

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Dalam kajian pustaka ini penulis mengumpulkan data-data berbagai sumber baik berupa buku-buku, jurnal-jurnal dan melalui website. Pengertian manajemen dapat diartikan sebagai kemampuan menggunakan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran. Unsur dari manajemen ini terdiri dari enam yakni, manusia, uang, metode, mesin, pasar dan produk. Sedangkan untuk pendekatan manajemen kira-kira terbagi ke dalam sembilan unsur yaitu manajemen sumber daya manusia (MSDM), pembelanjaan, produksi, biaya, pemasaran, perkantoran, resiko, berdasarkan sasaran dan manajemen mutu.

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan (Panggabean, 2007:15).

Manajemen sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (nonmaterial/ non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Sulistiyani dan Rosidah, 2009:11).

Menurut Hasibuan (2000: 10); Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Dari definisi di atas dapat dilihat bahwa Hasibuan (2000) memberikan penekanan dalam pemahaman MSDM yaitu sebagai sebuah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja. Dalam melakukan kegiatan manajemen sumber daya tidak hanya bagaimana seseorang pimpinan mengetahui potensi pegawainya, namun lebih pada bagaimana seorang pemimpin mendesain sebuah formulasi tertentu dalam mengaplikasikan para sumber daya pegawai yang ada sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Desain yang telah dibuat tersebut diharapkan mampu mengkoordinir keinginan-keinginan para pegawai serta koordinasi antara pegawai dan pimpinan serta antar pegawai. Melalui skema desain yang tepat diharapkan mampu meningkatkan kinerja para pegawai secara efektif dan efisien sehingga mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2003:21), menjelaskan secara singkat fungsi-fungsi manajemen sebagai berikut:

1. Perencanaan (Planning)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan.

2. Pengorganisasian (Organizing)

Menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.

3. Pengarahan (Directing)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian (Controlling)

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan Tenaga Kerja (Procurement)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan (Development)

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi (Compensation)

Pemberian balas jasa langsung (direct), dan tidak langsung (indirect), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian (Integration)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan (Maintenance)

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan sebagian besar kebutuhan karyawannya.

10. Kedisiplinan (Discipline)

Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma–norma sosial.

11. Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (Separation)

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Berikut adalah tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggungjawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

2.1.4 Motivasi Berprestasi

Dalam pembahasan mengenai motivasi berprestasi penulis mengemukakan definisi, ciri-ciri motivasi berprestasi, faktor- faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi dan cara mengukur motivasi berprestasi.

2.1.4.1 Definisi Menurut Para Ahli

Motivasi berasal dari kata *move* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya bawahan khususnya.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2005:143), "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 Anwar Prabu Mangkunegara (2007:93), "Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya".

David Clarence McClelland (1917-1998) mendapat gelar doktor dalam psikologi di Yale pada 1941 dan menjadi profesor di Universitas Wesleyan. McClelland dikenal untuk karyanya pada pencapaian motivasi. David McClelland memelopori motivasi kerja berpikir, mengembangkan pencapaian berbasis teori dan model motivasi, dan dipromosikan dalam perbaikan metode penilaian karyawan, serta advokasi berbasis kompetensi penilaian dan tes. Ide nya

telah diadopsi secara luas di berbagai organisasi, dan berkaitan erat dengan teori Frederick Herzberg.

David McClelland dikenal menjelaskan tiga jenis motivasi, yang diidentifikasi dalam buku "The Achieving Society": yaitu diantaranya:

1. Motivasi untuk berprestasi
2. Motivasi untuk berkuasa
3. Motivasi untuk berafiliasi/bersahabat

Dalam penelitian ini penulis akan mengemukakan mengenai salah satu jenis dari motivasi yaitu motivasi berprestasi. Dwivedi dan Herbert (dalam Asnawi, 2002) juga mengungkapkan motivasi berprestasi sebagai dorongan untuk sukses dalam situasi kompetisi yang didasarkan pada ukuran keunggulan dibanding standarnya sendiri maupun orang lain.

Menurut Royanto (2002) motivasi berprestasi adalah keinginan mencapai prestasi sebaik-baiknya, biasanya yang menjadi ukurannya adalah diri sendiri (internal) ataupun orang lain (eksternal).

