

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN DESKRIPTIF TEORI

A. Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan pendukung penelitian, penulis melakukan penelaahan terhadap penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang akan diteliti. Penelaahan ini dimaksudkan guna menghindari adanya plagiat terhadap hasil karya orang lain. Sehingga dengan adanya penelaahan ini penulis dapat mengetahui persamaan dan perbedaan antara penelitian yang akan diteliti oleh penulis dengan penelitian yang terdahulu. Adapun penelitian yang berkaitan dengan penelitian penulis adalah sebagai berikut:

Skripsi M. Nurkholis. E (2011), “**Motivasi Masyarakat Non Muslim Menjadi Peserta Asuransi Syari’ah Prudential Palangka Raya**”, penelitian ini mengkaji tentang motivasi non muslim menjadi peserta asuransi syari’ah kota Palangka Raya, sehingga menjadi fokus dalam penelitian ini adalah apa yang menjadi motivasi masyarakat non muslim menjadi peserta asuransi syari’ah prudential Palangka Raya? Bagaimana tanggapan peserta asuransi non muslim terhadap asuransi syari’ah prudential Palangka Raya? Penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan waktu dua bulan. Subjek yang dijadikan responden dalam penelitian ini berjumlah 7 (Tujuh) peserta asuransi syari’ah prudential non muslim yang berdomisili di Palangka Raya. Adapun metode pengumpulan datanya dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil dari penelitian ini adalah: 1) Hampir

keseluruhan subjek termasuk ke dalam jenis motivasi ekstrinsik yaitu jenis motivasi yang didasarkan oleh dorongan-dorongan dari luar yang menggerakkan subjek untuk memilih asuransi pru syari'ah, hanya ada satu yang termasuk ke dalam jenis motivasi intrinsik yaitu subjek IV (TRG) di mana motivasi yang mengacu kepada faktor-faktor dari dalam tanpa ada dorongan dari luar. Mengenai teori motivasi, teori kebutuhan dan teori daya pendorong menjadi motivasi para subjek, ada juga mengacu pada teori hedonisme, karena menurut penulis, subjek yang termasuk dalam kategori ini tidak mengutamakan kebutuhan akan tetapi lebih cenderung kepada keuntungan di mana teori kebutuhan sudah terpenuhi dengan menjadi peserta asuransi selain asuransi syari'ah.⁶

Skripsi Yunita Widyaning Astiti (2014), **“Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan Terhadap Motivasi Berwirausaha dan Keterampilan Berwirausaha Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta”**, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) besarnya pengaruh pendidikan kewirausahaan terhadap motivasi berwirausaha mahasiswa pendidikan ekonomi (2) besarnya pengaruh pendidikan kewirausahaan terhadap keterampilan berwirausaha mahasiswa pendidikan ekonomi. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Variabel penelitian ini adalah pendidikan kewirausahaan sebagai variabel bebas, motivasi dan keterampilan berwirausaha sebagai variabel terikat. Penelitian ini merupakan penelitian populasi dengan responden mahasiswa pendidikan ekonomi angkatan 2011 yang berjumlah 88 mahasiswa. Teknik pengambilan data menggunakan

⁶M. Nurkholis.E, Motivasi Masyarakat Non Muslim Menjadi Peserta Asuransi Syari'ah Prudential Palangka Raya, *Skripsi*, Palangka Raya, 2011, h. v.

kuesioner dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) pendidikan kewirausahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berwirausaha ditunjukkan oleh nilai Fhitung 4,619 dengan nilai signifikansi 0,035 dan R2 0,053. (2) Pendidikan kewirausahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterampilan berwirausaha dengan ditunjukkan oleh nilai Fhitung 13,124 dengan nilai signifikansi 0,001 dan R2 0,137.⁷

Skripsi Meilin Ansar Noor (2016), “**Motivasi Sarjana Ekonomi Syariah Bekerja Pada Bank Konvensional di Palangka Raya (Studi Pada Bank Mandiri dan Bank Rakyat Indonesia Cab. Palangka Raya)**”, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui motivasi sarjana ekonomi syariah yang bekerja pada perbankan konvensional, dengan rumusan masalah adalah bagaimana motivasi sarjana ekonomi syariah bekerja pada bank konvensional? Bagaimana pandangan Islam tentang sarjana yang bekerja pada bank konvensional? Penelitian ini adalah penelitian lapangan yang menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Objek yang diambil dari penelitian ini adalah motivasi sarjana ekonomi syariah bekerja di bank konvensional di kota Palangka Raya. Subjek dalam penelitian ini adalah para sarjana ekonomi syariah yang bekerja pada bank konvensional di Palangka Raya. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil dari penelitian ini diperoleh oleh faktor yang menyatakan bahwa motivasi kerja

⁷Yunita Widyaning Astiti, Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan Terhadap Motivasi Berwirausaha dan Keterampilan Berwirausaha Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, *Skripsi*, Yogyakarta, 2014, h. vii. [Http://eprints.uny.ac.id/16075/1/SkripsiFull_YunitaWidyaningAstiti_10404244033.pdf](http://eprints.uny.ac.id/16075/1/SkripsiFull_YunitaWidyaningAstiti_10404244033.pdf) diunduh pada tanggal 4 Februari 2016.

sarjana ekonomi syariah bekerja pada bank konvensional dipengaruhi oleh faktor fisiologis, sosial, aktualisasi diri dan penghargaan. Pandangan Islam tentang sarjana yang bekerja pada bank konvensional yaitu ada yang berpendapat boleh dengan alasan dalam keadaan terdesak karena tidak ada pekerjaan lain lagi untuk memenuhi kebutuhan hidup sehingga memaksanya bekerja di bank konvensional sebagaimana disebutkan pada QS. Al-Baqarah: 173. Ada pendapat yang haram dengan alasan apapun yang berhubungan dengan hal yang riba maka hukumnya haram karena telah jelas disebutkan dalam QS. Al-Baqarah: 275 dan HR. Muslim no. 2995, kitab al-Masaqqah.⁸

⁸Meilin Ansar Noor, *Motivasi Sarjana Ekonomi Syariah Bekerja Pada Bank Konvensional di Palangka Raya (Studi Pada Bank Mandiri dan Bank Rakyat Indonesia Cab. Palangka Raya)*, Skripsi, Palangka Raya, 2016, h. v.

