

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Motivasi

1. Pengertian

Motif sering diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, dengan demikian, motif merupakan suatu driving force yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku, dan didalam perbuatannya itu terdapat tujuan.

Wexley dan Yukl (1977) memberikan batasan mengenai motivasi sebagai “The process by which behavior is energized and directed”. Ahli yang lain memberikan kesamaan antara motif dan needs (Dorongan & kebutuhan). Dari batasan tersebut, bisa disimpulkan bahwa motif adalah sesuatu yang melatarbelakangi perbuatan individu untuk mencapai tujuan tertentu.

Pengertian motivasi seperti yang dikemukakan Wexley dan Yukl adalah pemberian dan penimbulan motif. Jadi, motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Itulah sebabnya, motivasi kerja dalam psikologi biasa disebut “Pendorong semangat kerja”. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang ikut menentukan besar kecilnya prestasi orang tersebut.

Motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi ini diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan

atau pengikut. Adapun kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan. Terkait dengan hal tersebut, maka yang dimaksud dengan motivasi adalah mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan. (Hasibuan, 2003).

Gibson, et. al., 1995, berpendapat bahwa motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Motivasi kerja sebagai pendorong timbulnya semangat atau dorongan kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang berpengaruh terhadap besar kecilnya prestasi yang diraih. Lebih jauh dijelaskan, bahwa dalam kehidupan sehari-hari seseorang selalu mengadakan berbagai aktivitas. Salah satu aktivitas tersebut diwujudkan dalam gerakan-gerakan yang dinamakan kerja. Bekerja mengandung arti melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh orang yang bersangkutan.

Terkait dengan motivasi kerja tersebut, Robbins, (1998) berpendapat bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu. Senada dengan pendapat tersebut, Munandar, (2001), mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Bila kebutuhan telah terpenuhi maka akan dicapai suatu kepuasan. Sekelompok kebutuhan yang belum terpuaskan akan menimbulkan ketegangan, sehingga perlu dilakukan serangkaian kegiatan untuk mencari

pencapaian tujuan khusus yang dapat memuaskan sekelompok kebutuhan tadi, agar ketegangan menjadi berkurang.

Pinder, (1998) berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

Perilaku manusia sebenarnya hanyalah cerminan paling sederhana motivasi dasar mereka, agar perilaku manusia sesuai dengan tujuan hidup mereka. Beberapa penulis memandang motivasi sebagai sesuatu yang terkandung pada perseorangan (internal). Penulis lain memandang bahwa motivasi timbul dari sumber sumber diluar perseorangan (eksternal).

Perilaku manusia ditimbulkan atau dimulai dengan adanya motivasi. Banyak psikolog-psikolog yang memakai istilah istilah yang berbeda-beda dalam menyebut “sesuatu yang menimbulkan perilaku tersebut”. Ada yang menyebut motivasi atau motif, kebutuhan, desakan, keinginan, dan dorongan. Dan dalam skripsi ini penulis memakai istilah motivasi namun menggunakan teori kebutuhan.

Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Jadi motivasi bukanlah suatu yang dapat diamati. Tetapi adalah hal yang dapat disimpulkan adanya karena sesuatu perilaku yang tampak. Tiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh sesuatu kekuatan dari dalam diri individu tersebut, kekuatan pendorong inilah yang dimaksud

motivasi. Rasa lapar, kebutuhan untuk merasa aman, dan kebutuhan terhadap prestise merupakan contoh tentang motivasi. Dalam hal ini kita perlu mengingat bahwa sesuatu kebutuhan harus diciptakan atau didorong sebelum memenuhi sebagai motivasi. Sumber yang mendorong terciptanya suatu kebutuhan dapat berada pada diri orang tersebut (seperti melihat makanan yang menarik). Atau dengan adanya makanan dapat menimbulkan rasa lapar.

Jadi, berdasarkan pengertian diatas, motivasi kerja adalah suatu hal yang mendorong seseorang untuk bekerja guna merealisasikan tujuan atau secara garis besar adalah “Pendorong semangat kerja”.

