Perpustakaan Unika

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Berbagai ragam kemajuan teknologi modern sekarang ini merupakan hasil dari pemikiran-pemikiran modern untuk mencapai kehidupan yang lebih baik. Dengan kata lain manusia mengembangkan teknologi guna memenuhi tuntutan jaman. Karena pengaruh teknologi pula maka pola interaksi manusia secara tidak langsung ikut terkena dampaknya. Dampaka tersebut antara lain hubungan harmonis dari manusia mulai berkurang, menurunnya produktivitas, konflik-konflik organisasi serta kurang terpuaskannya kebutuhan-kebutuhan para anggotanya. Bisa jadi karena manusia telah begitu rupa dikuasai oleh teknologi (Simamora, 1997, h.viii). Kenyataan ini menjadi suatu tantangan yang harus dihadapi sebagai suatu konsekuensi menuju proses industrialisasi. Proses industrialisasi tersebut menjadi semakin kompleks dalam rangka mempertahankan usahanya dari badai krisis ekonomi serta mempertahankan kualitas sumber daya-sumber daya manusia yang dimilikinya. Lebih lanjut Simamora menyatakan bahwa sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya perusahaan penting bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Mangkunegara (1993, h.v) mengatakan bahwa tercapainya suatu tujuan perusahaan tergantung pada produktivitas sumber daya manusia di

Perpustakaan Unika

dalamnya, sedangkan produktivitas sumber daya manusia ditentukan oleh potensi yang dimilikinya dan kondisi psikologisnya. Potensi-potensi tersebut bisa dilihat dari tingkat kebutuhan-kebutuhan yang dimiliki para karyawan tersebut. Kebutuhan-kebutuhan tersebut diantaranya : kebutuhan untuk berprestasi (*Need of Achievment*), kebutuhan untuk memperluas pergaulan (*Need of Affiliation*), kebutuhan untuk menguasai (*Need of Power*).

Bagi suatu perusahaan, jika sumber daya manusia ini dapat dikembangkan dengan optimal maka akan sangat mendukung keberhasilan suatu perusahaan untuk dapat memenangkan suatu persaingan bisnis. Dalam suasana persaingan bisnis yang kian tajam, peran departemen sumber daya manusia akan semakin terasa dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

Fakta yang terjadi justru banyak terdapat perusahaan yang mengabaikan potensi karyawannya. Jarang sekali terjadi perusahaan membidik potensi karyawan, memberikan penghargaan atas prestasi kerja yang telah dicapai karyawannyapun tergolong langka. Dalam perusahaan sangat dimungkinkan ada karyawan yang memiliki potensi yang tinggi tetapi tidak berprestasi dalam bekerja. Kemungkinan yang terjadi adalah karena kondisi psikologis dari bidang pekerjaan atau jabatan yang tidak cocok baginya atau mungkin pula karena lingkungan tempat bekerja tidak menjadi wadah yang membawa rasa aman dan betah baginya. Apabila ini terjadi maka sangat merugikan bagi perusahaan jika ada karyawan yang berpotensi tinggi tapi tidak produktif

Perpustakaan Unika

ataupun tidak berprestasi dalam bekerja. Memberikan ruang lingkup kerja yang nyaman, kesempatan dalam peningkatan karier/prestasi bagi karyawan sangat perlu bagi perusahaan untuk bertahan dalam usaha menyelamatkan dari krisis ekonomi sekarang ini.

Persaingan bisnis di Indonesia yang sudah berat menjadi sangat berat lagi dengan adanya goncangan ekonomi yang melanda negara kita pada akhir abad 20 ini, juga masih ditambah adanya persiapan-persiapan menyongsong era perdagangan bebas tahun 2002. Sudah banyak terjadi, perusahaan-perusahaan yang gulung tikar akibat beban ini. Akibatnya yang menjadi korban adalah ribuan tenaga kerja yang menambah daftar panjang permasalahan global. Sedangkan perusahaan-perusahaan yang masih bisa bertahanpun dengan sangat terpaksa melakukan rasionalisasi ditubuhnya agar semakin mantap menjalankan usahanya. Maka kebijakan kebijakan yang diterapkan perusahaan untuk menyeleksi sumber daya manusia yang handal dan mempertahankannya serta merumahkan tenaga kerja yang kurang berkualitas pun terpaksa dilakukan.

Bagi karyawan-karyawan dari perusahaan lain yang bisa memetik dari kasus-kasus yang banyak terjadi akhir-akhir ini akan merasa sangat kecewa bila pada suatu saat nanti tidak akan dilibatkan lagi di dalam perusahaan. Maka ia akan menjaga keikatan terhadap perusahaan, kualitasnya dalam bekerja, meningkatkan prestasi kerjanya terhadap perusahaan. Begitu pula dengan perusahaan, agar bisa tetap

Perpustakaan Unika

bertahan maka mau tidak mau harus menjalin hubungan yang harmonis dengan karyawan dengan usaha memberikan kepuasan yang manusiawi, rasa aman dan kesejahteraan sosial bagi karyawannya. Perusahaan harus dapat menciptakan suatu lingkup psikologik sehingga memunculkan rasa memiliki, loyalitas, kesetia kawanan, rasa diterima dan dihargai serta perasaan berhasil pada diri karyawannya (prestasi).

Maka dari itu seorang pimpinan harus bersedia membangkitkan motivasi bawahan dengan memberikan bantuan atau dukungan, sebab dukungan itu akan membesarkan hati bawahan. Dukungan merupakan suatu tanda akan adanya perhatian terhadap bawahan, dengan demikian bawahan akan terangsang untuk bekerja dengan baik (Sugandha, 1981, h.107).

Pengertian tentang usaha-usaha perusahaan untuk mengetahui 'sosok manusia' berguna bagi peningkatan kualitas kerja yang diharapkan, maka sangat berperanlah sikap karyawan yang positif dalam menanggapi situasi perusahaan, sehingga akan tercapai apa yang dicita-citakan perusahaan dalam pengelolaan manajemennya. Sikap-sikap karyawan yang diharapkan adalah bekerja dengan bergairah, bersemangat, adanya kepuasan dalam bekerja serta memiliki prestasi yang baik sehingga kesemuanya itu mempunyai nilai-nilai positif bagi perkembangan perusahaan dan bagi pribadi karyawan itu sendiri.

