

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Persepsi

1. Pengertian persepsi

Persepsi merupakan suatu proses dimana individu melakukan pengorganisasian terhadap stimulus yang diterima dan menginterpretasikan, sehingga seseorang dapat menyadari dan mengerti apa yang diterima dan hal ini juga dapat dipengaruhi oleh pengalaman-pengalaman pada individu yang bersangkutan ⁽¹²⁾.

Menurut P. Robbins dan Timothy, dalam buku *Perilaku Organisasi*, pengertian persepsi adalah proses di mana individu mengatur dan menginterpretasikan kesan-kesan sensoris mereka guna memberikan arti bagi lingkungan mereka. Namun, apa yang diterima seseorang pada dasarnya bisa berbeda dari realitas objektif. Oleh karena itu, setiap individu mempunyai stimulus yang saling berbeda meskipun objeknya sama, Cara pandang melihat situasi ini cenderung lebih penting daripada situasi itu sendiri ⁽⁹⁾.

Sedangkan menurut Moskowitz dan Orgel mengatakan bahwa persepsi adalah proses yang *intergrated* dalam diri individu terhadap stimulus yang diterimanya ⁽¹⁴⁾. Hamner dan Organ menyatakan bahwa persepsi adalah suatu proses dengan mana seseorang mengorganisasikan dalam pikirannya, menafsirkan, mengalami dan mengolah pertanda atau dalam segala sesuatu yang terjadi disekitar

lingkungannya. Bagaimana segala sesuatu tersebut yang mempengaruhi persepsi, nantinya akan dapat pula mempengaruhi perilaku yang akan dipilihnya.⁽¹⁵⁾

Menurut Prof. Dr Bimo Walgito persepsi merupakan suatu proses yang didahului oleh proses pengindraan, yaitu merupakan proses diterimanya stimulus oleh individu melalui alat indera atau disebut juga proses sensoris. Proses tersebut merupakan pemahaman terhadap suatu informasi yang disampaikan oleh orang lain yang sedang saling berkomunikasi maupun bekerja sama. Sehingga setiap orang tidak terlepas dari persepsi⁽¹⁴⁾.

Menurut Luthans, persepsi adalah lebih kompleks dan luas kalau dibandingkan dengan pengindraan. Walaupun persepsi sangat tergantung pada pengindraan data, proses kognitif barangkali bisa menyaring, menyederhanakan, atau mengubah secara sempurna data tersebut. Dengan kata lain proses persepsi dapat menambah, dan mengurangi kejadian kenyataan yang diinderaan oleh seseorang⁽¹²⁾.

W.R. Nord menyebutkan bahwa persepsi adalah proses kognitif, dimana seorang individu memberikan arti kepada lingkungan. Mengingat bahwa masing-masing orang memberi artinya sendiri terhadap stimuli, maka dapat dikatakan bahwa individu-individu yang berbeda, "melihat" hal sama dengan cara-cara yang berbeda.⁽¹⁶⁾ Dari penjelasan beberapa para ahli tersebut dapat diketahui bahwa persepsi adalah proses stimulasi yang diterima oleh alat indera manusia, kemudian stimulasi tersebut mengorganisasikan, menginterpretasikan dan menafsirkan informasi yang diterima untuk mengenali lingkungan yang ada disekitarnya.

2. Faktor yang mempengaruhi persepsi

Menurut Robbins, Faktor pelaku persepsi dipengaruhi oleh karakteristik pribadi seperti sikap, motivasi, kepentingan atau minat, pengalaman dan pengharapan. Faktor lain yang dapat menentukan persepsi adalah umur, tingkat pendidikan, latar belakang sosial ekonomi, budaya, lingkungan fisik, pekerjaan, kepribadian, dan pengalaman hidup individu⁽⁹⁾.

Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi adalah :

a. Pihak Pelaku persepsi (*perceiver*)

Seseorang individu memandang pada suatu target dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya, kemudian penafsiran itu dipengaruhi oleh karakteristik-karakteristik pribadi dari pelaku persepsi itu sendiri. Di antara karakteristik pribadi yang mempengaruhi persepsi adalah sikap, motif, kepentingan atau minat, pengalaman masa lalu, dan pengharapan.

- 1) Sikap , tiap-tiap individu melihat hal yang sama, tetapi mereka akan menafsirkannya secara berbeda.
- 2) Motif, kebutuhan yang tidak dipuaskan akan merangsang individu dan mempunyai pengaruh yang kuat pada persepsi mereka. Ini diperlihatkan dalam riset mengenai rasa lapar.
- 3) Kepentingan atau minat, karena kepentingan individual setiap individu berbeda, apa yang dicatat satu orang dalam suatu situasi dapat berbeda dengan apa yang dipersepsikan orang lain.

- 4) Pengalaman masa lalu, Seseorang yang mengalami peristiwa yang belum pernah dialami sebelumnya akan lebih mencolok daripada yang pernah dialami di masa lalu.
- 5) Pengharapan, dapat menyimpangkan persepsi seseorang dalam melihat apa yang orang harapkan lihat.

b. Objek atau target yang dipersepsikan

Karakteristik di dalam target yang akan diamati dapat mempengaruhi apa yang dipersepsikan seseorang. Gerakan, bunyi, ukuran, dan atribut-atribut lain dari target yang membentuk cara kita memandang.

- 1) Latar belakang, hubungan suatu target dengan latar belakangnya mempengaruhi persepsi, seperti kecenderungan kita untuk mengelompokkan benda-benda yang berdekatan atau mirip.
- 2) Kedekatan, obyek-obyek yang berdekatan satu sama lain akan cenderung dipersepsikan bersama-sama bukannya terpisah.
- 3) Bunyi, obyek atau orang yang keras suaranya lebih mungkin diperhatikan dalam kelompok daripada mereka yang pendiam.
- 4) Ukuran , obyek yang semakin besar akan mempengaruhi persepsi seseorang.

c. Konteks dalam persepsi yang dilakukan

Selain kedua hal yang berpengaruh terhadap persepsi individu. Situasi dalam konteks mencakup waktu, keadaan/ tempat kerja dan keadaan sosial.