Tabel 1.1
Perbandingan Penelitian Terdahulu

No	Penelitian Terdahulu	Persamaan	Perbedaan
1.	M. Nurkholis. E (2011), Motivasi Masyarakat Non Muslim Menjadi Peserta Asuransi Syari'ah Prudential Palangka Raya	<ul style="list-style-type: none"> - Mengkaji tentang motivasi. - Jenis penelitian lapangan dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif 	Permasalahan yang menjadi objeknya yaitu, motivasi masyarakat non Muslim menjadi peserta asuransi syari'ah prudential Palangka Raya.
2.	Yunita Widyaning Astiti (2014), Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan Terhadap Motivasi Berwirausaha dan Keterampilan Berwirausaha Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta	<ul style="list-style-type: none"> - Mengkaji tentang motivasi. 	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian pada mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
3.	Meilin Ansar Noor (2016) Motivasi Sarjana Ekonomi Syariah Bekerja Pada Bank Konvensional di Palangka Raya (Studi Pada Bank Mandiri dan Bank Rakyat Indonesia Cab. Palangka Raya)	<ul style="list-style-type: none"> - Mengkaji tentang motivasi. - Jenis penelitian lapangan dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif 	Subjek yang diteliti, yaitu sarjana ekonomi syariah yang bekerja di bank konvensional PalangkaRaya. Objek yang diteliti motivasi sarjana ekonomi syariah yang bekerja di bank konvensional PalangkaRaya.
4.	Hasna Syarifah, Motivasi Mahasiswa dalam Berwirausaha (Studi Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palangka Raya)	<ul style="list-style-type: none"> - Mengkaji tentang motivasi. - Jenis penelitian lapangan dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif 	Subjek yang diteliti yaitu mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palangka Raya yang berwirausaha. Objek yang diteliti motivasi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palangka Raya dalam berwirausaha.

Sumber: Diolah sendiri oleh penulis

B. Deskriptif Teori

1. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yakni *movere* yang berarti “menggerakkan” (*to move*).⁹ Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia motivasi adalah 1) dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, 2) usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaknya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya.¹⁰

Menurut Colquitt, Lepine dan Wesson yang dikutip oleh Wibowo dijelaskan bahwa:

Motivasi sebagai sekumpulan kekuatan *energetic* yang dimulai baik dari dalam maupun di luar pekerja, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan dan pertimbangannya arah, intensitas dan ketekunannya.¹¹

Sedangkan menurut Malayu S.P. Hasibuan menjelaskan bahwa:

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasikan dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.¹²

⁹J. Winardi, *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, Jakarta: RajaGrafindo, 2007, h. 1.

¹⁰Depdiknas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga*, Jakarta: Balai Pustaka, 2005, h. 756.

¹¹Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi*, Jakarta: RajaGrafindo, 2014, h. 111

¹²Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Jakarta: Bumi Raksa, 2014, h. 219.

Menurut Wexley & Yukl yang dikutip oleh Khaerul Umam mengemukakan bahwa:

Motivasi adalah pemberian atau penimbulkan motif. Dapat pula diartikan hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Itulah sebabnya, motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat lemahnya motivasi kerja seseorang ikut menentukan besar kecilnya prestasi orang tersebut.¹³

Motivasi dapat didefinisikan kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan, ataupun mengurangi ketidakseimbangan. Sehingga dari pengertian motivasi tersebut, dapat dikatakan bahwa tidak akan ada motivasi, jika tidak dirasakan adanya kebutuhan dan kepuasan serta ketidakseimbangan tersebut. Rangsangan terhadap hal tersebut akan menumbuhkan motivasi, dan motivasi yang telah tumbuh akan merupakan motor dan dorongan untuk mencapai tujuan pemenuhan kebutuhan atau pencapaian keseimbangan.¹⁴

Motivasi (*motivation*) mengacu pada dorongan, baik dari dalam ataupun dari luar diri seseorang yang memunculkan antusiasme dan kegigihan untuk melakukan tindakan tertentu. Manusia mempunyai kebutuhan dasar, seperti untuk pangan, pencapaian, atau peningkatan keuangan, yang diwujudkan dalam tekanan intern yang memotivasi perilaku tertentu untuk memenuhi kebutuhan. Pada suatu tingkat di mana perilaku tersebut berhasil, orang akan dihargai dengan pengertian bahwa

¹³Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, Bandung: Pustaka Setia, 2012, h. 159.