Mencapai hal-hal yang diharapkan seperti hal tersebut di atas tidaklah mudah, karena setiap individu mempunyai

Perpustakaan Unika

motivasi tertentu dalam tujuannya untuk mencapai apa yang diharapkannya. Dalam hubungannya dengan perusahaan, setiap perusahaan mengharapkan para karyawannya mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi untuk menunjang kemajuan perusahaan. Motivasi berprestasi menurut Mc. Clelland yang dikutip oleh Gellerman (1984, h.147) membuat orang cenderung menuntut dirinya berusaha lebih keras. Lebih banyak saingan, mereka semakin berusaha lebih keras bekerja jika mereka ditantang untuk melakukan sesuatu yang lebih baik jika ada alasan-alasan yang kuat untuk melakukan sesuatu. Dengan demikian karyawan yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi cenderung memiliki prestasi kerja yang tinggi pula, juga sebaliknya karyawan yang memiliki motivasi berprestasi yang rendah cenderung memiliki prestasi kerja yang rendah. Yang menjadi pertanyaan sekarang adalah hal apa yang dapat meningkatkan dan merubah motivasi seseorang? Motivasi pada dasarnya dipengaruhi oleh lingkungan, demikian dikatakan oleh Atkinson (dikutip Kolb dkk, 1984, h. 468). Apa yang dialami individu dapat mempengaruhi munculnya motivasi-motivasi tertentu dan motivasi-motivasi ini akan berubah sejalan dengan berubahnya pengalaman individu tentang lingkungannya.

Dalam lingkungan perusahaan permasalahan-permasalahan seperti diatas juga terjadi. Lingkungan dalam suatu perusahaan akan membentuk suatu iklim organisasi yang khas. Menurut Tagiuri dan Litwin (1986, h. 27), iklim organisasi tersebut akan mempengaruhi reaksi anggota-anggotanya dalam

Perpustakaan Unika

bekerja. Misalkan saja suatu organisasi yang menitik beratkan pada kehangatan dalam bekerja akan mempengaruhi gairah karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan perintah dan peraturan serta kemauan bekerja sama dengan karyawan lain dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Dengan kata lain keikatan terhadap perusahaan dan rasa saling memiliki akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat lagi dan lebih berprestasi dalam bekerja. Dalam upaya mencapai itu semua, maka perlu dibina keharmonisan karyawan-karyawan perusahaan agar dapat menimbulkan keikatan karyawan terhadap perusahaan.

Salah satu aspek dari keikatan karyawan terhadap perusahaan seperti diungkapkan oleh Asa'ad (1987, h.33) adalah hubungan yang serasi dan hangat antara perusahaan dan karyawannya. Hubungan tersebut meliputi hubungan antar karyawan, antara karyawan dengan atasan dan karyawan dengan lingkungan kerjanya. Menciptakan keikatan karyawan terhadap perusahaan adalah tugas yang sangat berat. Apabila sekarang telah terjadi pergeseran pengertian keikatan tersebut. Dulu, sekali bekerja, berarti setia seumur hidup. Apapun yang terjadi, jatuh bangun bersama di perusahaan sama. Kini, baik dari sisi perusahaan maupun karyawan ada fleksibilitas. Ukurannya adalah kompetensi, keahlian dan nilai lebih karyawan, sehingga mampu memberikan kontribusi terbaik ke perusahaan. Dunia usaha semakin menuntut karyawan memiliki spesialisasi atau keahlian tertentu. Sebaliknya, karyawanpun membutuhkan wahana yang

Perpustakaan Unika

memadai agar bisa berkembang. Suatu saat, bisa saja keahlian karyawan tak sesuai lagi dengan kepentingan perusahaan. Karenanya, perusahaan maupun karyawan harus memiliki jangkar-jangkar yang mempertautkan kedua kepentingan itu. (Swasembada, No.22 November 1997, h.98). Semua hal tersebut dapat tercapai dengan komunikasi yang baik atau efektif. Komunikasi menurut Moekijat (1990, h.119) sering disebut sebagai jaringan yang mengikat bersama semua anggota dan kegiatan dalam suatu organisasi. Melalui penyampaian informasi, gagasan-gagasan, sikap-sikap dan perasaan-perasaan para pegawai dan kegiatan-kegiatan mereka dapat dikoordinasikan sesuai dengan tujuan-tujuan organisasi dan kepuasan seseorang.

Perusahaan juga diharapkan mampu memberikan kompensasi yang sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan melalui sikap moral yang dimiliki oleh karyawan. Dengan demikian karyawan akan memiliki keikatan, kegembiraan, kerja sama, kesanggupan dan ketaatan pada kewajiban (Moekijat, 1979, h.139).

Keikatan karyawan terhadap perusahaan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab dan semangat kerja. Untuk menimbulkan keikatan karyawan terhadap perusahaan, maka pihak pimpinan harus mengusahakan agar para pimpinan merasa senasib dengan perusahaan. Dengan perasaan senasib ini kemajuan dan kemunduran perusahaan akan dirasakan juga oleh karyawan. Dalam kenyataan ini pihak perusahaan biasa nya mengusahakan agar kemajuan perusahaan dapat dirasakan

Perpustakaan Unika

pula oleh karyawan dengan cara membagi laba (bonus). Namun sebaliknya bila perusahaan mengalami kemunduran maka pihak perusahaan tidak bisa memberikan bonus dan sulit kiranya untuk menurunkan atau memotong gaji para karyawan. Meskipun demikian jika pihak perusahaan mampu menciptakan kesetiaan kepada karyawan, maka ada kemungkinan lain yang dapat dilakukan oleh perusahaan, misalnya penundaan gaji untuk beberapa hari jika kebetulan perusahaan mengalami kesulitan dalam hal keuangan. Oleh sebab itu penting kiranya untuk memperhatikan kesetiaan yang diperlukan dalam setiap usaha kerja sama karyawan dalam mencapai tujuan organisasi (Nitisemito, 1984, h.139).

Keikatan karyawan terhadap perusahaan perlu ditumbuhkan dan ini merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan untuk dapat menciptakan iklim kerja yang sehat. Karyawan yang memiliki keikatan terhadap perusahaan, berkeinginan untuk berusaha dan bekerja semaksimal mungkin perilakunya bagi organisasi tersebut, memiliki dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, memiliki suatu kepercayaan yang tinggi dan penerimaan yang penuh atas nilai-nilai dan tujuan dari organisasi tersebut.

Konsep mengenai keikatan karyawan terhadap perusahaan tersebut sebenarnya tidak jauh berbeda dengan prinsip manajemen Jepang. Sosok yang paling menonjol dari manajemen Jepang adalah sifat "Gemeinschaft" yang mempunyai arti sifat-sifat kebersamaan dalam kelompok lebih ditonjolkan daripada sifat-sifat individu (Utomo, 1986, h.8).

Perpustakaan Unika

Banyak faktor yang mempengaruhi adanya keikatan karyawan di tempat mereka bekerja. Adanya keseimbangan antara harapan dan kenyataan yang diperoleh baik oleh karyawan maupun oleh perusahaan akan membawa suasana organisasi perusahaan yang penuh dengan rasa saling percaya, saling tergantung satu sama lain, saling terikat dan adanya suasana psikologis yang sehat.