Sedangkan menurut Miftah Toha ada 2 (dua) faktor yang mempengaruhi persepsi seseorang⁽¹²⁾ yaitu :

a. Faktor Internal

Faktor-faktor tersebut antara lain :

1) Belajar atau pemahaman *learning* dan persepsi

Semua faktor-faktor dari dalam yang membentuk adanya perhatian kepada sesuatu objek sehingga menimbulkan adanya persepsi yang selaras dengan proses pemahaman atau belajar (*learning*) dan motivasi masing-masing individu.

2) Motivasi dan persepsi

Motivasi dan kepribadian pada dasarnya tidak bisa dipisahkan dari proses belajar, tetapi keduanya juga mempunyai dampak yang amat penting dalam proses pemilihan persepsi yang akan merangsang perhatian dan minat orang-orang dalam masyarakat.

3) Kepribadian dan persepsi

Dalam membentuk persepsi unsur ini amat erat hubungannya dengan proses belajar dan motivasi.

b. Faktor Eksternal

Faktor-faktor tersebut antara lain :

1) Intensitas

Prinsip intensitas dari suatu perhatian dapat dinyatakan bahwa semakin besar intensitas stimulus dari luar, layaknya semakin besar pula hal-hal yang dapat dipahami. Suara yang keras, bau yang tajam, sinar yang terang akan lebih banyak atau mudah diketahui dibandingkan dengan suara yang lemah, bau yang tidak tajam, dan suara yang buram.

2) Ukuran

Bahwa semakin besar ukuran sesuatu obyek, maka semakin mudah untuk bisa diketahui atau dipahami. Bentuk ukuran ini akan dapat mempengaruhi persepsi seseorang, dengan melihat bentuk ukuran suatu obyek orang akan mudah tertarik perhatiannya yang nanti akan membentuk persepsinya.

3) Keberlawanan atau Kontras

Bahwa stimulus dari luar yang penampilannya berlawanan dengan latar belakang atau sekelilingnya atau yang sama sekali di luar sangkaan orang banyak, akan menarik banyak perhatian.

4) Pengulangan

Bahwa stimulus dari luar yang diulang akan memberikan perhatian yang lebih besar dibandingkan dengan sekali dilihat.

5) Gerakan

Bahwa orang akan memberikan banyak perhatian terhadap obyek yang bergerak dalam pandangannya dibandingkan obyek yang diam. Dari gerakan sesuatu obyek yang menarik perhatian seseorang ini akan timbul suatu persepsi

6) *Baru dan Familier*

Bahwa baik situasi eksternal yang baru maupun yang sudah dikenal dapat dipergunakan sebagai penarik perhatian.

Menurut Notoatmodjo mengatakan persepsi di pengaruhi oleh dua bagian besar yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal adalah faktor yang melekat pada objeknya sedangkan Faktor internal adalah faktor yang terdapat pada orang yang mempersepsikan stimulus tersebut. Faktor Eksternal yang dimaksud terdiri dari ⁽²⁵⁾ :

a. Faktor Eksternal.

- 1) Kontras, untuk menarik perhatian yaitu dengan cara membuat kontras baik pada warna, ukuran, bentuk atau gerakan.
- 2) Perubahan Intensitas, Suara yang keras atau cahaya yang terang akan menarik perhatian individu.

- 3) Pengulangan, Stimulus yang diulang-ulang yang tidak masuk dalam perhatian kita, pada akhirnya akan mendapat perhatian kita.
 - 4) Sesuatu yang baru, Suatu stimulus yang baru yang lebih menarik perhatian kita daripada sesuatu yang telah kita ketahui.
 - 5) Sesuatu yang menjadi perhatian orang banyak, Stimulus yang menjadi perhatian oleh banyak orang akan lebih mendapat perhatian.
- b. Faktor Internal , Untuk mengetahui faktor internal yang ada dalam diri seseorang maka digunakan stimulus tertentu. Teknik ini disebut Teknik proyeksi . Test Rorschach, W artegg atau TAT adalah contoh-contoh yang mempergunakan teknik ini
- 1) Pengalaman/ Pengetahuan : Pengalaman atau pengetahuan yang dimiliki seseorang merupakan faktor yang sangat berperan dalam menginterpretasikan stimulus yang diperoleh.
 - 2) Harapan atau *expectation*: Harapan terhadap sesuatu akan mempengaruhi persepsi terhadap stimulus.
 - 3) Kebutuhan : kebutuhan seseorang akan sesuatu akan menimbulkan stimulus yang menyebabkan kita menginterpretasikan stimulus secara berbeda.
 - 4) Motivasi : Seseorang yang termotivasi untuk menjaga kesehatannya akan menginterpretasikan bahwa rokok sebagai sesuatu yang negatif.
 - 5) Emosi : Sesuatu yang membuat seseorang takut akan mempengaruhi persepsinya terhadap stimulus yang ada.

6) Budaya ; Seseorang yang latar belakang nya sama akan menginterpretasikan orang-orang dalam kelompoknya secara berbeda, tetapi akan mempersepsikan orang-orang diluar kelompoknya secara sama.