¹⁴Sedarmayanti, *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, Bandung: Mandar Maju, 2004, hal. 135.

kebutuhannya telah dipuaskan. Penghargaan juga menunjukkan bahwa perilakunya dapat diterima dan dapat digunakan kembali di masa datang.¹⁵

b. Jenis-jenis Motivasi

Berikut ini jenis-jenis motivasi seseorang yaitu:

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang bersumber dari dalam diri seseorang (pekerja) yang berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat pekerjaan yang dilaksanakannya.¹⁶

Motivasi intrinsik menurut Ghufron dan Risnawati dijelaskan bahwa:

Suatu bentuk motivasi yang berasal dari dalam diri individu dalam menyikapi suatu tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada individu dan membuat tugas atau pekerjaan tersebut mampu memberikan kepuasan batin bagi individu sendiri. Aspek-aspek penting yang menentukan motivasi intrinsik adalah kesenangan, ketertarikan, mengerti akan kemampuannya dan kebebasan untuk memilih.¹⁷

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah dorongan kerja yang bersumber dari luar diri pekerja, yang berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan suatu pekerjaan secara maksimal.¹⁸

¹⁵Richard L. Daft, *Manajemen*, Jakarta: Erlangga, 2003, hal. 91.

¹⁶Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2013, h. 313.

¹⁷M.Nur Ghufron & Rini Risnawita S, *Teori-teori Psikologi*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2014, h. 87

¹⁸Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,..., h. 313.

c. Teori Motivasi

Berikut ini berbagai teori motivasi menurut para pakarnya yaitu: Maslow (teori hierarki kebutuhan), Mc. Clelland (teori motivasi prestasi), Mc. Gregor (teori X dan Y), teori motivasi Herzberg, dan teori ERG Aldefer.

1. Teori Motivasi Maslow

Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Abraham Maslow, mungkin bisa dikatakan teori inilah yang paling populer bila dibanding dengan teori-teori motivasi lainnya. Teori ini menjelaskan bahwa setiap manusia mempunyai kebutuhan (*need*) yang munculnya sangat bergantung pada kepentingannya secara individu. Berdasarkan hal tersebut, Maslow membagi kebutuhan manusia tersebut menjadi lima tingkatan, sehingga teori motivasi ini disebut sebagai “*the five hierarchy need*” mulai dari kebutuhan yang pertama sampai pada kebutuhan tertinggi. Adapun kebutuhan tersebut antara lain, kebutuhan fisiologis (*physiological need*), kebutuhan rasa aman (*safety need*), kebutuhan sosial (*social need*), kebutuhan harga diri (*esteem need*), dan kebutuhan untuk aktualisasi diri (*need for self actualization*).

a) Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan paling dasar dalam kehidupan manusia. Manusia dalam hidupnya lebih mengutamakan kebutuhan fisiologis, karena kebutuhan ini

merupakan kebutuhan yang paling mendasar bagi hidup manusia. Setelah kebutuhan ini terpenuhi, manusia baru dapat memikirkan kebutuhan yang lebih tinggi. Kebutuhan fisiologis ini sering juga disebut sebagai kebutuhan tingkat pertama (*the first need*), antara lain kebutuhan makan, minum, tempat tinggal, seks dan istirahat.

b) Kebutuhan Rasa Aman

Setelah kebutuhan tingkat pertama terpenuhi maka muncul kebutuhan tingkat kedua sebagai penggantinya, yaitu kebutuhan rasa aman. Ini merupakan kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan atas kerugian fisik. Manusia mendirikan rumah yang bebas dari bahaya, seperti mendirikan rumah bukan di tepi pantai, atau mendirikan rumah yang bebas dari ancaman binatang buas, dan bebas dari banjir. Dalam sebuah perusahaan, dimisalkan adanya rasa aman tenaga kerja untuk mengerjakan pekerjaannya, misalnya adanya asuransi, tunjangan kesehatan, dan tunjangan pensiun.

c) Kebutuhan Sosial

Kebutuhan berikutnya adalah kebutuhan sosial, setiap manusia ingin hidup untuk berkelompok. Kebutuhan sosial mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima dengan baik dalam kelompok tertentu dan persahabatan. Umumnya manusia setelah dapat memenuhi kebutuhan fisiologis dan rasa aman ingin untuk memenuhi kebutuhan sosial. Pada tingkat ini manusia

sudah ingin bergabung dengan kelompok-kelompok lain di tengah-tengah masyarakat.

d) **Kebutuhan Harga Diri**

Kebutuhan harga diri menyangkut faktor penghormatan diri seperti, harga diri, otonomi dan prestasi; dan faktor penghormatan dari luar misalnya sudah menjaga *image*, sudah berbeda dari sebelumnya baik cara bicara, tidak sembarang tempat untuk berbelanja, dan lain sebagainya.

e) **Kebutuhan Aktualisasi Diri**

Aktualisasi diri merupakan hierarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Kebutuhan ini muncul setelah keempat kebutuhan sebelumnya terpenuhi. Kebutuhan ini merupakan dorongan agar menjadi seseorang yang sesuai dengan ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

Demikianlah bahwa setiap kebutuhan yang telah dapat memberikan kepuasan, maka kebutuhan yang berikutnya menjadi dominan. Dari titik pandang motivasi, teori ini mengatakan bahwa meskipun tidak ada kebutuhan yang pernah dipenuhi secara lengkap, suatu kebutuhan yang dapat memberikan kepuasan yang cukup banyak tidak akan termotivasi lagi.

Maslow membagi lima kebutuhan tersebut menjadi kebutuhan order tinggi (*high order need*) dan order rendah (*low order need*).