Keikatan karyawan terhadap perusahaan perlu dikembangkan untuk memperoleh rasa berarti terhadap hasil kerjanya, juga karena merupakan satu hal yang penting untuk menghindari timbulnya penurunan produktivitas perusahaan. Keikatan karyawan terhadap perusahaan jika tidak dimiliki oleh karyawan akan membawa dampak-dampak negatif. Pada umumnya banyak karyawan yang kurang terikat pada tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan akan diikuti rasa kurang patuh lagi pada kebijakan pimpinan. Akibatnya produktivitas perusahaan akan terpengaruh, maka perusahaan akan rugi karena untuk menanganinya membutuhkan biaya yang relatif mahal dan belum lagi kerugian-kerugian yang bersifat psikologis (Mitchell, 1982, h.561).

Dampak positif yang ditimbulkan karena adanya keikatan karyawan terhadap perusahaan yaitu akan mendorong karyawan untuk berusaha sekuat mungkin bagi perusahaannya. Karyawan akan merasa sangat senang dapat bekerja keras, menyumbangkan dengan segenap kemampuannya bagi perusahaan karena mereka merasa sebagai bagian dari perusahaan dan kemajuan dari perusahaan berarti kemajuan bagi dirinya

Perpustakaan Unika

pula. Keikatan terhadap perusahaan membuat karyawan terpacu dalam bekerja (Mitchell, h.1982, h.562). Diperoleh fakta bahwa keikatan karyawan terhadap perusahaan juga mempunyai pengaruh yang positif terhadap tingkat prestasi kerja karyawan (Steers dan Porter, 1983, h.444). Demikian pula terjadi pada suatu perusahaan penerbitan surat kabar terkemuka di Semarang. Sebagai perusahaan penerbitan besar di Jawa Tengah, perusahaan tersebut tidak begitu mendapatkan persaingan berarti dari perusahaan-perusahaan penerbitan lainnya. Hal ini menjadikan karyawannya seolah dininabobokan oleh fasilitas-fasilitas yang telah diberikan oleh perusahaan. Sehingga ada kesan bila bekerja di perusahaan tersebut, tidak perlu memiliki prestasi kerja baguspun masih tetap memiliki gengsi karena pengaruh nama besar perusahaan. Padahal kalau mau jujur, dibandingkan dengan perusahaan-perusahaan serupa lainnya, mutu dari berita yang dihasilkan masih kalah jauh. Dari sinilah nampak bagaimana sebenarnya kinerja para karyawannya, padahal dari pihak perusahaan dalam membangun suasana keikatan terhadap karyawannya sudah sangat bagus. Seandainya memang dari kinerja karyawannya kurang bagus, maka bisa dikatakan para karyawan tersebut kurang memiliki motivasi berprestasi untuk bisa mengembangkan perusahaan yang lebih baik terutama dalam persaingannya dengan media lain di kancah pers nasional.

Selain faktor yang mempengaruhi prestasi tersebut di atas, menurut Amstrong (1990, h.76) ada faktor lain yang

Perpustakaan Unika

bisa mempengaruhi motivasi, bahkan kepuasan serta upaya mempertahankan pekerjaannya; yaitu faktor tingkat pendidikan. Pendidikan yang tinggi akan membuat seorang pegawai ingin lebih maju dan berkembang dalam kerjanya (Vembrianto 1975, h.54). Keinginan untuk menjalankan pekerjaan yang mengandung tantangan terlihat lebih nyata dan lebih tinggi pada individu yang berpendidikan tinggi (Zainun, 1989, h.46). Tingkat pendidikan akan meningkatkan kebutuhan dan aspirasi individu (Kurb, 1986, h.17). Di dalam kerja seringkali faktor pendidikan merupakan syarat penting untuk memegang fungsi-fungsi tertentu. Tingkat pendidikan dalam hal ini dianggap mencerminkan kemampuan intelektual dan ketrampilan tertentu sehingga prestasi kerja dapat diprediksikan dari latar belakang tingkat pendidikan seseorang. Jadi tingkat pendidikan akan berpengaruh terhadap motivasi berprestasi, untuk itu dalam penelitian ini tingkat pendidikan dijadikan variabel sertaan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka timbul keinginan dari penulis untuk mengetahui apakah ada hubungan antara keikatan karyawan terhadap perusahaan dengan motivasi berprestasi di dalam suatu perusahaan dengan mengendalikan tingkat pendidikan.

B. Tujuan Penelitian

Dari latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui hubungan antara keikatan karyawan terhadap perusahaan dengan motivasi berprestasi dengan mengendalikan tingkat pendidikan.

Perpustakaan Unika

C. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis.

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan masukan dalam bidang psikologi industri, khususnya mengenai hubungan keikatan karyawan terhadap perusahaan dengan motivasi berprestasi dengan mengendalikan tingkat pendidikan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan pada perusahaan tentang seberapa besar peranan keikatan karyawan terhadap perusahaan dan tingkat pendidikan berkaitan dengan motivasi berprestasi, Juga diharapkan dengan adanya motivasi berprestasi, perusahaan tersebut dapat berkembang lebih baik dan secara tidak langsung produktivitasnya akan meningkat.

Perpustakaan Unika

e. Setiap macam motivasi diarahkan atau ditujukan untuk memuaskan berbagai macam kebutuhan. Pola dari munculnya motivasi akan menentukan tingkah laku individu dan suatu perubahan pada pola munculnya motivasi akan menghasilkan suatu perubahan pada tingkah laku.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah proses dinamis dalam diri individu yang mendorong dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan. Juga motivasi erat dengan perilaku dan prestasi kerja.

a. Peranan motivasi dalam kerja

Vroom (dikutip oleh Ancok 1988, h.8) menyatakan bahwa besar kecilnya motivasi kerja akan ikut menentukan kuantitas maupun kualitas prestasi kerja karyawan. Selanjutnya Vroom juga menyatakan bahwa prestasi kerja merupakan fungsi dari interaksi antara motivasi dengan kemampuan.

Ancok (1988, h.6) mengatakan bahwa berdasarkan beberapa penelitian mengenai motivasi dalam dunia kerja, telah diperoleh kesimpulan tentang peranan motivasi dalam dunia kerja, yaitu :

1. Organisasi perusahaan yang mampu memotivasi karyawannya, akan menyebabkan karyawan akan mengikuti arah yang dikehendaki manajemen.
2. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi, jarang berhadapan dengan masalah-masalah pelanggaran disiplin kerja.