2. Teori motivasi

Abraham maslow, seorang psikolog, telah mengembangkan suatu teori motivasi yang sangat terkenal pada tahun 1943. Konsep teorinya menjelaskan hirarki kebutuhan yang menunjukkan adanya lima tingkatan keinginan dan kebutuhan manusia. Kebutuhan yang lebih tinggi akan mendorong manusia untuk mendapatkan kepuasan atas kebutuhan tersebut, setelah kebutuhan yang sebelumnya telah terpuaskan, gambar berikut menunjukkan lima kebutuhan dasar manusia menurut maslow, yaitu fisiologis, keamanan, social, penghargaan dan aktualisasi diri.

Secara terperinci kelima kebutuhan dasar manusia yang membentuk hirarki kebutuhan adalah:

a. Kebutuhan fisiologis

Yaitu kebutuhan seperti rasa lapar, haus, seks, rumah, tidur dan sebagainya

b. Kebutuhan keamanan

Kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan dari bahaya, ancaman, dan perampasan.

c. Kebutuhan social

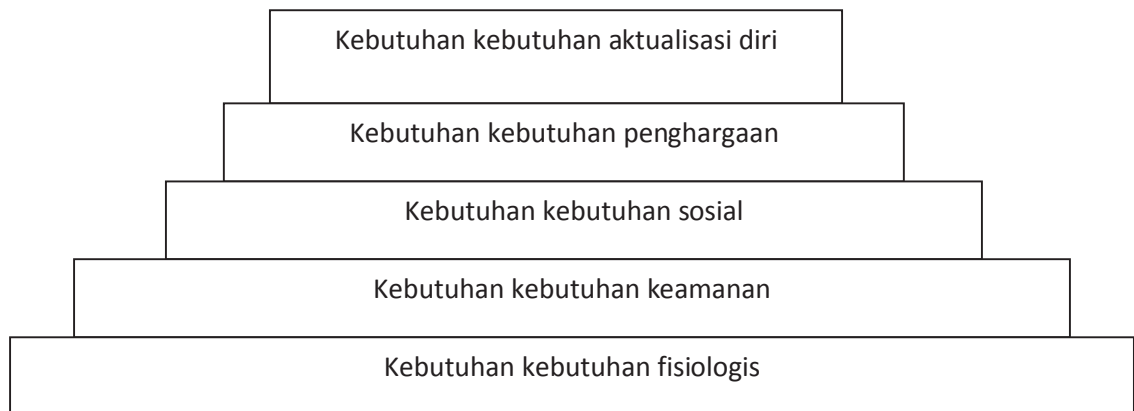
Kebutuhan akan rasa cinta dan kepuasan menjalin hubungan dengan orang lain. Kepuasan dan perasaan saling memiliki serta diterima dalam suatu kelompok, rasa kekeluargaan, persahabatan dan kasih sayang.

d. Kebutuhan penghargaan

Yaitu kebutuhan akan status atau kedudukan, kehormatan diri, reputasi dan prestasi.

e. Kebutuhan aktualisasi diri.

Yaitu kebutuhan pemenuhan diri, untuk mempergunakan potensi diri, pengembangan diri semaksimal mungkin, kreativitas, ekspresi diri dan melakukan apa yang cocok. Serta menyelesaikan pekerjaannya sendiri.