Kebutuhan order rendah termasuk, kebutuhan fisiologis dan kebutuhan rasa aman, sedangkan kebutuhan order tinggi termasuk, kebutuhan sosial, harga diri, dan aktualisasi diri. Perbedaan antara kedua order itu adalah, pada kebutuhan order tinggi dipenuhi secara internal yaitu berasal dari dalam diri orang tersebut, sedangkan kebutuhan order rendah dipenuhi secara eksternal atau berasal dari luar diri orang tersebut seperti upah, kontrak serikat buruh, dan masa kerja.¹⁹

2. Teori Motivasi dari Herzberg

Teori dua faktor pertama kali dikemukakan oleh Fredrick Herzberg. Dalam teori ini dikemukakan bahwa, pada umumnya para karyawan baru cenderung untuk memusatkan perhatiannya pada pemuasan kebutuhan lebih rendah dalam pekerjaan pertama mereka, terutama keamanan. Kemudian, setelah hal itu dapat terpuaskan, mereka akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan pada tingkatan yang lebih tinggi, seperti kebutuhan inisiatif, kreativitas, dan tanggung jawab. Berdasarkan hasil penelitiannya, Herzberg membagi dua faktor yang memengaruhi kerja seseorang dalam organisasi, antara lain faktor kepuasan dan ketidakpuasan.

Faktor kepuasan (*satisfaction*) atau bisa juga disebut motivator faktor atau pemuas (*satisfiers*). Yang termasuk dalam faktor ini adalah faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan bagi pekerja antara

¹⁹*Ibid.*, h. 316-318

lain, prestasi, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kemajuan.

Faktor ketidakpuasan (*dis satisfaction*), biasa juga disebut dengan *hygiene factor* atau faktor pemeliharaan merupakan faktor yang bersumber dari ketidakpuasan kerja. Faktor ketidakpuasan ini merupakan faktor-faktor yang bukan menimbulkan kepuasan, tetapi bila ditingkatkan dapat mengurangi ketidakpuasan, antara lain, kebijakan dan administrasi perusahaan, pengawasan, penggajian, hubungan kerja, kondisi kerja, keamanan kerja, dan status pekerjaan.²⁰

3. Teori X dan Y dari Mc. Gregor

Teori X dan Y pertama sekali dikemukakan oleh Douglas McGregor. Dalam teori ini dikemukakan dua pandangan berbeda mengenai manusia, pada dasarnya yang satu adalah negatif yang ditandai dengan teori X, dan yang lainnya adalah bersifat positif yang ditandai dengan teori Y.

Teori X mengasumsikan bahwa kebanyakan orang lebih suka dipimpin tidak punya tanggung jawab dan ingin selamat saja, ia dimotivasi oleh uang, keuntungan dan ancaman hukuman. Manajer yang menganut teori X akan menganut sistem pengawasan dan disiplin yang ketat terhadap para pekerja.

Sedangkan teori Y mengasumsikan bahwa orang itu malas bukan karena bakat atau pembawaan sejak lahir. Semua orang sebenarnya

²⁰*Ibid.*, h. 318-319.

bersifat kreatif, yang seharusnya dibangkitkan atau dirangsang oleh pimpinan. Inilah tugas manajer, yaitu membangkitkan daya kreasi para pekerja McGregor mengemukakan daftar asumsi tentang hakikat manusia dalam teori X dan teori Y sebagai berikut:

a. Teori X

- 1) Pekerjaan pada hakikatnya tidak disenangi orang banyak.
- 2) Kebanyakan orang rendah tanggung jawabnya dan lebih suka dipimpin.
- 3) Kebanyakan orang kurang kreatif.
- 4) Orang lebih suka memikirkan kebutuhan-kebutuhan yang bersifat fisik saja, asal itu sudah dipenuhi, selesai persoalannya.
- 5) Kebanyakan orang harus dikontrol secara ketat, dan sering harus dipaksakan menerima tujuan organisasi (dipaksa bekerja).

b. Teori Y

- 1) Pekerjaan itu sebenarnya sama dengan bermain, cukup menarik dan mengasyikkan.
- 2) Orang mempunyai kemampuan mengawasi diri sendiri guna mencapai tujuan.
- 3) Setiap orang mempunyai kemampuan kreativitas.
- 4) Orang tidak hanya memiliki kebutuhan saja tetapi juga memiliki kebutuhan rasa aman, ingin bergaul, ingin dihargai, dan ingin menonjolkan dirinya.

- 5) Orang harus diberi motivasi agar dapat membangkitkan daya inisiatif dan kreativitasnya.²¹

4. Teori ERG Aldefer

Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Clayton Alderfer yang melanjutkan teori hierarki kebutuhan. Alderfer membagi tiga kelompok kebutuhan manusia antara lain, eksistensi (*existence/E*), hubungan (*relatedness/R*), dan pertumbuhan (*growth/G*). Maka dari ketiga jenis kebutuhan ini disingkat menjadi ERG. Kelompok eksistensi memerhatikan pada pemberian persyaratan keberadaan material dasar individu. Bila dihubungkan dengan teori hierarki kebutuhan ini sama dengan kebutuhan fisiologis dan rasa aman. Kelompok kebutuhan kedua adalah kelompok hubungan yaitu hasrat yang dimiliki untuk memelihara hubungan antar individu yang penting. Hasrat sosial dan status menuntut interaksi dengan individu lain yang dipuaskan, dan hasrat ini bila dihubungkan dengan teori hierarki kebutuhan adalah kebutuhan sosial dan harga diri. Sedangkan kebutuhan pertumbuhan adalah suatu hasrat intrinsik untuk perkembangan individu, ini mencakup pada komponen intrinsik dari teori hierarki kebutuhan sama dengan aktualisasi diri.²²

5. Teori Motivasi Prestasi dari Mc. Clelland

David Mc. Clelland telah memberikan kontribusi bagi pemahaman motivasi dengan mengidentifikasi tiga macam kebutuhan.