Perpustakaan Unika

3. Apabila terjadi perubahan-perubahan dalam manajemen, bagi karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat menerima perubahan tersebut asalkan diberi penjelasan tentang terjadinya perubahan tersebut.
4. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan bersedia secara khusus, terutama pada waktu organisasi perusahaan berada dalam situasi sulit, misalnya kerja lembur, dan kerja ekstra keras.
5. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan lebih berhati-hati dalam menggunakan peralatan atau perlengkapan kerja. Mereka akan bekerja dengan berhati-hati lebih-lebih jenis pekerjaan yang menggunakan mesin.
6. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi, dapat bekerja dengan kuantitas dan kualitas kerja yang baik. Mereka selalu berusaha untuk memproduksi hasil kerja yang sebaik mungkin.

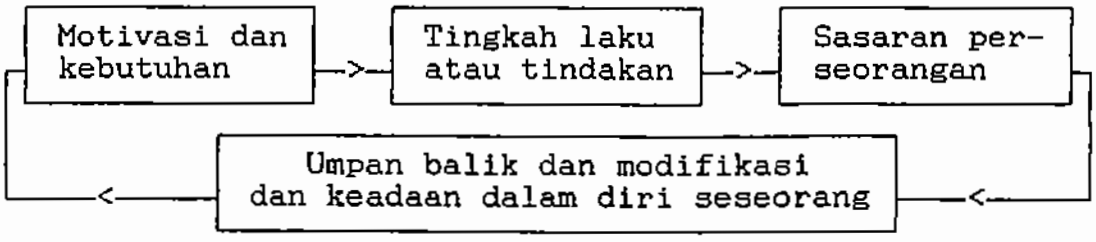
Dari uraian ini jelas bahwa motivasi dalam dunia kerja memegang peranan yang sangat penting dalam usaha pencapaian tujuan organisasi perusahaan.

b. Proses motivasi dalam kerja

Kebutuhan adalah merupakan suatu keadaan internal yang ada dalam diri seseorang dan dapat mengaktifkan serta mengarahkan tingkah laku pada sasaran tertentu. Secara umum proses motivasi dalam kerja akan disajikan dalam gambar berikut ini : (Ancok dan Rasimin, 1988, h.05)

Perpustakaan Unika

Sebuah Model Umum dari Dasar Proses Motivasi



Kebutuhan untuk berprestasi, menerima upah yang tinggi atau kebutuhan akan perhatian, akan mengarahkan perilaku individu kepada sasaran yang ingin dicapai. Tingkah laku individu akan diarahkan untuk mencapai sasaran. Apa yang telah diperoleh individu akan dinilai kembali dalam bentuk umpan balik yang akan membentuk kembali kebutuhan individu. Situasi semacam ini akan terus berputar.

2. Pengertian motivasi berprestasi

Manusia dalam berhubungan dengan lingkungannya seringkali dipengaruhi oleh berbagai macam motivasi, baik motivasi yang berhubungan dengan dirinya sebagai makhluk biologis maupun motivasi yang berhubungan dengan dirinya sebagai makhluk sosial. Dari beberapa motivasi-motivasi yang ada di dalam diri individu, yang paling sering diteliti adalah motivasi berprestasi.

Tokoh yang paling menonjol dalam penelitian tentang motivasi berprestasi adalah David Mc Clelland (1984, h.240) yang menyatakan bahwa motivasi berprestasi adalah motivasi yang mengarahkan tingkah laku seseorang dengan titik berat pada tercapainya suatu prestasi tertentu.

Perpustakaan Unika

Mc Clelland melakukan penelitian yang berawal dari konsep yang dikemukakan oleh Atkinson, yang menyatakan bahwa semua orang dewasa yang sehat mempunyai cadangan energi yang potensial. Bagaimana energi itu dilepaskan dan digunakan tergantung kepada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Perjuangan seseorang untuk mencapai tujuan tertentu diakibatkan oleh adanya :

a. Kekuatan motivasi atau kebutuhan dasar yang terlibat.
b. Harapan keberhasilannya.
c. Nilai intensif yang terlekat pada tujuan.

Hasil penelitian Mc Clelland menunjukkan bahwa kebutuhan yang kuat akan prestasi berkaitan dengan seberapa jauh seseorang termotivasi untuk melaksanakan tugas pekerjaannya, ada dua tendensi dari motivasi berprestasi, yaitu tendensi untuk mencapai sukses dan tendensi untuk menghindari kegagalan (Stoner, 1986, h.90). Dengan demikian individu yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan mempunyai motivasi untuk meraih sukses yang lebih kuat daripada motivasi untuk menghindari kegagalan. Sebaliknya individu yang mempunyai motivasi berprestasi yang rendah akan mempunyai motivasi untuk menghindari kegagalan yang lebih kuat daripada motivasi untuk meraih sukses.

Davis (1985, h.28) menyatakan bahwa motivasi berprestasi menentukan arah tujuan yang tinggi dan dorongan yang tinggi, dengan demikian individu akan bekerja lebih baik dan membuat tujuan-tujuan lebih maju.

Perpustakaan Unika

Gunarsa (1991, h.141) berpendapat bahwa dorongan berprestasi adalah :

a. Kecenderungan untuk mencapai sukses atau memperoleh apa yang menjadi tujuan akhir yang dikehendaki.
b. Keterlibatan diri seseorang terhadap suatu tugas.
c. Harapan untuk berhasil dalam suatu tugas yang diberikan.
d. Dorongan untuk mengatasi rintangan-rintangan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang sulit secara cepat dan tepat.

Motivasi berprestasi merupakan ciri khas untuk meningkatkan prestasi yang dilatar belakangi oleh keinginan kuat dari individu untuk mencapai suatu tingkat prestasi di atas rata-rata (Haditono, 1979, h.10). Ditambahkan pula bahwa individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi merupakan individu yang berambisi kuat untuk memperoleh prestasi yang lebih baik dari orang lain atau prestasi yang pernah diperolehnya.

Pada bagian lain Heckhausen (dikutip oleh Haditono, 1979, h.19) mendefinisikan motivasi berprestasi sebagai usaha untuk meningkatkan setinggi-tingginya kemampuan individu di atas segala aktivitas dan mempertahankan prestasi maksimal yang berhasil diraih.

Murray (dikutip Weiner, 1982, h.172) juga mempunyai pendapat yang sama, bahwa motivasi berprestasi adalah dorongan atau tendensi untuk mengerjakan sesuatu dengan cepat dan baik, serta dorongan untuk menyelesaikan sesuatu

Perpustakaan Unika

yang sukar. Selain itu menurut Martaniah (1984, h.23), mendefinisikan motivasi berprestasi sebagai suatu usaha untuk meningkatkan atau mempertahankan kecakapan pribadi setinggi mungkin dalam segala aktivitas dan suatu ukuran keunggulan sebagai pembanding.