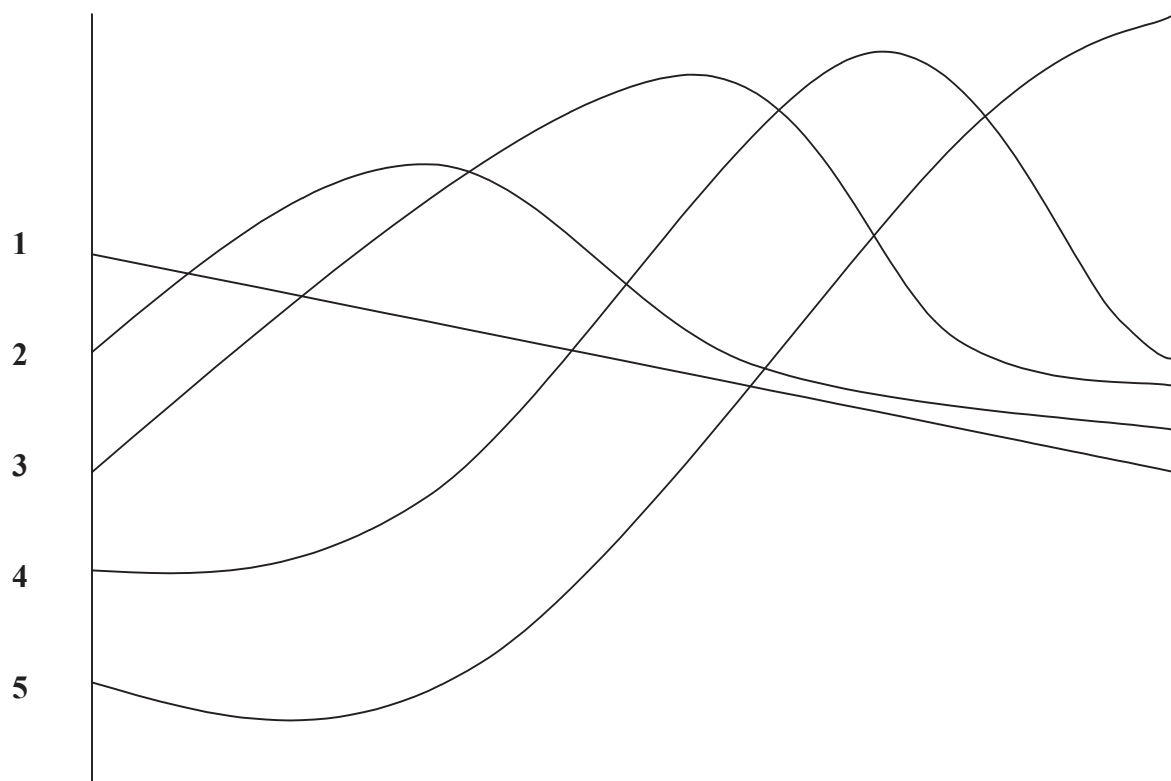


Gambar 1.

Hirarki kebutuhan menurut maslow

Menurut maslow kebutuhan utama manusia berada pada tingkatan paling bawah yaitu kebutuhan fisiologis. Setelah kebutuhan ini terpeuhi atau terpuaskan , barulah menginjak kepada kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan keamanan. Kebutuhan ketiga baru dilaksanakan setelah kebutuhan kedua terpenuhi. Proses ini berjalan terus sampai akhirnya terpenuhi kebutuhan kelima.

Proses diatas lebih tepat ditunjukkan oleh gambar berikut ini, dimana kebutuhan kebutuhan itu saling tergantung dan saling menopang.



Gambar 2

1. Fisiologis
2. Keamanan
3. Social
4. Penghargaan
5. Aktualisasi diri

Suatu kebutuhan yang lebih rendah tidak lalu hilang bila kebutuhan yang lebih tinggi muncul. Semua kebutuhan cenderung menjadi bagian kepuasan dalam setiap daerah. Jadi bila suatu kebutuhan mencapai puncaknya, kebutuhan tersebut berhenti menjadi motivasi utama perilaku. Kebutuhan kebutuhan selanjutnya mulai mendominasi. Tetapi walaupun suatu kebutuhan telah terpuaskan, kebutuhan itu masih mempengaruhi perilaku, hanya intensitasnya lebih kecil karena kebutuhan kebutuhan manusia saling tergantung dan saling menopang.

Teori maslow ini telah banyak digunakan sebagai dasar penelitian untuk menentukan bagaimana masing masing tingkat kebutuhan itu berkaitan dengan perilaku orang.

Dalam referensi yang berbeda dijelaskan mengapa maslow membedakan kelima kebutuhan tersebut. Kebutuhan psikologi dan kebutuhan akan keamanan digambarkan seagai kebutuhan tingkatan rendah, sementara kebutuhan social, kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri ditempatkan kedalam tingkat tinggi. Perbedaan antara kedua tingkat itu berdasarkan alasan bahwa kebutuhan tingkat tinggi dipenuhi secara internal sedangkan kebutuhan tingkat rendah dipenuhi secara eksternal.