²¹Buchari Alma, *Kewirausahaan*,..., h. 76.

²²Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,..., h. 321-322.

Menurut Mc. Clelland mengklasifikasi kebutuhan akan prestasi, berkuasa, dan berafiliasi.

- a. Motivasi berprestasi yaitu seseorang termotivasi bila pekerjaannya dapat memberikan prestasi kepadanya. Sehingga tercermin pada orientasinya dalam mencapai tujuan organisasi. Seseorang yang mempunyai motivasi berprestasi, akan menyukai pekerjaan yang menantang.
- b. Motivasi berkuasa yaitu seseorang akan termotivasi bila pekerjaannya dapat memberikan kuasa atau mempengaruhi orang lain. Pada umumnya, orang-orang yang memiliki tingkat kebutuhan yang tinggi terhadap kekuasaan yang lebih menyukai situasi di mana mereka dapat memperoleh dan mempertahankan pengendalian sarana untuk memengaruhi orang lain dalam organisasi.
- c. Motivasi berafiliasi yaitu mencerminkan pada keinginan seseorang untuk menciptakan, memelihara, dan menghubungkan dengan suasana kebatinan dan perasaan yang saling menyenangkan antar sesama manusia dalam organisasi. Orang yang memiliki kebutuhan tinggi untuk berafiliasi biasanya senang kasih sayang dan cenderung menghindari kekecewaan karena ditolak oleh suatu kelompok sosial.²³

²³*Ibid.*, h. 325.

2. Kewirausahaan

a. Pengertian Kewirausahaan

Wirausaha berasal dari kata wira dan usaha. Wira artinya utama, gagah, berani atau teladan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, makna usaha adalah kegiatan dengan mengerahkan tenaga dan pikiran untuk mencapai suatu maksud. Dari makna kedua kata tersebut dapat disarikan pengertian wirausaha secara keseluruhan. Wirausaha adalah sebuah upaya untuk mencapai kondisi atau tujuan tertentu yang dilakukan dengan berani atau dengan sikap penuh kepahlawanan.²⁴

Sementara itu, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, wirausaha adalah orang yang pandai atau berbakat mengenali produk baru, menentukan cara produksi baru, menyusun operasi untuk pengadaan produk baru, memasarkannya, serta mengatur permodalan operasinya.²⁵

Menurut Zimmerer dan Scarborough yang dikutip oleh Idri mendefinisikan:

Wirausahawan adalah seseorang yang menciptakan bisnis baru dengan mengambil risiko dan ketidakpastian demi mencapai keuntungan dan pertumbuhan bisnis dengan mengidentifikasi peluang dan menggabungkan sumber daya yang diperlukan untuk mendirikannya.²⁶

Menurut Sadono Sukirno menyatakan bahwa:

Wirausaha ialah seseorang yang gigih berusaha untuk menjalankan sesuatu kegiatan bisnis dengan tujuan untuk mencapai hasil yang dapat dibanggakan.²⁷

²⁴Solehudin Murpi dan Dea Tanyo Iskandar, *Manajemen Bisnis Untuk Orang Awam*, Bekasi: Laskar Aksara, 2011, h. 3.

²⁵Depdiknas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga*,..., h. 1273.

²⁶Idri, *HADIS EKONOMI Ekonomi dalam Perspektif Hadis Nabi*, Jakarta: KENCANA, 2015, h. 287.

²⁷Sadono Sukirno, dkk, *Pengantar Bisnis Edisi Pertama*, Jakarta: Kencana 2013, h. 367.

Sedangkan pengertian kewirausahaan itu sendiri sebagaimana Daft menyatakan dalam bukunya bahwa:

Kewirausahaan adalah suatu proses memiliki bisnis baru, mengorganisir sumber daya-sumber daya yang diperlukan dengan mempertimbangkan risiko yang terikat dan balas jasa yang akan diterima.²⁸

Sedangkan menurut J. Winardi menjelaskan bahwa:

Kewirausahaan merupakan sebuah proses dinamika guna menciptakan kekayaan inkremental²⁹. Kekayaan tersebut diciptakan oleh individu-individu yang menerima risiko dalam kaitan dengan soal modal (*equity*) waktu dan atau komitmen karier dalam hal menyediakan nilai untuk produk atau jasa tertentu. Produk atau jasa bersangkutan mungkin tidak baru atau unik tetapi tetap nilai harus diciptakan oleh sang *entrepreneur* melalui tindakan berupa mengalokasi keterampilan dan sumber-sumber daya yang diperlukan.³⁰

b. Ciri-ciri Seorang Wirausahawan

Ciri-ciri kepribadian yang harus dimiliki oleh seorang wirausahawan;

1. Mempunyai emosi untuk membayangkan keberhasilan tujuan usahanya;
2. Berani menanggung risiko, baik risiko sukses maupun risiko kegagalan atau kerugian;
3. Gigih dan bekerja keras;
4. Bersemangat dan gesit dalam berusaha;
5. Ia tidak terikat secara ketat terhadap rencananya, jika tidak sesuai segera diubahnya;

²⁸Richard L. Daft, *Manajemen Edisi Kelima*, Jakarta: Erlangga, 2002, h. 206.

²⁹Inkremental menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah berkembang sedikit demi sedikit secara teratur. Lihat: Depdiknas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga*,..., h. 435.

³⁰J. Winardi, *Entrepreneur & Entrepreneurship*, Jakarta: Kencana, 2004, h. 307-308.