Gitusudarmo, menyebutkan bahwa persepsi sebagai suatu proses memperhatikan dan menyeleksi, mengorganisasikan dan menafsirkan stimulus lingkungan. Dia menambahkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi persepsi , diantaranya ⁽²³⁾ :

- a. Ukuran, dimana semakin besar atau semakin kecil ukuran suatu objek fisik maka akan semakin dipersepsikan.
- b. Intensitas, dimana semakin tinggi suatu tingkat intensitas suatu stimulus maka semakin besar kemungkinannya untuk dipersepsikan
- c. Frekuensi, dimana semakin sering frekuensi suatu stimulus maka akan semakin dipersepsikan orang. Misalnya perusahaan yang dengan gencar mengiklankan produknya diberbagai media.
- d. Kontras, dimana stimulus yang mencolok dengan lingkungannya maka akan semakin dipersepsi orang. Seseorang yang tampil “beda” secara fisik akan semakin dipersepsikan banyak orang.
- e. Gerakan, dimana stimulus dengan gerakan yang lebih banyak akan semakin dipersepsikan orang dibanding stimulus yang gerakannya kurang.
- f. Perubahan, dimana stimulus yang berubah-ubah akan menarik untuk diperhatikan dibanding stimulus yang tetap.
- g. Baru, dimana suatu stimulus baru akan lebih menarik perhatian orang dibanding stimulus lama.

- h. Unik, dimana semakin unik suatu objek atau kejadian maka akan semakin menarik orang lain untuk memperhatikannya.

3. Organisasi Persepsi

Jika informasi berasal dari suatu situasi yang telah diketahui seseorang, maka informasi yang datang tersebut akan mempengaruhi cara seseorang mengorganisasikan persepsinya. Hasil dari pengorganisasian persepsinya mengenai sesuatu informasi berupa pengertian tentang suatu obyek yang diketahuinya. Pengorganisasian persepsi itu meliputi tiga hal, yaitu ⁽¹²⁾ yaitu :

- a. Kesamaan dan Ketidaksamaan, yaitu sesuatu obyek yang mempunyai kesamaan dan ketidaksamaan ciri akan dipersepsikan sebagai suatu obyek yang berhubungan dan tidakberhubungan. Artinya obyek yang mempunyai ciri yang sama dipersepsikan ada hubungannya, sedangkan obyek yang tidak mempunyai ciri adalah terpisah.
- b. Kedekatan dalam ruang, yaitu obyek atau peristiwa yang dilihat oleh orang karena adanya kedekatan di dalam ruang yang digunakan, akan dengan mudah diartikan sebagai obyek atau peristiwa yang ada hubungannya.
- c. Kedekatan dalam waktu, yaitu obyek atau peristiwa juga dilihat sebagai hal yang mempunyai suatu hubungan karena adanya kedekatan atau kesamaan dalam waktu.

Dari ketiga hal diatas merupakan suatu proses pengorganisasian persepsi. Setiap obyek yang diketahui adanya suatu kesamaan dan ketidaksamaan, kedekatan dalam ruang, dan kedekatan dalam

waktu. Suatu individu akan mengorganisasikan sedemikian rupa sehingga menciptakan suatu persepsi tertentu.

4. Proses terbentuk persepsi

Menurut Walgito , proses terjadinya persepsi dimulai dari objek yang menimbulkan stimulus, dan stimulus mengenai alat indera manusia. Proses stimulus yang mengenai alat indera merupakan proses fisik. Proses stimulus yang mengenai alat indera kemudian diteruskan oleh syaraf sensoris menuju ke otak. Proses ini disebut proses fisiologis. Kemudian terjadilah otak sebagai pusat kesadaran sehingga individu menyadari apa yang dilihat, didengar atau diraba. Proses yang terjadi pada kesadaran oleh individu disebut proses psikologis. Tahap akhir dari proses persepsi adalah individu menyadari tentang stimulus yang diterimanya melalui alat indera⁽¹⁷⁾.

Menurut Miftha Toha, proses terbentuk persepsi ada beberapa tahapan⁽¹²⁾, yaitu :

a. Stimulus atau Rangsangan

Proses terbentuk persepsi diawal ketika individu dihadapkan pada suatu stimulus/rangsangan yang hadir dari lingkungannya.

b. Registrasi

Pada proses registrasi, suatu gejala fisik yang nampak berupa penginderaan dan syarat seseorang berpengaruh melalui panca indera yang dimilikinya. Seseorang dapat melihat dan mendengarkan informasi yang terkirim kepadanya, lalu mendaftarkan informasi yang terkirim tersebut kepadanya.

c. Interpretasi

Suatu aspek dari kognitif dari persepsi yang penting yaitu proses yang memberikan arti kepada stimulus yang sudah diterimanya. Proses interpretasi ini bergantung pada faktor pendalaman, motivasi, dan kepribadian seseorang.

5. Konsep Perilaku

Perilaku adalah sebagai suatu fungsi dari interaksi antara person atau individu dengan lingkungannya. Berbagai macam pekerjaannya yang dijalani , maka individu akan berperilaku berbeda satu sama lain, dan perilakunya ditentukan oleh masing-masing lingkungannya yang memang berbeda.⁽¹²⁾

Menurut David Nadler , organisasi juga merupakan suatu lingkungan bagi individu juga mempunyai karakteristik. Jikalau karakteristik individu berinteraksi dengan karakteristik suatu organisasi , maka akan terwujudlah perilaku individu dalam organisasi.⁽¹²⁾

Menurut Robbins ,perilaku seseorang dapat disebabkan secara internal atau eksternal. Perilaku yang disebabkan secara internal adalah perilaku yang dipengaruhi karena kendali pribadi individu itu sendiri. Perilaku yang disebabkan secara eksternal diasumsi sebagai akibat dari sebab-sebab luar, yaitu individu tersebut dianggap dipaksa karena berperilaku demikian oleh situasi tertentu.⁽⁹⁾