Teori kebutuhan maslow ini telah memperoleh pengakuan yang luas, hal ini dikarenakan teori tersebut berdasarkan logika intuitif dan mudah dipahami.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Saydan dalam sayuti (2007) menyebutkan motivasi kerja seseorang didalam melaksanakan pekerjaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seorang dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri.

a. Faktor Internal

Faktor internal antara lain:

1) Kematangan pribadi

Orang yang bersifat egois dan kemanja-manjaan biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga akan sulit untuk bekerja sama dan membangun motivasi kerja. Oleh karena itu kebiasaan sejak kecil nilai yang dianut dan bawaan seseorang akan sangat mempengaruhi seseorang.

2) Tingkat pendidikan

Seseorang yang mempunyai tingkatan pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena memiliki wawasan yang lebih luas dibanding dengan seseorang yang memiliki tingkatan pendidikan yang lebih rendah

3) Keinginan dan harapan pribadi

Seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

4) Kebutuhan

Kebutuhan sering berbanding seajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk terpenuhi, maka semakin besar pula motivasi seseorang untuk bekerja keras.

5) Kelelahan dan kebosanan

Faktor kelelahan dan kebosanan sangat mempengaruhi gairah dan semangat kerja seseorang yang nantinya akan mempengaruhi motivasi kerja seseorang.

6) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat kepada tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang. Seseorang yang puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi dan comitted terhadap pekerjaannya

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal terdiri dari”

1) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Disaat sarana dan prasaran terpenuhi maka kerja akan semakin semangat.

2) Kompensasi yang memadai

Disaat kompensasi yang memadai didapat oleh seseorang sesuai bekerja, maka seseorang tersebut akan semakin bersemangat dalam menjalani pekerjaannya.

3) Status dan tanggung jawab

Seseorang yang dilabeli dengan status dan diberi tanggung jawab maka seseorang tersebut akan merasa bahwa dirinya dibutuhkan dan hal itu merupakan stimulus atau dorongan untuk memenuhi sense of achievement dalam sehari hari.

4) Peraturan yang fleksible

Peraturan yang fleksibel akan membuat seseorang menjadi nyaman dalam bekerja, tidak merasa terkekang dan dapat mengkreasikan ide ide sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja seseorang tersebut.

B. Epilepsi

1. Pengertian epilepsi

Epilepsi (*Priyatna Andri, Epilepsi Action, Jakarta, PT Elex Media Komputindo, 2012*) berasal dari bahasa Yunani kuno, gabungan kata dari Epi yang berarti "atas" dan Lepsi yang berarti "mengambil". Karena waktu itu epilepsi dipandang sebagai sesuatu yang berhubungan dengan dunia supranatural.

Dimasa lalu epilepsi dikaitkan dengan pengalaman religius dan bahkan kerasukan setan. Pada jaman kuno, epilepsi dikenal sebagai "penyakit suci" (seperti penjelasan dalam sebuah risalah abad ke-5 SM oleh Hippocrates)

Pada saat itu, orang-orang menduga epilepsi adalah serangan dari setan, atau sebaliknya, bahwa visi yang dialami ODE (orang dengan epilepsi) langsung dikirim oleh dewa.

Ada bab dari sebuah buku teks kedokteran babilonia, (sekitar tahun 200 SM) yang terdiri atas 40 tablet, berisi catatan tentang beragam jenis kejang yang kita kenal saat ini, tetapi lebih menekankan pada sifat supernatural dari epilepsi. Ada pula teks ayurveda dari Chakra Samhita (sekitar tahun 400 SM) yang menjelaskan epilepsi sebagai kondisi "apasmara" atau "kehilangan kesadaran".

Namun seiring berkembangnya jaman epilepsi lebih diartikan sebagai "kejang" atau menurut bahasa kedokteran epilepsi adalah gangguan neurological kronis yang ditandai dengan timbulnya kejang-kejang. Kejang kejang yang terjadi merupakan tanda atau simptom dari aktivitas saraf otak yang abnormal, berlebihan atau hipersinkronos.