6. Percaya pada diri sendiri;
7. Berusaha meningkatkan pengetahuannya;
8. Mempunyai kecakapan untuk memimpin;
9. Sebagai inovator dan memiliki daya kreativitas yang tinggi;
10. Pemburu keberhasilan.³¹

c. Keuntungan dan Kelemahan Wirausaha

Berbagai keuntungan dan kelemahan menjadi wirausahawan yaitu sebagai berikut:

1. Terbuka peluang untuk mencapai tujuan yang dikehendaki sendiri.
2. Terbuka peluang untuk mendemonstrasikan kemampuan serta potensi seseorang secara penuh.
3. Terbuka peluang untuk memperoleh manfaat dan keuntungan secara maksimal.
4. Terbuka peluang untuk membantu masyarakat dengan usaha-usaha konkrit.
5. Terbuka kesempatan untuk menjadi bos.

Selain keuntungan, ada pula kelemahan menjadi wirausahawan, antara lain sebagai berikut.

1. Memperoleh pendapatan yang tidak pasti, dan memikul berbagai risiko. Jika risiko ini telah diantisipasi secara baik, maka berarti wirausaha telah menggeser risiko tersebut.
2. Bekerja keras dan waktu/jam kerjanya panjang.

³¹M. Manullang, *Pengantar Bisnis*, Jakarta: Indeks, 2013, h. 62.

3. Kualitas kehidupannya masih rendah sampai usahanya berhasil, sebab dia harus berhemat.
4. Tanggung jawabnya sangat besar, banyak keputusan yang harus dia buat walaupun dia kurang menguasai permasalahan yang dihadapinya.³²

d. Motivasi Seseorang dalam Berwirausaha

Menurut Leonardus yang dikutip oleh Basrowi bahwa motivasi seseorang untuk menjadi wirausahawan, antara lain sebagai berikut:

1. Laba. Dapat menentukan berapa laba yang dikehendaki, keuntungan yang diterima, dan berapa yang akan dibayarkan kepada pihak lain atau pegawainya.
2. Kebebasan. Bebas mengatur waktu, bebas supervisi, bebas aturan main yang menekan/intervensi, dan bebas dari aturan budaya organisasi/perusahaan.
3. Impian personal. Bebas mencapai standar hidup yang diharapkan, lepas dari rutinitas kerja yang membosankan, karena harus mengikuti visi, misi, impian orang lain. Imbalan untuk menentukan nasib/visi, misi, dan impiannya sendiri.
4. Kemandirian. Memiliki rasa bangga, karena dapat mandiri dalam segala hal seperti permodalan, mandiri dalam pengelolaan/manajemen, mandiri dalam pengawasan serta menajer terhadap dirinya sendiri.³³

e. Perbedaan Wirausahawan dan Karyawan

Menurut hasil penelitian Thomas Stanley dan Wiliam Danko, pemilik perusahaan sendiri mencapai dua pertiga dari jutawan Amerika Serikat. “Orang-orang yang bekerja memiliki perusahaan sendiri empat kali lebih besar peluangnya untuk mencapai miliader dibanding orang-

³²Buchari Alma, *Kewirausahaan*,..., h. 4.

³³Basrowi, *Kewirausahaan Untuk Perguruan Tinggi*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2014, h.67-68.

orang yang bekerja untuk orang lain atau menjadi karyawan perusahaan lain (kecuali koruptor).” Berikut adalah tabel perbedaan antara wirausahawan dengan karyawan:³⁴

Tabel 1.2 Perbedaan Wirausahawan dan Karyawan

No.	Wirausahawan	Karyawan
1.	Penghasilan bervariasi dan tidak teratur, sehingga pada tahap awal sulit mengatur (tidak merasa aman) karena penghasilan.	Memiliki penghasilan pasti atau teratur, sehingga mudah diatur (rasa aman) meskipun gaji kecil.
2.	Memiliki peluang yang lebih besar untuk menjadi orang kaya, penghasilan sebulan dapat menutupi pengeluaran biaya hidup satu tahun.	Peluang kaya relative (sangat tergantung kemujuran dan karier).
3.	Pekerjaan bersifat tidak rutin.	Pekerjaan bersifat rutin.
4.	Kebebasan waktu yang tinggi (tidak terikat jam kerja).	Waktu tidak bebas (terikat) pada jadwal jam kerja.
5.	Tidak ada kepastian (ketidakpastian tinggi) dalam banyak hal termasuk meramalkan kekayaan.	Ada kepastian/dapat diprediksi dalam banyak hal, kekayaan dapat diramalkan/dihitung.
6.	Kreativitas dan inovasi dituntut setiap saat.	Bersifat menunggu intruksi/perintah.
7.	Ketergantungan rendah.	Ketergantungan tinggi.
8.	Berbagai risiko tinggi (asset dapat hilang bila dijadikan sebagai agunan) dan usahanya bangkrut.	Risiko relative rendah bahkan dapat diramalkan.
9.	Terbuka peluang menjadi bos.	Menjadi bos relative sulit apabila bekerja pada perusahaan keluarga.
10	Tanggung jawab besar.	Tanggung jawab relative.

³⁴Saban Echdar, *MANAJEMEN ENTREPRENEURSHIP Kiat Sukses Menjadi Wirausaha*, Yogyakarta: ANDI, 2013, h. 45.

f. Kendala-kendala Berwirausaha

Kendala-kendala yang dihadapi oleh orang-orang yang berwirausaha terdiri dari kendala internal dan kendala eksternal.

