani atau perkasa dalam

berusaha (Riyanti, 2003). Wirausaha atau wiraswasta menurut Priyono dan Soerata (2005) berasal dari kata “wira” yang berarti utama, gagah, luhur berani atau pejuang; “swa” berarti sendiri; dan kata ”sta” berarti berdiri. Dari asal katanya “swasta” berarti berdiri di atas kaki sendiri atau berdiri di atas kemampuan sendiri. Kemudian mereka menyimpulkan bahwa wirausahawan atau wiraswastawan berarti orang yang berjuang dengan gagah, berani, juga luhur dan pantas diteladani dalam bidang usaha, atau dengan kata lain wirausahawan adalah orang-orang yang mempunyai sifat-sifat kewirausahaan atau kewiraswastaan seperti: keberanian mengambil resiko, keutamaan dan keteladanan dalam menangani usaha dengan berpijak pada kemauan dan kemampuan sendiri. Drucker (1985) mengartikan kewirausahaan sebagai semangat, kemampuan, sikap dan perilaku individu dalam menangani usaha (kegiatan) yang mengarah pada upaya mencari, menciptakan, menerapkan cara kerja, teknologi, dan produk baru dengan meningkatkan efisiensi dalam rangka memberikan pelayanan yang lebih baik dan atau memperoleh keuntungan yang lebih besar.

Hisrich dan Brush (dalam Winardi, 2003) menyatakan bahwa kewirausahaan adalah proses penciptaan sesuatu yang berbeda nilainya dengan jalan mengorbankan waktu dan upaya yang diperlukan untuk menanggung resiko finansial, psikologikal serta sosial dan menerima hasil-hasil berupa imbalan moneter dan kepuasan pribadi sebagai dampak dari kegiatan tersebut. Kao (1997) mendefinisikan kewirausahaan sebagai suatu proses penciptaan sesuatu yang baru (kreasi) dan/atau membuat sesuatu yang berbeda (inovasi), yang tujuannya adalah tercapainya kesejahteraan individu dan nilai tambah bagi masyarakat.

Hal senada disampaikan oleh Schumpeter (dalam Winardi, 2003) dengan menyatakan bahwa kewirausahaan merupakan sebuah proses dan para wirausahawan adalah seorang inovator yang memanfaatkan proses tersebut. Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kewirausahaan adalah semangat, kemampuan dan perilaku individu yang berani menanggung resiko, baik itu resiko finansial, psikologikal, maupun sosial dalam melakukan suatu proses penciptaan sesuatu yang baru (kreasi baru) dan membuat sesuatu yang berbeda dari yang sudah ada (inovasi) dengan menerima hasil berupa imbalan moneter dan kepuasan pribadi.

## **2. Ciri-Ciri Wirausahawan**

Bygrave (1996) mengemukakan beberapa ciri-ciri yang terdapat pada seorang wirausahawan, yaitu:

- a) Mimpi (*dreams*), yakni memiliki visi masa depan dan kemampuan mencapai visi tersebut.
- b) Ketegasan (*decisiveness*), yakni tidak menangguhkan waktu dan membuat keputusan dengan cepat.
- c) Pelaku (*doers*), yakni melaksanakan secepat mungkin.
- d) Ketetapan hati (*determination*), yakni komitmen total, pantang menyerah.
- e) Dedikasi (*dedication*), yakni berdedikasi total, tidak kenal lelah.
- f) Kesetiaan (*devotion*), yakni mencintai apa yang dikerjakan.

- g) Terperinci (details), yakni menguasai rincian yang bersifat kritis.
- h) Nasib (destiny), yakni bertanggungjawab atas nasib sendiri yang hendak dicapainya.
- i) Uang (dollars), yakni kaya bukan motivator utama, uang lebih berarti sebagai ukuran sukses.
- j) Distribusi (distributif), yakni mendistribusikan kepemilikan usahanya kepada karyawan kunci yang merupakan faktor penting bagi kesuksesan usahanya.