Lebih jauh Mc clelland dalam teori motivasinya (dikutip oleh Mangkunegara, 1993, h.3) mengemukakan bahwa produktivitas seseorang sangat ditentukan oleh "virus mental" yang ada pada dirinya. Virus mental ini mencakup *Need of achievment* (kebutuhan untuk berprestasi), *Need of Affiliation* (kebutuhan untuk memperluas pergaulan) dan *Need of Power* (kebutuhan untuk menguasai). Virus mental karyawan sangat penting dibina dengan cara mengembangkan potensi pegawai itu melalui lingkungan yang efektif dan kondusif, untuk mewujudkan produktivitas yang berkualitas tinggi dan mencapai tujuan utama perusahaan.

Motivasi berprestasi mempunyai pengaruh yang jauh lebih penting untuk keberhasilan atau kegagalan perusahaan-perusahaan industri dibandingkan dengan motivasi-motivasi lain yang kita kenal (Gellerman, 1984, h.147). Motivasi ini pengaruhnya akan nampak sekali pada kemajuan dan kemunduran suatu organisasi, sebab bagaimanapun motivasi berprestasi akan ditampakkan para karyawan dalam menjalankan suatu tugas yang dihadapi.

Dengan demikian dari beberapa pendapat di atas dapat dikatakan bahwa motivasi berprestasi dapat mendorong individu untuk lebih maju dengan melampaui halangan-hala-

Perpustakaan Unika

ngan atau kesukaran-kesukaran yang ada. Dalam hal ini ada dorongan dari dalam diri individu yang terus menerus mendesak maju untuk mencapai hasil yang terbaik.

Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi adalah dorongan dari dalam individu untuk mencapai sukses melebihi prestasinya di masa lalu dan juga melebihi prestasi orang lain. Dengan kata lain dikatakan bahwa motivasi berprestasi adalah dorongan dari dalam diri individu untuk mencapai hasil terbaik.

3. Ciri-ciri individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi

Ciri-ciri individu yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi menurut Martaniah, (1984, h.51) yaitu :

a. Individu tersebut jika dihadapkan dengan tugas-tugas yang harus dilakukan dalam situasi memaksa akan menunjukkan motivasi yang terkuat jika taraf kesukaran tugas itu tergolong sedang.
b. Jika mereka dihadapkan pada tugas yang lebih sukar atau lebih mudah, motivasi yang ditunjukkan akan lebih rendah.

Stoner dan Wankel (1986, h.15) juga memiliki pandangan mengenai ciri-ciri individu yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi, yaitu :

a. Senang bergulat dengan pekerjan yang menantang, merang sang, dan rumit.
b. Mereka menyambut baik otonomi, variasi, dan umpan balik.

Perpustakaan Unika

Sedangkan individu yang memiliki kebutuhan motivasi prestasi yang rendah lebih menyukai situasi kerja yang stabil, aman dan dapat diramalkan.

Menurut Heckhausen (dikutip oleh Rasimin 1988, h.10), seseorang yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi mempunyai ciri-ciri sebagai berikut :

a. Mereka mempunyai kepercayaan diri yang tinggi dalam menghadapi tugas-tugas yang berhubungan dengan prestasi. Kepercayaan diri yang tinggi ini biasanya dimanifestasikan dalam bentuk tingkah laku yang tidak mudah putus asa, tidak mudah menyerah, dan tidak mudah menerima bantuan dari orang lain.
b. Tingkah laku mereka lebih berorientasi ke depan daripada ke masa lampau.
c. Dalam memilih tugas biasanya mereka memilih tugas dengan tingkat kesukaran sedang, dan biasanya mereka mempertimbangkan kemampuannya dalam memilih tugas.
d. Mereka tidak suka membuang-buang waktu.
e. Dalam mencari teman atau pasangan kerja, mereka lebih suka memilih orang yang mempunyai kemampuan daripada memilih orang-orang yang simpatik.
f. Dalam mengerjakan tugas-tugas, mereka senantiasa tangguh dan ulet.

Menurut Weiner (diutip oleh Haditono 1979, h.16) menyatakan bahwa karakterisitik individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi adalah :

Perpustakaan Unika

a. Menyenangi kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan prestasi.
b. Tahan terhadap kegagalan.
c. Giat bekerja atau mempunyai intensitas kerja tinggi.
d. Menyenangi tugas-tugas yang sulit dilaksanakan.

Menurut Pranantyo (1986, h.126) karakteristik yang menonjol dari individu yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi adalah :

a. Menyenangi tugas-tugas yang menuntut tanggung jawab pribadi.
b. Berusaha mencari umpan balik dari perbuatannya.
c. Senang memilih tugas atau pekerjaan yang menantang tetapi bisa dicapai atau diselesaikan secara nyata.
d. Individu yang kreatif, inovatif, produktif, energik, dan selalu berusaha mencoba cara-cara baru untuk menyelesikan masalah yang dihadapi.
e. Individu yang mampu mengelola kemampuannya secara realistis dan cermat untuk tujuan jangka panjang.

Sedangkan Teevan dam Smith (dikutip oleh Yuliani 1995, h.19) menyatakan bahwa individu yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi mempunyai ciri-ciri antara lain sebagai berikut :

a. Selalu bereaksi terhadap tekanan-tekanan sosial untuk selalu mencari pemecahannya.
b. Ia tidak statis, selalu terdorong untuk mencapai kesuksesan atau selalu berjuang untuk selalu menghindari kegagalan.

Perpustakaan Unika

sikap, harga diri, pengalaman yang dimiliki, kemampuan dasar. keikatan terhadap perusahaan, masa kerja. Sedangkan faktor eksternal meliputi antara lain : gaji, status pegawai, situasional, norma kelompok, risiko yang akan dihadapi.

B. Tingkat Pendidikan

1. Pengertian pendidikan

Pendidikan secara luas dapat diinterpretasikan mulai sejak manusia dilahirkan dan berlangsung terus menerus sepanjang hidupnya, saling berhubungan yang tetap antara individu yang satu dengan yang lainnya akan membantu perkembangan penyesuaian tingkah laku (Kasijan, 1986, h.09).

Menurut Meichati (1985, h.122) pada umumnya pendidikan diartikan sebagai proses pada seseorang dalam penguasaan ilmu pengetahuan, kecakapan, dan sikap selama hidupnya. Yusuf (1982, h.26) mengatakan bahwa pendidikan adalah suatu proses pengembangan diri individu dan ketrampilan seseorang yang dilaksanakan secara sadar dan penuh tanggung jawab untuk dapat meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, sikap serta nilai-nilai sehingga mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya.