1. Kendala internal adalah kendala yang timbul dari dalam diri mahasiswa tersebut.

Kendala internal meliputi :

- a) Kurangnya modal untuk melakukan peningkatan usaha;
 - b) Rasa enggan yang cukup tinggi untuk berurusan dengan bank dalam hal untuk memperoleh tambahan modal;
 - c) Kurangnya pengetahuan tentang menjalankan dan mempertahankan suatu bisnis usaha;
 - d) Adanya keengganan untuk menambah wawasan dalam berwirausaha;
 - e) Masih adanya rasa kurang percaya diri.
2. Kendala eksternal adalah kendala yang timbul dari luar diri mahasiswa.

Sedangkan kendala eksternal meliputi :

- a) Kurangnya dukungan bahkan tidak adanya dukungan dari orang tua untuk berwirausaha;
- b) Orang tua cenderung memilih anaknya bekerja disuatu perusahaan dibandingkan berwirausaha;
- c) Selain itu terbatasnya dukungan dari kampus;

- d) Pemerintah dalam hal bantuan melakukan pameran khusus yang berkelanjutan bagi mahasiswa yang wirausahanya baru berkembang;
- e) Serta terbatasnya dukungan dari sektor perbankan dalam hal bantuan modal dengan tingkat bunga yang ringan untuk kalangan mahasiswa.³⁵

3. Strategi

a. Pengertian Strategi

Strategi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah 1) ilmu dan seni menggunakan sumber daya bangsa untuk melaksanakan kebijaksanaan tertentu dalam perang dan damai; 2) ilmu dan seni memimpin bala tentara untuk menghadapi musuh dalam perang, dalam kondisi yang menguntungkan; 3) rencana yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran khusus.³⁶

Strategi berasal dari kata Yunani *strategos*, yang berarti jenderal. Kata strategi secara harfiah berarti “seni para jenderal”. Kata ini mengacu pada perhatian utama manajemen puncak organisasi. Secara khusus strategi adalah ‘penempatan’ misi perusahaan, penetapan sasaran organisasi dengan mengingat kekuatan eksternal dan internal, perumusan kebijakan

³⁵Chairunnisa Fauzy, *Bentuk Hambatan Berwirausaha*. <https://chairunnisafauzy.wordpress.com/2014/10/31/bentuk-hambatan-berwirausaha/> diunduh pada tanggal 8 Maret 2016.

³⁶Depdiknas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga*,..., h. 1092.

tertentu untuk mencapai sasaran dan memastikan implementasinya secara tepat, sehingga tujuan dan sasaran utama organisasi akan tercapai.³⁷

Menurut Jones yang dikutip oleh J. Winardi menjelaskan bahwa:

Strategi merupakan suatu kelompok keputusan, tentang tujuan-tujuan yang diupayakan pencapaiannya, tindakan-tindakan yang perlu dilakukan, dan bagaimana cara memanfaatkan sumber-sumber daya, guna mencapai tujuan-tujuan tersebut.³⁸

b. Fungsi Strategi

Fungsi dari strategi pada dasarnya adalah berupaya agar strategi yang disusun dapat diimplementasikan secara efektif. Untuk itu terdapat 6 (enam) fungsi yang harus dilakukan secara simultan, yaitu:

1. Mengkomunikasikan suatu maksud (visi) yang ingin dicapai kepada orang lain.
2. Menghubungkan atau mengaitkan kekuatan atau keunggulan organisasi dengan peluang dari lingkungannya.
3. Memanfaatkan atau mengeksploitasi keberhasilan dan kesuksesan yang didapat sekarang, sekaligus menyelidiki adanya peluang-peluang baru.
4. Menghasilkan dan membangkitkan sumber-sumber daya yang lebih banyak dari yang digunakan sekarang.
5. Mengkordinasikan dan mengarahkan kegiatan atau aktivitas organisasi ke depan.

³⁷George A. Steiner dan John B. Minner, *Kebijakan dan Strategi Manajemen Edisi Kedua*, alih bahasa Ticoalu dan Agus Dharma, Jakarta: Erlangga, 1997, h. 18.

³⁸J. Winardi, *Entrepreneur dan Entrepreneurship*,..., hal. 108.

6. Menanggapi serta bereaksi atas keadaan yang baru dihadapi sepanjang waktu.³⁹

c. Penyusunan Strategi

Untuk melakukan strategi dilakukan proses penyusunan strategi yang pada dasarnya terdiri dari 3 fase, yaitu penilaian keperluan penyusunan strategi, analisis situasi dan pemilihan strategi.

1. Keperluan penyusunan strategi. Sebelum strategi disusun, perlu ditanyakan terlebih dahulu apakah memang penyusunan strategi baik strategi maupun perubahan strategi perlu untuk dilakukan atau tidak. Salah satu cara untuk menilai perlu tidaknya sebuah strategi baru dengan menilai strategi yang sedang dijalankan, baik buruknya serta hasil yang diperoleh perusahaan dengan menggunakan strategi tersebut.
2. Analisis situasi. Perusahaan perlu melakukan analisis mengenai kekuatan dan kelemahan yang dimiliki oleh organisasi sekaligus juga menganalisis peluang dan tantangan yang dihadapi oleh organisasi. Salah satu pendekatan yang paling populer adalah apa yang dinamakan dengan analisis SWOT, yaitu kekuatan (*strength*), kelemahan (*weakness*), peluang (*opportunity*), tantangan (*threat*).
3. Pemilihan strategi. Setelah perusahaan melakukan analisis terhadap keadaan internal dan eksternal perusahaan, maka perusahaan perlu

³⁹Sofjan Assauri, *Strategic Management Sustainable Competitive Advantages Edisi 2*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2013, h. 7.