Menurut Bimo Walgito , Perilaku atau aktivitas dalam individu tidak timbul dengan sendirinya tetapi terjadinya karena terdapat rangsangan atau stimulus yang diterima oleh individu yang bersangkutan. Stimulus

tersebut dapat berasal dari luar (stimulus eksternal) maupun diri sendiri (stimulus internal). Ada berbagai macam pandangan mengenai stimulus dan respons terhadap perilaku. Pandangan Behavioristis beranggapan bahwa perilaku sebagai respons terhadap stimulus yang ditentukan oleh respons individu seakan-akan tidak mempunyai kemampuan dalam menentukan perilakunya, hubungan tersebut bersifat mekanistik. Pandangan lain mengatakan bahwa perilaku individu merupakan respons dari stimulus, tetapi individu tersebut mempunyai kemampuan dalam menentukan perilakunya. Hubungan perilaku ini tidak berlangsung secara otomatis.⁽¹⁴⁾

6. Pengetahuan dalam dominan kognitif

Pengetahuan adalah hasil dari tahu dan ini terjadi setelah orang melakukan pengindraan terhadap suatu obyek tertentu. Menurut Notoatmodjo pengetahuan yang tercakup dalam dominan kognitif mempunyai 6 tingkatan⁽¹³⁾ :

a. Tahu (*know*)

Tahu diartikan sebagai penguasaan suatu materi yang telah diajarkan dan dipelajari sebelumnya.

b. Memahami (*Comprehension*)

Memahami artinya sebagai suatu kemampuan untuk menjelaskan secara benar tentang obyek yang diketahui.

c. Aplikasi (*Application*)

Aplikasi artinya sebagai kemampuan untuk menggunakan materi yang telah dipelajari pada situasi atau kondisi nyata.

d. Analisis (*Analysis*)

Analisis adalah suatu kemampuan untuk menjabarkan materi suatu obyek kedalam komponen-komponen.

e. Sintesis (*Syntesis*)

Sintesis adalah suatu kemampuan untuk menyusun formulasi baru dan formulasi-formulasi yang ada.

f. Evaluasi (*Evaluation*)

Evaluasi adalah kemampuan untuk melakukan *justifikasi* atau penilaian terhadap suatu materi atau obyek.

7. Motivasi

Beberapa para ahli menjelaskan pengertian dari motivasi, Menurut Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan mengungkapkan Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang ,agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Wayne F. Cascio pengertian motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya.⁽²³⁾

Menurut Robbins, Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat yang berupaya tinggi untuk tujuan dari organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi kebutuhan individual. Menurut stoner , mengatakan asumsi dasar motivasi adalah satu dari beberapa faktor yang menentukan prestasi kerja seseorang, faktor yang lain adalah kemampuan, sumber daya, keadaan kerja, kepemimpinan, dan lain-lain. Jadi, Motivasi diawali dengan keinginan

untuk mempengaruhi perilaku seseorang. Keinginan tersebut melalui proses persepsi diterima oleh seseorang. Proses persepsi ini ditentukan oleh kepribadian, sikap, pengalaman, dan harapan seseorang. Selanjutnya apa yang diterima tersebut diberi arti oleh yang bersangkutan menurut minat dan keinginannya (faktor intrinsik).^{(21) (22)}

8. Teori Motivasi

Ada beberapa teori yang menjelaskan tentang motivasi, antara lain:⁽¹²⁾
(23)

a. Teori Kebutuhan Maslow

Maslow's Need Hierarchy Theory atau A Theory of Human Motivation, dikemukakan oleh A.H. Maslow tahun 1943. Teori ini lanjutan dari Human Science Theory Elton Mayo tahun 1880-1949 yang menyatakan bahwa kebutuhan dan kepuasan manusia itu jamak yaitu kebutuhan biologis dan psikologis berupa material dan nonmaterial.

Kemudian Maslow mendefinisikan suatu hierarki kebutuhan. Kebutuhan-kebutuhan tersebut antara lain sebagai berikut : ⁽²⁸⁾

- 1) Kebutuhan fisik (physiological) yaitu Kebutuhan yang diperlukan untuk bertahan hidup seperti makanan, minuman, udara , tempat tinggal, dan lain-lainnya.
- 2) Keamanan dan Keselamatan (safety and security) yaitu Kebutuhan akan keamanan dari ancaman luar, yakni merasa aman dari ancaman yang terjadi akibat kecelakaan dan keselamatan dalam bekerja.

- 3) Kebutuhan Sosial yaitu Kebutuhan akan pertemanan, dicintai, interaksi, serta diterima dalam pergaulan karyawan dan lingkungannya.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan yaitu Kebutuhan agar orang lain mau menghargai dirinya dan usaha-usaha yang telah dilakukannya.
- 5) Aktualisasi diri (self-actualization) yaitu Kebutuhan untuk memaksimalkan potensi diri yang ada dalam dirinya, suatu keinginan untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya yang berbeda satu dengan lainnya.

Maslow mempelajari kebutuhan-kebutuhan dasar manusia yang bertingkat-tingkat atau sesuai dengan “hierarki”, kemudian menyatakan bahwa dasar tersebut :

- 1) Manusia adalah makhluk sosial berkeinginan, dan keinginan ini selalu lebih banyak. Keinginan atau kebutuhan ini bersifat terus-menerus, dan selalu meningkat.
- 2) Kebutuhan yang telah terpenuhi (dipuaskan), tidak lagi menjadi alat motivasi, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang menjadi alat motivasi.
- 3) Kebutuhan Manusia tersebut tampaknya berjenjang atau bertingkat-tingkat.