Dari pandangan psikologis, pendidikan mencakup perubahan dan dapat dinyatakan sebagai suatu proses meliputi semua bentuk kegiatan yang menguntungkan individu dalam kehidupan sosial dan hal tersebut dapat membantu peminda-

Perpustakaan Unika

han kebiasaan-kebiasaan, norma-norma, kepercayaan, keagamaan, lembaga-lembaga sosial dari data generasi ke generasi yang lain. Melalui proses pendidikan ini individu distimuli untuk berpikir memberi penghargaan dan berbuat. Pendidikan sebagai suatu produk meliputi semua perubahan yang berlangsung sebagai hasil dari partisipasi individu didalam pengalaman belajar.

2. Tingkat pendidikan

Menurut Mugiharjo (1987, h.53) pendidikan adalah salah satu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang yang berupa peningkatan penguasaan teori dan kemampuan memutuskan persoalan-persoalan didalam kaitannya untuk mencapai tujuan bersama.

Sedangkan menurut Idris (1984, h.9) pendidikan adalah proses pembentukan kecakapan-kecakapan mendasar secara intelektual dan emosional ke arah alam dan sesama manusia. Idris mengklasifikasikan pendidikan sebagai berikut :

a. Pendidikan informal

Pendidikan informal adalah pendidikan yang diper oleh seseorang dari pengalaman sehari-hari dengan sadar atau tidak sadar dan pada umumnya tidak teratur dan tidak sistematis. Pendidikan ini berlangsung sejak lahir hingga mati, seperti dalam pergaulan sehari-hari.

b. Pendidikan formal

Pendidikan formal ini adalah pendidikan di sekolah dengan teratur dan sistematis mempunyai jenjang dan

Perpustakaan Unika

dibagi dalam waktu-waktu tertentu yang berlangsung dari TK sampai Universitas.

c. **Pendidikan non formal**

Pendidikan non formal adalah semua bentuk pendidikan yang diselenggarakan dengan sengaja, tertib, terarah, dan berencana di luar pendidikan sekolah.

Menurut Winkel (1989, h.09) pendidikan merupakan bantuan yang diberikan orang dewasa kepada orang yang belum dewasa, agar mencapai kedewasaan dan memiliki pengetahuan, ketrampilan, sikap dan nilai yang kesemuanya itu diperoleh melalui belajar yaitu dengan pendidikan formal.

Haditono (1985, h.23) menyatakan jumlah tingkat pendidikan formal yang dialami oleh individu mempunyai efek yang besar terhadap minat, sikap, konsepsi, cara berpikir, tingkat aspirasi dan pandangan hidup secara umum. Orang yang mempunyai pengalaman pendidikan lebih banyak mempunyai ingatan dan perasaannya lebih luas, lebih fleksibel dan lebih terbuka terhadap pembaharuan.

Jadi tingkat pendidikan adalah lamanya seseorang mendapat pendidikan formal dalam satuan tahun yang telah ditempuhnya. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka makin luaslah wawasan terhadap lingkungan serta pengetahuan yang telah didapatnya akan memudahkan diri orang tersebut didalam memecahkan persoalan-persoalan.

Perpustakaan Unika

C. Keikatan Karyawan terhadap Perusahaan

1. Pengertian keikatan karyawan terhadap perusahaan

Suatu keadaan yang seimbang antara harapan individu dan perusahaan akan membawa suatu iklim kerja yang positif. Sebagai kelompok besar, berarti antar anggota-anggota suatu perusahaan tersebut terdapat interaksi yang saling mempengaruhi satu sama lain. Sesuai definisi 'kelompok' dari Baron dan Byrne (1991, h.47), yang mengatakan bahwa kelompok mengandung dua karakteristik yaitu :

a. Anggota-anggota kelompok menyadari adanya suatu tingkat afiliasi atau hubungan satu sama lain. Mereka mempunyai satu perasaan memiliki yang tidak terdapat pada mereka yang bukan anggota kelompok itu.
b. Nasib atau keadaan anggota kelompok saling tergantung satu sama lain, sehingga apa yang diperoleh setiap anggota berkaitan dengan anggota lainnya.

Johnson dan Johnson (1985, h.463) berpendapat bahwa kohesivitas dan konformitas yang tinggi pada suatu kelompok atau organisasi akan meningkatkan kapasitas anggotanya. Akibat lebih lanjut adalah meningkatnya kemauan anggota untuk berpartisipasi dalam aktivitas perusahaan, adanya keikatan yang kuat terhadap tujuan-tujuan organisasi, loyalitas, mempunyai rasa tanggung jawab terhadap kelompok dan merasakan kepuasan dalam bekerja.

Menurut Yoder (1979, h.543), keikatan terhadap perusahaan adalah pengertian, perasaan dan identifikasi anggota yang berdedikasi terhadap kelompok atau perusa-

Perpustakaan Unika

haannya. Mitchel (1982, h.104) mengartikan keikatan terhadap perusahaan sebagai kesetiaaan dan identifikasi seseorang pada tempat kerjanya. Hal ini nampak sebagai kekuatan pengikat untuk melaksanakan kebijaksanaan dan filsafat perusahaan, serta tetap setia pada perusahaan. Individu dengan keikatan tinggi berkeinginan untuk tetap tinggal di perusahaannya lebih besar, dan menunjukkan kehadiran yang lebih tinggi. Keinginan untuk mencapai tujuan perusahaan lebih tinggi, serta taat pada kebijaksanaan perusahaan.

Steers dan Porter (1983, h.440) secara luas mengupas masalah keikatan karyawan terhadap perusahaan. Definisi keikatan terhadap perusahaan yaitu orientasi terhadap perusahaan yang berhubungan atau melekatkan identitas individu pada perusahaan.

Becker (dalam Meyer dan Allen, 1984, h.443) menyatakan bahwa gejala keikatan sebagai suatu usaha sosialisasi yang dilakukan seseorang dengan bertindak secara ajeg. Hal ini disebabkan oleh adanya kekawatiran hilangnya 'taruhan', jika ia tidak meneruskan aktivitas tersebut. Aktivitas tersebut jika diterapkan dalam perusahaan adalah dorongan untuk tetap menjadi anggota dari perusahaan. 'Taruhan' yang dimaksud di sini adalah segala sesuatu yang dianggap berharga oleh individu tersebut yang telah 'ditabungnya' selama ia bekerja di perusahaan itu. Misalnya : waktu, uang, status, ketrampilan, fasilitas, dari perusahaan dan lain sebagainya, serta kesemuanya itu akan hilang apabila ia akan keluar atau pindah dari perusahaan.

Perpustakaan Unika

Meyer dan Allen (1984, h.444) menganggap bahwa jenis keikatan tersebut di atas sebagai 'ikatan sinambung' (*continuance commitment*), artinya keikatan untuk melakukan suatu aktivitas secara berkesinambungan. Keikatan sinambung ini dikembangkan berdasarkan alasan yang bersifat ekonomis. Alasan yang bersifat psikologis, sebagai sesuatu yang bersifat afektif, artinya bahwa para karyawan tetap menjadi anggota suatu perusahaan karena kemauannya sendiri terlepas dari keuntungan-keuntungan yang diperolehnya.