### **3. Aspek-Aspek Kewirausahaan**

Drucker (1985) menguraikan aspek-aspek kewirausahaan, yaitu:

- a) Kemampuan mengindera peluang usaha, yakni kemampuan melihat dan memanfaatkan peluang untuk mengadakan langkah-langkah perubahan menuju masa depan yang lebih baik.
- b) Percaya diri dan mampu bersikap positif terhadap diri dan lingkungannya, yakni berkeyakinan bahwa usaha yang dikelolanya akan berhasil.
- c) Berperilaku memimpin, yaitu mampu mengarahkan, menggerakkan orang lain, dan bertanggungjawab untuk meningkatkan usaha.
- d) Memiliki inisiatif untuk menjadi kreatif dan inovatif, yaitu mempunyai prakarsa untuk menciptakan produk/metode baru yang lebih baik mutu atau jumlahnya agar mampu bersaing.

- e) Mampu bekerja keras, yaitu memiliki daya juang yang tinggi, bekerja penuh energi, tekun, tabah, melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan tanpa mengenal putus asa.
- f) Berpandangan luas dengan visi ke depan yang baik, yaitu berorientasi ada masa yang akan datang dan dapat memperkirakan hal-hal yang dapat terjadi sehingga langkah yang diambil sudah dapat diperhitungkan.
- g) Berani mengambil resiko, yaitu suka pada tantangan dan berani mengambil resiko walau dalam situasi dan kondisi yang tidak menentu. Resiko yang dipilih tentunya dengan perhitungan yang matang.

#### **4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kewirausahaan**

Menurut Hidayat (2000) faktor-faktor yang mempengaruhi kewirausahaan, antara lain yaitu :

- a) Variabel situasional

- 1. Lama studi

Lama studi didefinisikan sebagai waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pendidikan yang sedang ditempuh.

## 2. Status kerja

Status kerja adalah tingkat keterlibatan responden pada kegiatan-kegiatan yang memberikan pendapatan bagi dirinya, baik dalam status sebagai karyawan maupun pemilik modal.

## 3. Status pernikahan

Status pernikahan adalah tingkat konsekuensi ekonomis status pernikahan yang sedang dialami oleh responden.

### b) Variabel latar belakang

#### 1. Latar belakang orang tua

Latar belakang orang tua adalah tingkat keterlibatan lingkungan keluarga dalam aktivitas kewirausahaan. Pengalaman berusaha dapat diperoleh dari bimbingan sejak kecil yang diberikan oleh orang tua yang berprofesi sebagai wirausahawan (Staw dalam Riyanti, 2003).

#### 2. Usia

Pengertian usia adalah usia kronologis dari subjek penelitian yang dijadikan bahan penelitian.

### c) Variabel karakteristik kepribadian

#### 1. Dorongan berprestasi

Dorongan berprestasi mengacu pada preferensi terhadap tingkat kesulitan, standar pencapaian, dan persistensi dalam proses pencapaian tujuan.

## 2. Kemandirian

Kemandirian mengacu pada dua faktor, yaitu kemandirian emosional dan kemandirian ekonomis. Kemandirian emosional adalah tingkat kecenderungan individu untuk memutuskan sendiri hal-hal yang bersifat penting bagi dirinya. Kemandirian ekonomis adalah kemampuan individu untuk mencukupi kebutuhankebutuhan ekonomis dirinya sendiri.

## 3. Toleransi pada perubahan

Toleransi pada perubahan mengacu kepada tingkat kemampuan untuk menghadapi perubahan-perubahan pada situasi kerja dan situasi hubungan sosial. Individu cenderung untuk mencari atau membutuhkan situasi-situasi baru untuk menjaga vitalitas dirinya. Menganggap perubahan bukan sesuatu yang menakutkan atau mengancam, tetapi sesuatu yang menantang atau sebuah peluang.