Diperkirakan sekitar 50 juta orang diseluruh dunia mengidap epilepsi, dan hampir dua dari setiap kasus baru ditemukan di negara berkembang. Tampaknya, saat ini semakin banyak orang yang mengidap epilepsi.

Kasus baru paling sering terjadi pada bayi dan lanjut usia. Misal, konsekuensi dari operasi otak, pasien dapat saja mengalami kejang epilepsi pada fase pemulihannya. Epilepsi biasanya dapat dikontrol dengan bantuan obat-obatan, tetapi tidak bisa total disembuhkan.

Namun, diperkirakan lebih dari 30% ODE (Orang Dengan Epilepsi) tidak memiliki kontrol terhadap kejang yang ia alami, sekalipun telah dibantu dengan obat

terbaik yang tersedia. Opsi bedah pun dapat dipertimbangkan untuk pilihan-pilihan yang sulit.

Tetapi, memang tidak semua sindrom epilepsi itu berlangsung seumur hidup. Sebagian hanya terjadi pada tahap tertentu di masa kanak-kanak bila penangannya tepat

2. Akibat dari epilepsi (Yayasan Epilepsi Online –Tentang Epilepsi)

a. Kecanduan obat.

Seseorang yang menderita epilepsi biasanya akan ketergantungan pada obat, yang mana obat tersebut akan mengurangi kejang namun akan merusak organ yang lain jika dikonsumsi dengan jangka waktu yang lama, misalnya hati dan ginjal.

b. Aktivitas terganggu.

Seseorang yang menderita epilepsi tidak akan beraktivitas seperti orang pada umumnya, hal itu dikarenakan saat ODE (Orang Dengan Epilepsi) beraktivitas yang kemudian menimbulkan kelelahan fisik, maka orang tersebut akan kejang.

c. Makanan dibatasi.

ODE (Orang Dengan Epilepsi) tidak boleh makan sembarang makanan, karena ada beberapa makanan yang justru menimbulkan kambuhnya epilepsi tersebut.

d. Menderita penyakit lain.

ODE (Orang Dengan Epilepsi) yang tidak ditangani dengan benar maka akan menyebabkan menderita penyakit lain seperti stroke. Oleh karena itu apabila ada suatu keluarga dan didalamnya ada yang menderita epilepsi, maka keluarga tersebut harus memahami tentang epilepsi dan bagaimana cara menanganinya agar ODE (Orang Dengan Epilepsi) tersebut tidak makin parah.

e. Dikucilkan.

Dalam beberapa kasus di Indonesia, hal yang menyebabkan ODE (Orang Dengan Epilepsi) semakin terpuruk adalah dikucilkannya ODE (Orang Dengan Epilepsi). hal itu dikarenakan ODE (Orang Dengan Epilepsi) tidak seperti orang normal dan orang normal menganggap epilepsi itu menular. Untuk itu tidak hanya keluarga yang harus mengerti tentang epilepsi, namun juga lingkungan dan masyarakat sekitar ODE (Orang Dengan Epilepsi).

f. Komplikasi pada masa kehamilan.

Bangkitan epilepsi selama masa kehamilan dapat membahayakan ibu dan anak. Beberapa jenis obat epilepsi juga meningkatkan resiko cacat pada janin. Jika anda menderita epilepsi dan berkeinginan untuk hamil, berdiskusilah dengan dokter anda. Umumnya wanita dapat hamil dan melahirkan bayi yang sehat. Anda perlu berhati-hati dalam memonitor keadaan anda selama masa kehamilan dan mengatur pengobatan anda. Perencanaan yang benar dengan dokter anda mutlak diperlukan.

g. Meninggal dunia

Hal ini adalah kemungkinan paling parah dari akibat epilepsi, namun sangat jarang terjadi, tapi perlu diingat bahwa ODE (Orang Dengan Epilepsi) memiliki resiko yang tinggi dibanding dengan orang tanpa epilepsi.