Steers dan Porter (1983, h.442), membedakan pendapat tentang keikatan seperti yang telah dijelaskan di atas, yaitu menurut perilaku (*behavioral commitment*). Keikatan menurut kategori perilaku dikatakan bahwa seseorang yang mempunyai keikatan terhadap perusahaannya berarti ia tergantung pada aktivitas-aktivitasnya di masa lalu atau ia telah cukup banyak mempunyai 'tabungan' yang tidak dapat ditinggalkan begitu saja. Sedangkan keikatan menurut kategori sikap dipandang sebagai suatu keadaan tempat seseorang mengidentifikasikan dirinya pada satu organisasi beserta tujuan-tujuannya dan ingin tetap menjadi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut.

Pandangan ini sejalan dengan konsep keikatan afektif dan keikatan sinambung dari Becker (dikutip oleh Meyer dan Allen, 1984, H.443) seperti telah dikemukakan di atas. Lebih lanjut Steers dan Porter (1983, h.44) berusaha mendefinisikan pengertian keikatan terhadap perusahaan sebagai suatu kekuatan relatif dari identifikasi individu

Perpustakaan Unika

terhadap perusahaan dan keterlibatannya dalam perusahaan tersebut.

Memperhatikan pendapat-pendapat para ahli seperti telah dijelaskan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan mengenai pengertian keikatan terhadap perusahaan. Keikatan terhadap perusahaan mengandung pengertian sebagai suatu kekuatan relatif dari identifikasi individu terhadap organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tempat dimana ia bekerja.

2. Perilaku yang timbul akibat adanya keikatan karyawan terhadap perusahaan

Keikatan karyawan terhadap perusahaan bila tidak dimiliki oleh seorang karyawan akan membawa dampak-dampak negatif maupun positif, yang mana hal ini sangat berpengaruh terhadap kelancaran aktivitas, efektivitas, dan produktivitas serta pencapaian tujuan organisasi.

Mitchell (1982, h.562) mencatat bahwa pada umumnya banyak karyawan yang kurang terikat pada tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi serta kurang patuh lagi pada kebijakan pimpinan. Akibatnya adalah menurunnya prestasi kerja dan akibat lebih lanjut akan mempengaruhi produktivitas perusahaan. Juga dikatakan bahwa dengan adanya keikatan terhadap perusahaan, maka akibat yang nampak adalah gairah kerja yang tinggi yang secara tidak langsung memacu prestasi kerja, tingkat partisipasi yang tinggi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota atau tetap tinggal dan bekerja dalam perusahaan.

Perpustakaan Unika

Steers dan Porter (1983, h.444), mengemukakan tingkah laku yang diakibatkan adanya keikatan terhadap perusahaan adalah :

a. Prestasi kerja

Ditemukan hubungan yang signifikan dan sangat valid pada taraf atau proses dari keikatan. Keikatan pada karir kerja, individu yang berbeda, dan perwujudan sikap dan tingkah laku yang berdasarkan teori psikologi sosial merupakan penyumbang terbesar pada keikatan yang penting dalam taraf permulaan ini, pengalaman kerja juga memberikan sumbangan untuk keikatan. Tabungan (investasi) menjadi kekuatan yang utama bagi karyawan untuk bertahan atau tinggal dalam perusahaan. Proses keikatan sinambung merupakan penolakan karyawan terhadap kemungkinan adanya pekerjaan lain yang positif terhadap organisasi.

Prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti, tingkat motivasi, kejelasan peran dan kemampuan atau bakat. Sikap keikatan ini diharapkan berpengaruh terhadap satu aspek terhadap prestasi kerja dan juga terhadap kesungguhan usaha karyawan dalam bekerja yang tentu akan berpengaruh pada prestasi kerja.

b. Kelambatan dan absensi.

Tingginya keikatan karyawan diprediksikan akan memotivasi karyawan untuk membantu pencapaian tujuan organisasi. Motivasi akan ada meskipun karyawan tidak

Perpustakaan Unika

dapat menikmati tugas-tugas yang dibebankan perusahaan. Karyawan yang keikatannya tertuju pada hal lain daripada pekerjaannya, maka karyawan tersebut dianggap kurang menekankan pada masalah kehadiran.

Keikatan ditemukan berhubungan dengan kelambatan dan ketidakhadiran. Karyawan yang sangat terikat akan bertingkah laku sebagaimana mestinya seperti datang untuk bekerja dan melapor tepat pada waktunya. Hal ini akan memudahkan dalam pencapaian tujuan organisasi. Keikatan mempunyai pengaruh penting dalam memotivasi karyawan untuk menyelesaikan tugasnya.

c. Perpindahan.

Ditunjukkan dengan kekuatan hubungan antara keikatan dengan turnover tiap waktu bertambah. Lebih lanjut, dikatakan bahwa karyawan yang suka meninggalkan atau pindah pekerjaan mempunyai keiktan yang rendah dibandingkan dengan karyawan yang masih tetap bekerja. Kemudian, keikatan karyawan yang suka meninggalkan pekerjaan menurun tiap waktunya. Dan juga, untuk mengetahui kondisi keikatan dilihat dari perbedaan antara keikatan karyawan yang suka meninggalkan pekerjaan dengan karyawan yang tetap bekerja.

Dari uraian yang dikemukakan di atas, maka diambil kesimpulan bahwa tingkah laku yang ditimbulkan dengan adanya keikatan terhadap perusahaan meliputi prestasi kerja, kelambatan dan absensi serta perpindahan.

Perpustakaan Unika

3. **Aspek-aspek keikatan karyawan terhadap perusahaan**

Menurut Gibson dkk (dikutip oleh Dharma, 1994, h.241) bahwa keikatan terhadap perusahaan menyangkut tiga aspek penting yaitu :

a. Keikatan untuk mengidentifikasi tujuan perusahaan.
b. Keterlibatan dalam perusahaan.
c. Kesetiaan perusahaan.

Keikatan terhadap perusahaan menyangkut tiga aspek yang antara lain, adanya rasa mengidentifikasikan dengan tujuan perusahaan, kemudian adanya rasa keterlibatan dengan tugas perusahaan. Dengan adanya keikatan terhadap perusahaan dalam pencapaian tujuannya.

Steers dan Porter (1983, h.443), bahwa keikatan karyawan pada perusahaan memiliki tiga aspek yang dilihat dari segi sikap, yaitu :

a. Adanya keyakinan pada penerimaan perusahaan.
b. Adanya kesediaan untuk berusaha sekuat mungkin demi perusahaan.
c. Adanya keinginan yang kuat untuk tetap tinggal dalam perusahaan.