menentukan strategi yang akan diambil dari berbagai alternatif yang ada. Pada dasarnya alternatif strategi terbagi ke dalam tiga bagian besar, yaitu strategi yang cenderung mengambil risiko yaitu strategi yang menyerang atau agresif, strategi yang cenderung menghindari risiko yaitu strategi bertahan, serta strategi yang memadukan antara mengambil risiko dan menghindari risiko.⁴⁰

4. Pengertian Manajemen Waktu

Menurut Atkinson manajemen waktu didefinisikan sebagai suatu jenis keterampilan yang berkaitan dengan segala bentuk upaya dan tindakan seorang individu yang dilakukan secara terencana agar individu tersebut dapat memanfaatkan waktunya dengan sebaik-baiknya. Sedangkan menurut Forsyth manajemen waktu adalah cara bagaimana membuat waktu menjadi terkendali sehingga menjamin terciptanya sebuah efektifitas dan efisiensi juga produktivitas.⁴¹

C. Kerangka Pikir

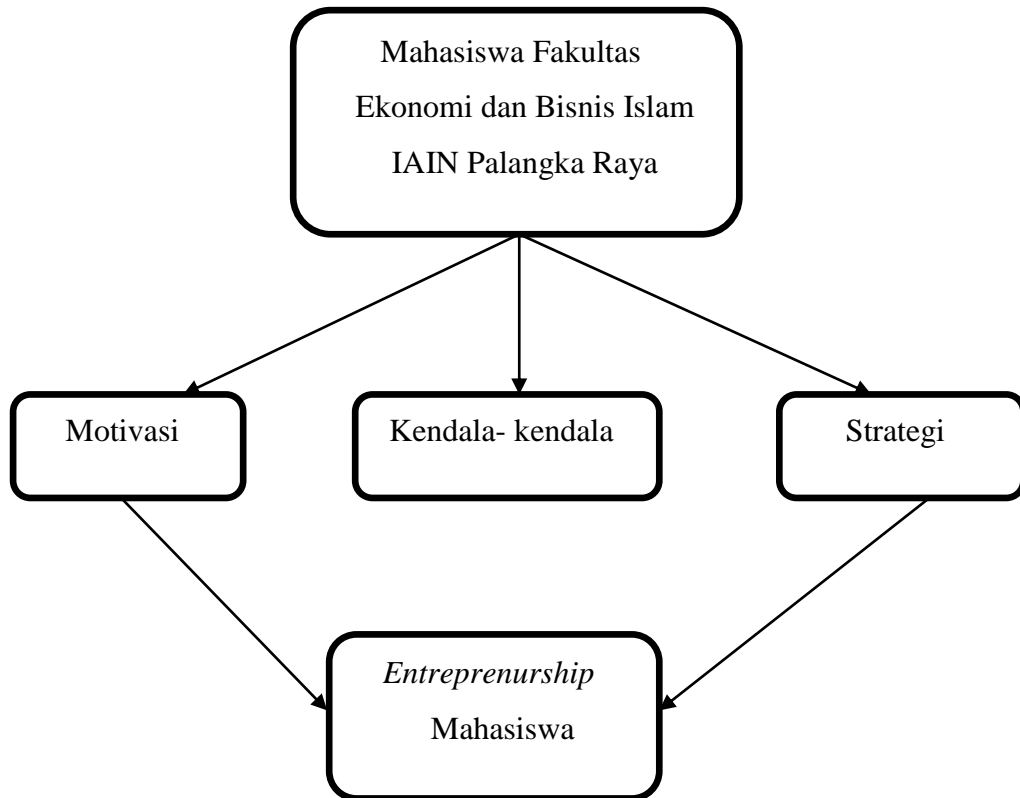
Berdasarkan dari judul penelitian yang diangkat oleh penulis di atas, dapat disimpulkan bahwasanya motivasi mahasiswa dalam berwirausaha adalah dorongan dari dalam dirinya sendiri untuk keluar dari zona nyaman menjalankan rutinitas mahasiswa yang pada umumnya hanya fokus mengikuti kegiatan perkuliahan saja. Sehingga di tengah-tengah kesibukannya sebagai

⁴⁰Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*,..., h. 135-136.

⁴¹Sora N, *Pengetian Manajemen Waktu dan Menurut Para Ahli Terlengkap*, <http://www.Pengertian.net/2015/05/pengertian-manajemen-waktu-dan-menurut-para-ahli.html> diakses pada tanggal 25 Juni 2016.

mahasiswa ia memanfaatkan waktu yang ada untuk berwirausaha dengan segala risiko yang harus dihadapi. Perlu adanya komitmen, keuletan dan juga tekad yang kuat untuk menjalankan keduanya secara bersamaan meskipun terkadang sulit menjalankan keduanya. Sebagaimana pentingnya peran wirausaha yang merupakan salah satu alternatif untuk mengurangi tingkat pengangguran semakin banyak dan ketatnya persaingan di dunia kerja. Diharapkan dengan banyaknya wirausahawan mampu meningkatkan perekonomian keluarga khususnya dan dalam ruang lingkup yang lebih luas dapat meningkatkan laju pertumbuhan dan perkembangan ekonomi suatu negara. Terkait dengan hal tersebut, penelitian ini diangkat mengenai Motivasi Mahasiswa dalam Berwirausaha (Studi Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palangka Raya).

Untuk memudahkan pemahaman mengenai penelitian ini, berikut skema kerangka pikir penulis:

Gambar 1: Peta Pemikiran (*Mind Map*)

Diolah Oleh Penulis