## 4. Sikap terhadap uang

Uang adalah medium pertukaran (medium of exchange). Sikap terhadap uang merupakan penerimaan individu terhadap uang sebagai medium dalam aktivitas-aktivitas pertukaran, seperti transaksi ekonomi, dan transaksi sosial.

### d) Citra kewirausahaan

Citra kewirausahaan merupakan konstruksi kognitif tentang kewirausahaan. Konstruksi ini meliputi faktor-faktor: persepsi tentang

sikap masyarakat terhadap wirausaha, persepsi tentang potensial payoff dari dunia usaha dan konstruksi realitas kewirausahaan.

e) *Conviction and career preference*

*Conviction dan career preference* didefinisikan sebagai persepsi individu tentang kemampuan dirinya untuk berhasil dalam bidang kewirausahaan. Konstruk ini meliputi persepsi tentang tingkat kesulitan dalam memulai sebuah usaha dan sumber yang potensial yang dimiliki.

f) Lingkungan kerja

Konstruk lingkungan universitas maksudnya manifestasi dari konstruk dukungan sosial terhadap kewirausahaan. Komponen dari dukungan universitas terhadap kewirausahaan meliputi: dukungan informasional, dukungan emosional, dukungan instrumental, dan dukungan evaluatif.

g) Niat menjadi wirausaha

Niat menjadi wirausaha merujuk pada rencana untuk membuka sebuah usaha dalam jangka pendek (1 tahun) dan jangka panjang (5 tahun).

## **C. Pensiun**

### **1. Teori Pensiun**

Pensiun (*retirement*) merupakan suatu pemutusan hubungan kerja, ketika karyawan mencapai umur maksimum dan masa kerja maksimum menurut batas yang ditentukan perusahaan/instansi (Tulus, 1996). Sejalan dengan definisi diatas Dinsi Valentino menyatakan bahwa pensiun merupakan periode antara berhenti dari

pekerjaan rutin dan masa dimana kesehatan dan pendapatan menjadi tidak menentu (Apsari Y & Susilo DJ, 2008, h. 142). Hurlock (1991) menyatakan bahwa pensiun merupakan masa putusnya hubungan kerja antara karyawan dengan tempat kerjanya. Pensiun merupakan hak dan kewajiban, merupakan hak karena seseorang berhak mengajukan pensiun kapan saja dan secara sukarela. Pensiun merupakan kewajiban karena seseorang harus segera pensiun jika sudah masanya, tanpa mempertimbangkan apakah dia masih senang bekerja atau tidak.

Sementara itu Suardiman Partini S (2011, h. 133) menyatakan pensiun merupakan keadaan dimana pada umur tertentu institusi mengatur untuk karyawannya berhenti dari pekerjaannya. Pensiun merupakan bagian tahapan perencanaan karier yaitu tahap akhir yang terfokus pada meninggalkan karir, meninggalkan kelekatan pada organisasi dan siap menghadapi masa pensiun. Karyawan pada tahap ini mulai merencanakan ketertarikan diluar pekerjaan, pekerjaan setelah pensiun, keamanan keuangan, kesehatan, mental menghadapi masa transisi dan karya yang akan dilakukan setelah pensiun (Cummings, G.T. & Worley, G.C, 2005).

Robert A (dalam Santrock WJ, 1995) menggambarkan 7 (tujuh) fase pensiun yang dilalui oleh orang-orang dewasa yaitu : a). Fase Jauh (*The remote phase*), pada fase ini seiring dengan bertambahnya usia maka seseorang kebanyakan melakukan kegiatan untuk mempersiapkan masa pension. b). Fase Mendekat (*The near phase*), pada fase ini pekerja mulai berpartisipasi dalam program pra pensiun. Program ini biasanya membantu pekerja memutuskan kapan dan bagaimana mereka seharusnya pensiun dengan melibatkan mereka dalam diskusi komprehensif seperti