Menurut Gordon dkk (dikutip oleh Fukami dan Larson, 1984, h.367), menyatakan bahwa tiga aspek dari keikatan terhadap perusahaan yaitu :

a. Suatu dorongan atau keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut.
b. Keinginan untuk berusaha sekuat mungkin karena rasa tertariknya terhadap organisasi kerja tersebut.

Perpustakaan Unika

c. Suatu kepercayaan yang pasti dan penerimaan yang penuh atas nilai-nilai dan tujuan organisasi tersebut.

Dari pendapat-pendapat di atas, maka dalam penelitian ini menggunakan tiga aspek dari keikatan terhadap perusahaan yaitu pertama, adanya penerimaan dan keyakinan yang kuat terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai perusahaan. Kedua, adanya kesediaan untuk berusaha sekuat mungkin demi perusahaan dan ketiga, adanya keinginan yang kuat untuk tetap tinggal atau bekerja dalam perusahaan.

D. Hubungan antara Tingkat Pendidikan dengan Motivasi Berprestasi

Penelitian mengenai hubungan tingkat pendidikan terhadap motivasi berprestasi yang dilakukan oleh Schuler dan Manheim (dikutip oleh Rasinowitz dan Hall, 1987, h.273) menemukan adanya korelasi positif antara tingkat pendidikan dan motivasi berprestasi, bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi pula motivasi berprestasinya. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah tingkat pendidikan seseorang maka akan semakin rendah pula motivasi berprestasinya. Hal ini disebabkan karena karyawan dengan tingkat pendidikan tinggi merasa memperoleh tantangan kerja dan mempunyai kemampuan diri yang tinggi dalam bekerja, sehingga mereka mempunyai kesempatan yang lebih baik untuk memenuhi harapan-harapannya.

Kurb (1986, h.172) menambahkan bahwa tingkat pendidikan dalam dunia kerja merupakan syarat penting untuk

Perpustakaan Unika

memegang fungsi-fungsi tertentu. Tingkat pendidikan dalam hal ini dianggap mencerminkan kemampuan intelektual dan ketrampilan tertentu, sehingga prestasi kerja dapat diprediksikan dari latar belakang pendidikan seseorang. Hal ini telah dibuktikan oleh Yuliani (1995, h.103) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap motivasi berprestasi pegawai yang merupakan faktor pendorong penampilan kerja individu.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan mempunyai pengaruh terhadap motivasi berprestasi. Oleh sebab itu dalam penelitian ini tingkat pendidikan dijadikan variabel sertaan.

E. Hubungan Keikatan Karyawan terhadap Perusahaan dengan Motivasi Berprestasi.

Keikatan sebagai aspek sikap dan juga keikatan sebagai aspek afektif merupakan kekuatan identifikasi karyawan terhadap perusahaan dan keterlibatannya dalam perusahaan tersebut serta menyelaraskan antara tujuannya dengan tujuan perusahaan. Keikatan seorang karyawan terhadap perusahaan dapat diketahui dari usahanya untuk tetap menjadi anggota perusahaan itu, kemudian adanya kepercayaan dan penerimaan yang penuh atas nilai-nilai dan tujuan perusahaan serta adanya usaha untuk bekerja semaksimal mungkin demi perusahaan tersebut.

Perpustakaan Unika

Di sisi lain motivasi untuk berprestasi dalam kerja seorang karyawan memiliki beberapa aspek penting seperti, kepercayaan diri. tanggung jawab terhadap pekerjaan, risiko yang bertaraf sedang, adanya umpan balik.

Ghisseli dan Brown (9185, h.448) menegaskan bahwa hubungan antara karyawan dengan pimpinan sangat penting artinya dalam meningkatkan produktivitas kerja. Adanya perasaan turut memiliki perusahaan pada para karyawan, juga akan sangat bermanfaat bagi peningkatan motivasi dalam berprestasi. Untuk itu diciptakan suatu kinerja yang sehat dalam perusahaan dengan menumbuhkan rasa keikatan karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Suasana tersebut diharapkan mampu menciptakan hubungan yang pribadi antara pimpinan dengan karyawan dan di pihak lain antar karyawan itu sendiri menjadi lebih hangat. Semua pihak bekerja sama berdasarkan keyakinan bahwa semuanya itu merupakan bagian dari perusahaan yang sama.

Dampak-dampak positif yang ditimbulkan dengan adanya keikatan terhadap perusahaan, misalnya motivasi berprestasi yang tinggi, tingkat partisipasi yang tinggi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota atau tetap bekerja di perusahaan tersebut. Keikatan terhadap perusahaan akan mendorong karyawan untuk berusaha sekuat mungkin bagi perusahaannya. Karyawan akan merasa senang dapat bekerja keras, menyumbangkan segenap kemampuannya bagi perusahaan karena mereka merasa sebagai bagian dari perusahaan dan kemajuan dari perusahaan berarti kemajuan

Perpustakaan Unika

bagi diri karyawan pula. Keikatan terhadap perusahaan akan membuat karyawan terpacu dalam bekerja sehingga secara tidak langsung prestasi kerjanya terangkat (Mitchell, 1982, h.561).

Jadi dapat dijelaskan bahwa salah satu aspek penting dari prestasi kerja yang baik yaitu adanya kepuasan yang dirasakan oleh individu atas keanggotaannya dalam suatu perusahaan tempat ia bekerja. Hal tersebut di atas akan bisa dicapai melalui adanya kemauan untuk berusaha sekuat atau semaksimal mungkin demi perusahaan, yang kesemuanya itu merupakan aspek-aspek dari keikatan terhadap perusahaan. Maka dapat diasumsikan bahwa ada kecenderungan hubungan yang positif antara keikatan karyawan terhadap perusahaan terhadap motivasi berprestasi. Artinya semakin tinggi keikatan karyawan terhadap perusahaan akan meningkat pula prestasi kerjanya dan sebaliknya, semakin rendah keikatan karyawan terhadap perusahaan akan menurun pula motivasi prestasi kerjanya.

F. Hipotesis

Berdasarkan pada landasan teori dan analisis teoretik yang telah dikemukakan di atas, maka dapat diangkat suatu hipotesis penelitian yaitu :

" Ada hubungan positif antara keikatan karyawan terhadap perusahaan dengan motivasi berprestasi dengan mengendalikan tingkat pendidikan."

Perpustakaan Unika

Hipotesis tersebut mengandung arti bahwa semakin tinggi keikatan karyawan terhadap perusahaan dan tingkat pendidikan akan semakin tinggi pula motivasi berprestasinya. Sebaliknya, semakin rendah keikatan karyawan terhadap perusahaan dan tingkat pendidikan akan semakin rendah pula motivasi berprestasinya.