Dalam Hierarki Kebutuhan Maslow ini, kebutuhan di tingkat paling rendah adalah kebutuhan fisiologis, sedangkan kebutuhan di tingkat yang paling tinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri.

b. Teori Motivasi Prestasi McClelland

McClelland dalam Miftha toha, Hasil penelitian yang dilakukan bahwa kebutuhan untuk berprestasi itu adalah suatu yang berbeda dan dapat dibedakan dari kebutuhan-kebutuhan lainnya. Seseorang dianggap mempunyai motivasi untuk berprestasi jika ia mempunyai keinginan untuk melakukan suatu karya yang berprestasi lebih baik dari prestasi yang dilakukan oleh orang lain. McClelland menyebutkan bahwa ada tiga kebutuhan manusia, yakni kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk afiliasi dan kebutuhan untuk kekuasaan. Ketiga kebutuhan ini terbukti merupakan unsur yang amat penting untuk menentukan prestasi seseorang dalam bekerja.

c. Teori Herzberg

Frederick Herzberg tahun 1950 melakukan suatu studi mengenai motivasi yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja itu selalu dihubungkan dengan isi jenis pekerjaan (*job content*), dan ketidakpuasan bekerja selalu disebabkan karena hubungan pekerjaan tersebut dengan aspek-aspek disekitar yang berhubungan dengan pekerjaan (*job context*).Kepuasan-kepuasan dalam bekerja oleh Herzberg diberi nama motivator, sedangkan ketidakpuasan disebutkan faktor hygiene. Kedua sebutan itu terkenal dengan nama Dua Faktor Teori Motivasi dan Herzberg.

Berdasarkan teori ini, terdapat dua faktor yang mempengaruhi seseorang dalam kegiatan, tugas atau pekerjaannya, antara lain :

1) Faktor-faktor penyebab kepuasan (*satisfier*) atau faktor motivator.

Faktor-faktor ini terdiri dari faktor keberhasilan, penghargaan,

faktor pekerjaannya, rasa tanggung jawab, dan faktor peningkatan.. Faktor motivator ini mencakup antara lain :

- a) Pencapaian Prestasi
 - b) Penghargaan
 - c) Pekerjaannya sendiri
 - d) Tanggung Jawab
 - e) Pekerjaannya sendiri
- 2) Faktor-faktor penyebab ketidakpuasan (dissatisfaction) atau faktor higiene. Bersifat preventif dan memperhitungkan lingkungan yang berhubungandengan kerja. Faktor Higienis ini mencegah ketidakpuasan tetapi bukannya penyebab terjadinya kepuasan. Menurut Herzberg faktor ini tidak memotivasi para karyawan dalam bekerja. Faktor higienis yang menimbulkan ketidakpuasan ini mencakup antara lain :
- a) Kebijakan Perusahaan dan administrasi supervisi
 - b) Hubungan dengan supervisor
 - c) Kondisi Kerja
 - d) Gaji
 - e) Hubungan dengan teman sebaya
 - f) Kehidupan pribadi
 - g) Hubungan dengan bawahan
 - h) Keamanan

d. Teori McGregor

McGregor menyimpulkan teori motivasi dalam teori X dan Y. Lebih jauh menurut asumsi teori X dari McGregor ni bahwa orang-orang beranggapan bahwa :

- 1) Pada umumnya manusia tidak menyukai bekerja.
- 2) Pada umumnya manusia tidak menyukai kemauan dan ambisi untuk bertanggung jawab.
- 3) Pada umumnya manusia hanya mengeluarkan kemampuan yang kecil untuk mengatasi masalah-masalah organisasi.
- 4) Pada umumnya manusia hanya membutuhkan motivasi fisiologis dan keamanan.
- 5) Pada umumnya manusia harus diawasi secara ketat dan sering dipaksa untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Sedangkan asumsi teori Y mengenai manusia yang beranggapan bahwa :

- 1) Pada dasarnya manusia itu hakikatnya pekerjaan seperti bermain memberikan kepuasan kepada orang.
- 2) Pada dasarnya manusia itu mampu mengawasi diri sendiri, dan hal itu tidak bisa dihindari dalam rangka mencapai tujuan-tujuan organisasi.
- 3) Pada umumnya manusia mempunyai kemampuan untuk berkeaktivitas didalam memecahkan persoalan-persoalan organisasi secara luas.
- 4) Pada umumnya manusia selalu membutuhkan motivasi pada setiap kebutuhannya.

- 5) Pada umumnya manusia itu dapat mengendalikan diri dan kreatif dalam bekerja jika dimotivasi secara tepat.

9. SIKAP

Sikap merupakan penentu dari perilaku karena keduanya berhubungan dengan persepsi, kepribadian, perasaan dan motivasi. Sikap merupakan keadaan mental yang dipelajari dan diorganisasikan oleh pengalaman yang menghasilkan pengaruh yang spesifik pada respons seseorang terhadap orang lain, objek dan situasi. ⁽²⁴⁾

Sikap (*attitude*) dapat dipandang sebagai predisposisi untuk bereaksi dengan cara yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap objek, orang, konsep atau hal lainnya. Ada beberapa asumsi yang mendasari pernyataan tersebut, yaitu : ⁽²²⁾

- a. Sikap berhubungan dengan perilaku. Jika sikap seorang individu itu menyenangkan maka apapun yang dilakukannya akan menyenangkan.
- b. Sikap berkaitan erat dengan perasaan terhadap objek. Jika seseorang tertarik dengan orang tertentu maka apapun perilaku yang dilakukan tersebut akan menarik.
- c. Sikap adalah konstruksi yang bersifat hipotesis. Artinya, konsekuensinya dapat diamati tetapi sikap itu sendiri tidak dapat dipahami.