kesehatan fisik, dan mental serta perencanaan keuangan. c). Fase Bulan Madu (*The honeymoon phase*), merupakan fase terawal pensiun dan sudah terjadi pensiun. Kebanyakan seseorang merasa bahagia, mereka dapat melakukan aktivitas yang tidak pernah dilakukan sebelumnya dan menikmati aktivitas-aktivitas waktu luang. Namun demikian orang yang di PHK atau pensiun karena marah dengan pekerjaannya mungkin tidak mengalami aspek positif dari fase bulan madu. d). Fase Kekecewaan (*The disenchantment phase*), merupakan fase dimana seseorang menyadari bahwa bayangan saat pra-pensiun tentang fase pensiun ternyata tidak realistis. Jika penyesuaian terhadap fase pensiun sukses maka kegiatan setelah pensiun akan menjadi menyenangkan. e). Fase Re-Orientasi (*Re-orientation phase*), para pensiunan mengumpulkannya dan mengembangkan alternatif-alternatif kehidupan yang lebih realistis. Pada fase ini mereka mengevaluasi jenis-jenis gaya hidup yang memungkinkan mereka menikmati hidup. f). Fase Stabil (*The stability phase*), pada fase ini seseorang memutuskan pilihan berdasar kriteria dari alternatif yang ada pada masa pensiun dan bagaimana mereka akan menjalani salah satu pilihan yang telah dibuat. g). Fase Akhir (*The termination phase*), peranan fase pensiun digantikan oleh peran tergantung karena tidak berfungsi secara mandiri lagi dan mencukupi kebutuhannya sendiri.

## **2. Dinamika Persiapan Pensiun**

Pensiun atau seringkali dikatakan masa purna tugas biasanya terjadi pada karyawan yang telah memasuki usia 55 tahun. Pensiun (*retirement*) merupakan suatu pemutusan hubungan kerja, bilamana karyawan mencapai saat dia berumur maksimum dan masa kerja maksimum menurut batas-batas yang ditentukan

perusahaan/instansi (Tulus, 1996). Berbagai pandangan terkait pensiun dan persiapan pensiun antara lain adanya pro dan kontra pentingnya pensiun ini disiapkan, ada yang berpandangan bahwa pensiun merupakan sesuatu yang wajar sehingga tidak perlu disiapkan. Disisi lain ada pandangan bahwa pensiun merupakan hal yang perlu untuk disiapkan karena saat menjalani masa pensiun maka seseorang akan mengalami beberapa perubahan yang tidak terduga dan akan menghadapi situasi yang penuh ketidakpastian karena perubahan pada masa transisi pensiun (Santrock WJ, 1995).

Ada beberapa perubahan pada saat seseorang menjalani masa pensiun, perubahan dari aktivitas yang tadinya bekerja menjadi tidak bekerja, yang tadinya memiliki keterlibatan kerja atau peran ditempat kerja menjadi sudah tidak ada lagi, adanya penurunan pendapatan, adanya perubahan relasi sosial, adanya penurunan kesehatan karena usia yang semakin bertambah, dsb. (Santrock WJ, 1995).

Perubahan yang terjadi bisa jadi akan menimbulkan ketidakpastian dan ketidaknyamanan sehingga terkadang pensiun merupakan hal yang menjadi diabaikan atau kurang diperhitungkan untuk dipersiapkan karena cenderung dihindari. Persiapan pensiun biasanya menjadi terabaikan dan kurang mendapatkan perhatian karena meskipun masa pensiun sudah dekat namun demikian biasanya karyawan masih menyibukan diri dengan tugas dan pekerjaannya. Pada fase jauh (*The remote phase*) seseorang kebanyakan belum melakukan kegiatan untuk mempersiapkan fase pensiun. Seiring dengan penambahan usia yang memungkinkan pensiun, mereka mungkin menyangkal bahwa fase pensiun akan terjadi (Robert A, dalam Santrock WJ, 1995).