Resiko akan epilepsi akan sangat bervariasi dan tergantung pada individu, dan akan lebih tinggi apabila:

1. Mengalami gangguan neurologis yang parah
2. Memiliki status epilepticus berkepanjangan
3. Mengalami injuri disaat kejang, misalnya mengalami injuri dikepala, tenggelam, luka bakar, atau sesak nafas

Jika faktor-faktor diatas tidak ada maka resiko akan sangat rendah. Pada kebanyakan kasus, kematian terjadi karena sesuatu yang berhubungan dengan epilepsi dan bukannya dikarenakan epilepsi itu sendiri.

Jika memiliki kesehatan yang baik, maka resiko kematiannya pun akan kecil. Untuk memperoleh kejelasan kita dapat berbicara dengan dokter tentang resiko spesifik dari kejang dan epilepsi terhadap ODE (Orang Dengan Epilepsi).

3. Perilaku ODE (Orang Dengan Epilepsi)

(Priyatna andri, Epilepsi Action, Jakarta, PT Elex Media Komputindo, 2012)

Dalam pembahasan ini, penulis memberikan penjelasan mengenai perilaku ODE (Orang Dengan Epilepsi) yang menginginkan kesembuhan serta perilaku ODE (Orang Dengan Epilepsi) pada umumnya.

Untuk ODE (Orang Dengan Epilepsi) yang menginginkan kesembuhan beberapa yang menjadi kebiasaannya .Epilepsi dapat dikelola dengan prognosis yang baik, sekitar 70% ODE (Orang Dengan Epilepsi) pada akhirnya dapat terbebas dari kejang dengan bantuan obat-obatan dan banyak juga yang pada akhirnya berhenti kecanduan obat.

a. Gaya hidup sehat

Gaya hidup sehat untuk para ODE (Orang Dengan Epilepsi) meliputi:

1. Selalu minum obat tepat waktu
2. Mendapat cukup tidur
3. Tetap aktif secara fisik
4. Tetap terlibat dalam dalam semua aktivitas normal
5. Menghindari perilaku yang beresiko seperti, naik sepeda tanpa pengawasan, minum alcohol, atau mengkonsumsi narkoba.

b. Check up medical rutin

Dalam beberapa waktu ada kalanya untuk berkunjung ke klonik ahli syaraf. Dan jenis perawatan tergantung frekuensi kejang.

Setelah diagnosis dibuat harus segera bertindak dengan menindak lanjuti dengan kunjungan ke dokter untuk memastikan ODE (Orang Dengan Epilepsi) selalu mendapat pantauan.

Berikut adalah beberapa perilaku ODE (Orang Dengan Epilepsi) pada umumnya. Kadang ODE (Orang Dengan Epilepsi) memiliki sebuah problem perilaku dan penyebabnya bisa dikarenakan:

- a. Rasa takut, stress, atau malu karena mengidap epilepsi
- b. Frustrasi pada kesulitan belajar dan bahasa.
- c. Gelombang otak yang abnormal (epilepsi) yang mengganggu fungsi otak
- d. Terapi obat anti-epilepsi yang mengubah keseimbangan bahan kimia (neurotransmitter) di otak yang mengatur perilaku

Adapun problem perilaku yang dimiliki ODE (Orang Dengan Epilepsi) akan tergantung oleh banyak hal termasuk:

- a. lokasi epilepsi
- b. Frekuensi dan lokasi dari epilepsi
- c. Reaksi dari orang lain dan respon anak terhadap kenjangnya sendiri

ODE (Orang Dengan Epilepsi) akan belajar untuk menyesuaikan diri dengan situasi mereka dari waktu ke waktu, bila diberi dukungan yang tepat.

C. Penelitian terdahulu

Berdasarkan tesis yang berjudul “**Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja penyuluh perindustrian pada kantor dinas perindustrian dan perdagangan kota medan**” oleh **Raika gustisyah** di sekolah pasca sarjana universitas sumatera utara medan pada tahun **2009**.

hasil pengujian hipotesis secara simultan adalah kepuasan kerja, status dan tanggung jawab, kompensasi yang memadai, kondisi lingkungan kerja, serta keinginan dan harapan pribadi secara bersama sama berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja penyuluh perindustrian pada kantor dinas perindustrian dan perdagangan kota medan.