Menurut Richard, Pablo, dan Zakary, mendefinisikan sikap sebagai sesuatu yang dipelajari untuk menentukan pandangan awal

seseorang terhadap aspek yang emosional terhadap sikap yang diorganisasikan dan dekat dengan inti kepribadian.⁽²⁴⁾

Berdasarkan definisi sikap diatas dapat disimpulkan bahwa ada tiga komponen sikap, yaitu afektif, kognitif, dan psikomotorik. Afektif berkenaan dengan komponen emosional atau perasaan seseorang. Komponen kognitif sikap terdiri atas persepsi, pendapat, dan keyakinan. Komponen ini berkaitan terhadap proses berpikir yang menenkankan pada rasionalitas dan logika. Komponen psikomotorik merupakan kecenderungan seseorang dalam melakukan tindakan terhadap lingkungannya.⁽¹²⁾

B. K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

1. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Definisi tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang dirumuskan oleh ILO, yaitu promosi dan memelihara derajat tertinggi semua pekerja baik secara fisik, mental, dan kesejahteraan sosial disemua jenis pekerjaan, pencegahan penurunan kesehatan pekerja yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan, melindungi pekerja pada setiap pekerjaan dari risiko yang timbul karena faktor yang menanggu kesehatan; penempatan dan memelihara pekerja di lingkungan kerja yang sesuai dengan kondisi fisiologis dan psikologis pekerja, untuk menciptakan kesesuaian antara pekerjaan dengan pekerja dan setiap orang dengan masing-masing tugas pekerjaannya.⁽¹⁸⁾

Menurut Notoatmodjo, definisi K3 merupakan upaya preventif yang kegiatannya terutama adalah identifikasi, substitusi, eliminasi,

evaluasi, dan pengendalian risiko dan bahaya. Identifikasi bahaya dapat dilakukan salah satunya dengan inspeksi, survei dan monitoring tempat kerja dan lingkungan kerja.⁽³⁾

2. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Sumakmur tujuan keselamatan dan kesehatan kerjasebagai berikut ⁽³⁾:

- a. Pencegahan dan pemberantasan penyakit-penyakit dan kecelakaan-kecelakaan akibat kerja
- b. Pemeliharaan dan peningkatan kesehatan dan gizi tenaga kerja
- c. Perawatan dan mempertinggi efisiensi dan produktivitas tenaga kerja.
- d. Pemberantasan kelelahan dalam bekerja, dan meningkatkan motivasi dan kenikmatan dalam bekerja.
- e. Perlindungan bagi masyarakat sekitar perusahaan agar terhindar dari bahaya-bahaya oleh pencemaran yang ditimbulkan oleh perusahaan tersebut.
- f. Perlindungan bagi masyarakat luas dari bahaya-bahaya yang mungkin ditimbulkan oleh produk-produk dari perusahaan.

Sedangkan Menurut Notoatmodjo tujuan penerapan K3⁽³⁾ yaitu sebagai berikut :

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja.
- b. Menciptakan tempat kerja yang aman terhadap kebakaran, peledakan dan kerusakan yang akhirnya akan melindungi investasi serta membuat tempat kerja yang sehat
- c. Menciptakan efisiensi dan produktivitas kerja karena menurunnya biaya kompensasi akibat sakit atau kecelakaan kerja.

3. Praktik K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

Praktik K3 dapat dilakukan penilaian dengan melihat perilaku karyawan didalam melakukan pekerjaannya. Perilaku K3 dapat dikelompokkan menjadi 3 jenis ⁽²⁴⁾, yaitu :

- a. Perilaku dalam bentuk pengetahuan akan keselamatan, yaitu dengan mengetahui situasi atau rangsangan dari luar mengenai keselamatan.
- b. Perilaku dalam bentuk sikap, yaitu tanggapan terhadap suatu keadaan atau rangsangan dari luar. Salah satunya contoh adalah lingkungan sosial budaya yang bersifat non fisik, tetapi memiliki pengaruh yang kuat terhadap pembentuk perilaku manusia. Lingkungan ini adalah keadaan masyarakat dan segala macam budidaya masyarakat dimana manusia itu lahir dan mengembangkan perilakunya.
- c. Perilaku dalam bentuk tindakan untuk menjaga diri mereka dalam berperilaku dengan aman secara konkrit berupa perbuatan terhadap situasi, kondisi atau rangsangan dari luar.

Penilaian dalam praktek K3 dapat dinilai dari perilaku karyawan yang sedang melakukan pekerjaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kerja yang aman, sama dengan teorigreen dalam buku Notoatmodjo yang menganalisis bahwa faktor perilaku ditentukan dari 3 faktor yaitu⁽¹³⁾ :

- a. *Predisposing factors* (faktor-faktor pendukung) adalah faktor-faktor yang mempermudah terjadinya perilaku seseorang yang ditentukan oleh pengetahuan, persepsi, sikap, keinginan, motivasi, niat dan

menghasilkan perilaku dari orang atau masyarakat yang bersangkutan.

- b. *Enabling factors* (faktor pemungkin) adalah faktor-faktor yang memungkinkan perilaku seperti ketersediaan fasilitas untuk terjadinya perilaku aman.
- c. *Reinforcing factors* (faktor penguat) adalah faktor-faktor seperti sikap dan perilaku petugas kesehatan terhadap kesehatan juga akan mendukung dan memperkuat terbentuknya perilaku.

4. Kecelakaan Kerja

Terjadinya kecelakaan kerja disebabkan oleh kedua faktor utama yakni : faktor fisik dan faktor manusia. Kecelakaan kerja adalah kejadian yang tidak terduga dan tidak diharapkan akibat dari kerja. Menurut Sumakmur pada tahun 1989 menjelaskan bahwa kecelakaan kerja adalah suatu kecelakaan yang berkaitan dengan hubungan kerja dengan perusahaan. Hubungan kerja ini berarti bahwa kecelakaan terjadi karena akibat pekerjaan atau pada saat melakukan pekerjaan.⁽³⁾

Bird dan Loftus mendefinisikan kecelakaan adalah Kejadian yang tidak menyebabkan cedera tetapi dapat menimbulkan kerugian yang tidak diinginkan atau jumlahnya jauh lebih besar dibandingkan dengan kejadian yang mengakibatkan cedera pada manusia.⁽³⁾