#### **D. Kerangka Teoritik**

Motivasi seseorang dalam melakukan segala sesuatu selalu dipengaruhi oleh berbagai macam faktor yang melatar belakangi. Tidak ada satupun individu yang melakukan suatu aktivitas tanpa dilandasi oleh suatu motif yang mengiringi, begitu pula dalam berwirausaha, seorang berwirausaha tentu dilandasi suatu motif-motif tertentu sehingga akhirnya dia memutuskan untuk melakukan kegiatan wirausaha tersebut.

Seorang pensiunan yang telah menyelesaikan masa baktinya di perusahaan tempat dia bekerja bisa dipastikan akan mendapatkan uang saku sebagai bekal untuk masa pensiun. Ada kecenderungan orang yang sudah pensiun akan memilih untuk menyimpan uang tersebut sebagai tabungan di masa tua nanti, namun sebaliknya ada juga yang memanfaatkan pesangon pensiun tersebut untuk memulai kegiatan wirausaha sebagai tambahan penghasilan setelah masa kerja di perusahaan lama telah berakhir. Selain itu biasanya ada motif lain yang mempengaruhi keinginan seorang pensiunan untuk berwirausaha, diantaranya adanya tanggungan pendidikan bagi anak yang belum selesai sehingga mereka memutuskan untuk berwirausaha dan juga adanya keinginan untuk mengisi kekosongan selama pensiun dengan kegiatan yang bermanfaat dan produktif. Motivasi yang mendasari kegiatan wirausaha itulah yang menjadi perhatian dalam dilakukannya penelitian ini.

Motivasi dalam suatu individu telah diteliti oleh beberapa ahli. Abraham Maslow (1943;1970) mengemukakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok. Ia menunjukkannya dalam 5 tingkatan yang berbentuk

piramid, orang memulai dorongan dari tingkatan terbawah. Lima tingkat kebutuhan itu dikenal dengan sebutan Hirarki Kebutuhan Maslow, dimulai dari kebutuhan biologis dasar sampai motif psikologis yang lebih kompleks; yang hanya akan penting setelah kebutuhan dasar terpenuhi. Kebutuhan pada suatu peringkat paling tidak harus terpenuhi sebagian sebelum kebutuhan pada peringkat berikutnya menjadi penentu tindakan yang penting;

1. Kebutuhan fisiologis (rasa lapar, rasa haus, dan sebagainya)
2. Kebutuhan rasa aman (merasa aman dan terlindung, jauh dari bahaya)
3. Kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki (berafiliasi dengan orang lain, diterima, memiliki)
4. Kebutuhan akan penghargaan (berprestasi, berkompetensi, dan mendapatkan dukungan serta pengakuan)
5. Kebutuhan aktualisasi diri (kebutuhan kognitif: mengetahui, memahami, dan menjelajahi; kebutuhan estetik: keserasian, keteraturan, dan keindahan; kebutuhan aktualisasi diri: mendapatkan kepuasan diri dan menyadari potensinya).

Sedangkan B.F Skinner mengetengahkan teori penguatan dan modifikasi perilaku yang berpendapat bahwa melalui akibat-akibat dari suatu perilaku, orang akan termotivasi untuk berbuat dengan cara yang sudah ditentukan sebelumnya. Teori *penguatan* menggunakan modifikasi perilaku (penerapan teori penguatan agar pekerja melakukan apa yang pemberi perilaku ingin mereka lakukan) dan kondisi operasi (jenis dan jadwal penguatan). Skinner menyatakan bahwa perilaku

dapat dipelajari lewat pengalaman seseorang akan akibat positif ataupun negatif dari suatu perilaku. Dalam penelitian yang bertujuan untuk mengetahui motivasi apa yang mendasari seorang pensiunan dalam berwirausaha ini, maka Peneliti menggunakan kedua teori diatas, yakni teori hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow dan teori motivasi penguatan yang dikemukakan oleh B.F Skinner sebagai pijakan untuk melakukan observasi dan wawancara mendalam agar mendapatkan informasi yang benar-benar valid.