Heinrich mendefinisikan kecelakaan adalah suatu kejadian yang dapat disebabkan oleh bermacam-macam faktor yang terangai dimana kondisi atau perilaku tidak aman akan menimbulkan cedera.⁽³⁾

5. Teori Penyebab Kecelakaan Kerja

Kecelakaan terjadi karena adanya serangkaian peristiwa yang sebelumnya mendahului terjadinya kecelakaan. Ada beberapa ahli yang mengemukakan teori penyebab kecelakaan , yaitu : ⁽³⁾

a. Heinrich :

H.W. Heinrich menyatakan bahwa kejadian sebuah cedera akibat dari kecelakaan kerja karena disebabkan oleh bermacam-macam faktor, dimana cedera tersebut akhir dari rangkaian yang lebih dikenal dengan "teori domino". Heinrich menggambarkan seri rangkaian urutan kejadian menjadi 5 domino , yaitu :

- 1) Keturunan atau lingkungan sosial
- 2) Kesalahan seseorang
- 3) Kondisi atau perilaku yang tidak aman
- 4) Kecelakaan
- 5) Cedera

Teori ini menggunakan pendekatan kontrol terhadap kerugian. Jadi, jika ingin mencegah kerugian, pindahkan 'perilaku dan kondisi tidak aman'.

b. Bird dan Loftus

Setelah dikemukakan oleh Heinrich konsep tentang kontrol kerugian dan dikemukakan kembali oleh Bird dan Loftus pada tahun 1969 di Amerika utara. Bird dan Loftus mengemukakan formula yaitu 1- 10- 30-600, yang berarti dalam satu kejadian cedera berat, maka 10 orang cedera ringan, kurang lebih 30 properti rusak, dan 600 Incident yang tidak terlihat adanya kecederaan atau kerusakan.

c. Gordon

Gordon mengemukakan teori penyebab berganda (*Multiple Causation Theory*) pada tahun 1949 yang memiliki dasar epidemiologi. Gordon menjelaskan bahwa kecelakaan adalah hasil interaksi yang kompleks dan acak antara korban, agen dan lingkungan.

d. Haddon

Teori sebelumnya Haddon pada tahun 1967 memperkenalkan Model Perubahan Energi (*Energy Exchange Model*) menjelaskan bahwa bahaya tidak digambarkan sebagai objek, melainkan dalam perubahan energi yang menyebabkan cedera.

C. K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) RS

1. Pengertian Upaya K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) di RS

Menurut kepmenkes no 432/Menkes/SK/IV/2007 upaya kesehatan dan keselamatan kerja (K3) di RS yang menyangkut tenaga kerja, cara/metode kerja, alat kerja, proses kerja dan lingkungan kerja. Upaya ini terdiri dari peningkatan, pencegahan, pengobatan dan pemulihan. Kinerja petugas medis dan non medis merupakan satu kesatuan dari 3 komponen K3 yaitu kapasitas kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja. Secara utuh, perlu diketahui pengertian dari 3 komponen K3 yang saling berinteraksi⁽⁴⁾, sebagai berikut :

- a. Kapasitas kerja yaitu kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik pada waktu kerja yang sudah ditentukan.
- b. Beban kerja yaitu Kondisi yang membebani pekerja baik secara fisik maupun non fisik dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya., Kondisi

tersebut dapat bertambah berat oleh kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung.

- c. Lingkungan kerja yaitu lingkungan dimana pekerja melakukan pekerjaannya dimana terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi pekerjaannya.

2. Tujuan dan Manfaat K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) RS

a. Tujuan

Tujuan K3 RS menurut Keputusan Menteri Kesehatan No 432/MENKES/SK/IV/2007 adalah terciptanya cara kerja, lingkungan kerja yang sehat, aman, nyaman dan dalam rangka meningkatkan derajat kesehatan karyawan RS.⁽⁴⁾

b. Manfaat

Ada 3 manfaat dari K3 RS menurut Keputusan Menteri Kesehatan No 432/MENKES/SK/IV/2007 yaitu ⁽⁴⁾

1) Bagi RS :

- a) Meningkatkan mutu pelayanan
- b) Mempertahankan kelangungan operasional RS
- c) Meningkatkan citra RS

2) Bagi Karyawan RS :

- a) Melindungi karyawan dari Penyakit Akibat Kerja (PAK)
- b) Mencegah terjadinya Kecelakaan Akibat Kerja (KAK)

3) Bagi Pasien dan Pengunjung :

- a) Mutu layanan yang baik.
- b) Kepuasan pasien dan pengunjung.

3. Bahaya Potensial pada Tenaga medis dan Paramedis di Rumah Sakit

Bahaya Potensial di RS dapat mengakibatkan Penyakit Akibat Kerja (PAK) dan Kecelakaan Akibat Kerja (KAK). Penyakit Akibat Kerja (PAK) adalah penyakit yang diderita oleh para pekerja baik dalam hubungan kerja maupun faktor resiko karena kondisi lingkungan tempat kerja, peralatan kerja, material yang dipakai untuk keperluan produksi, cara kerja, limbah perusahaan, dan hasil produksi⁽²⁵⁾. Bahaya potensial di RS dapat disebabkan oleh faktor biologi, faktor kimia, faktor ergonomi, faktor fisika dan faktor psikososial.⁽⁴⁾

4. Komitmen dan Kebijakan K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) RS

Berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan No 432/MENKES/SK/IV/2007 Komitmen diwujudkan dalam bentuk kebijakan (*policy*) tertulis, jelas dan mudah dimengerti serta diketahui oleh seluruh karyawan RS. Manajemen RS mengidentifikasi dan menyediakan semua sumber daya esensial seperti pendanaan, tenaga K3 dan sarana untuk terlaksananya program K3 di RS. Kebijakan K3 di RS diwujudkan dalam bentuk wadah K3RS dalam struktur organisasi RS. Untuk melaksanakan komitmen dan kebijakan K3 RS, perlu disusun strategi,⁽⁴⁾ antara lain :

- a. Advokasi sosialisasi program K3RS.
- b. Menetapkan tujuan yang jelas
- c. Organisasi dan penugasan yang jelas.
- d. Meningkatkan SDM profesional di bidang K3RS pada setiap unit kerja di lingkungan RS.
- e. Sumberdaya yang harus didukung oleh manajemen puncak
- f. Kajian risiko secara kualitatif dan kuantitatif

- g. Membuat program kerja K3RS yang mengutamakan upaya peningkatan dan pencegahan.
- h. Monitoring dan evaluasi secara internal dan eksternal secara berkala.

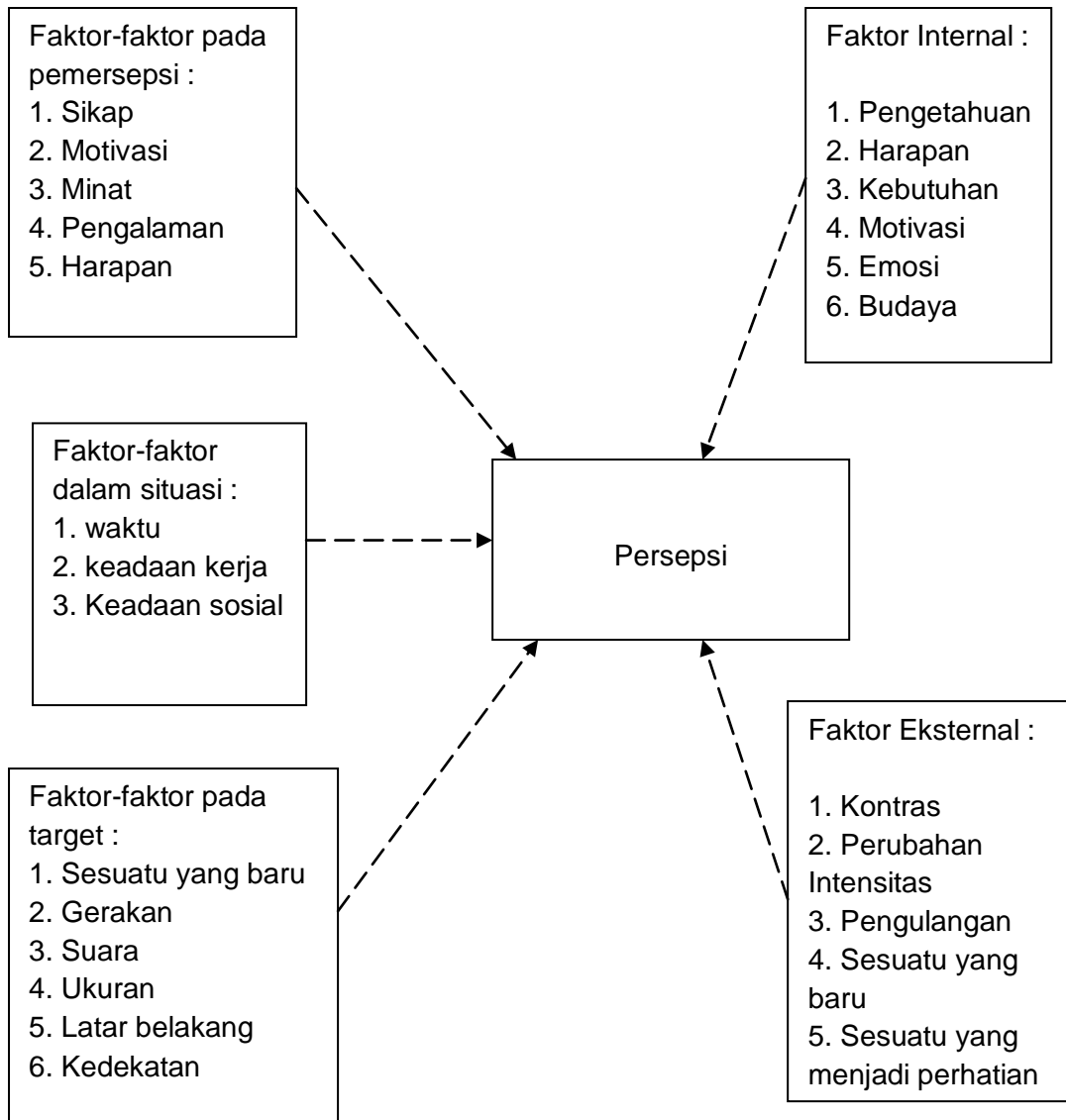
5. Manajemen Sumber Daya Manusia Rumah Sakit

Sumber daya manusia (SDM) Rumah Sakit adalah orang yang bekerja di rumah sakit yang meliputi tenaga tetap yaitu tenaga medis dan penunjang medis, tenaga keperawatan, tenaga kefarmasian, tenaga manajemen Rumah Sakit, dan tenaga non kesehatan serta tenaga tidak tetap dan konsultan.⁽⁵⁾

Berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan No. 81 Tahun 2004, standarisasi ketenagaakerjaan di rumah sakit terbagi menjadi tenaga medis dan para medis yaitu :

- a. Tenaga medis adalah lulusan fakultas kedokteran atau kedokteran gigi dan pascasarjana yang memberikan pelayanan medis dan pelayanan penunjang medis.
- b. Tenaga Para Medis Keperawatan adalah lulusan sekolah atau akademi perawat kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan paripurna.⁽²⁷⁾

D. Kerangka Teori



Gambar 2.1 Kerangka Teori Persepsi
 Sumber : Modifikasi Teori Robbins
 dan Teori Notoatmodjo,2005. ⁽⁹⁾(25)