Menurut Mc Clelland (2007: 40) pengertian motivasi berprestasi didefinisikan sebagai usaha mencapai sukses atau berhasil dalam kompetisi dengan suatu ukuran keunggulan yang dapat berupa prestasi orang lain maupun prestasi sendiri.

Santrork (2003: 103) menjelaskan bahwa motivasi berprestasi merupakan keinginan untuk menyelesaikan sesuatu untuk mencapai suatu standar kesuksesan, dan untuk melakukan suatu usaha dengan tujuan untuk mencapai kesuksesan.

2.1.4.2 Ciri-ciri Motivasi Berprestasi

Ciri-Ciri Motivasi Berprestasi. Menurut J. Winardi (2008:81) juga merumuskan kebutuhan akan prestasi sebagai keinginan yaitu untuk:

1. Melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang sulit
2. Menguasai, memanipulasi atau mengorganisasikan obyek-obyek fisik manusia atau ide-ide dan melaksanakan hal-hal tersebut secepat mungkin, secara independent sesuai kondisi yang berlaku
3. Mengatasi kendala-kendala untuk mencapai standar tinggi
4. Mencapai prestasi yang maksimal untuk diri sendiri
5. Mampu menang dalam persaingan dengan pihak lain serta meningkatkan kemampuan diri melalui penerapan bakat secara berhasil.

2.1.4.3 Aspek-aspek Motivasi Berprestasi

Terdapat empat aspek utama yang membedakan tingkat motivasi berprestasi individu (Asnawi, 2002), yaitu sebagai berikut:

1. Mengambil Tanggung jawab atas Perbuatan-perbuatannya

Individu dengan motivasi berprestasi tinggi merasa dirinya bertanggung jawab terhadap tugas yang dikerjakannya. Seseorang akan berusaha untuk

menyelesaikan setiap tugas yang dilakukan dan tidak akan meninggalkannya sebelum menyelesaikan tugasnya.

2. Memperhatikan Umpan Balik Tentang Perbuatannya

Pada individu dengan motivasi berprestasi tinggi, pemberian umpan balik atas hasil usaha atau kerjanya yang telah dilakukan sangat disukai dan berusaha untuk melakukan perbaikan hasil kerja yang akan datang.

3. Mempertimbangkan Resiko

Individu dengan motivasi berprestasi tinggi cenderung mempertimbangkan resiko yang akan dihadapinya sebelum memulai pekerjaan. Ia akan memilih tugas dengan derajat kesukaran sedang, yang menantang kemampuannya, namun masih memungkinkan untuk berhasil menyelesaikan dengan baik.

4. Kreatif-Inovatif

Individu dengan motivasi berprestasi tinggi cenderung bertindak kreatif, dengan mencari cara baru untuk menyelesaikan tugas seefektif dan seefisien mungkin.

2.1.4.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Berprestasi

McClelland (dalam Siregar, 2006) menyebutkan ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi motivasi berprestasi seseorang, yaitu:

1. Keluarga

Motivasi berprestasi seseorang dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orangtua dan teman. Sedangkan McClelland dalam Schultz & Schultz (1994) mengatakan bahwa bagaimana cara orangtua mengasuh anak berpengaruh terhadap motivasi berprestasi anak.

2. Lingkungan Masyarakat

Motivasi berprestasi seseorang dapat dipengaruhi oleh lingkungan masyarakat seperti contohnya seseorang berada dalam suatu lingkungan yang memiliki usaha yang menimbulkan dorongan seseorang kuat untuk berwirausaha.

3. Konsep Diri

Konsep diri merupakan bagaimana seseorang berfikir mengenai dirinya sendiri. Apabila individu percaya bahwa dirinya mampu untuk melakukan sesuatu, maka individu akan termotivasi untuk melakukan hal tersebut sehingga berpengaruh dalam bertingkah laku.

4. Uang

Kebutuhan yang banyak menimbulkan seseorang mengeluarkan uang yang banyak pula, sehingga dalam hal ini seseorang atau mahasiswa mempunyai dorongan untuk berwirausaha karena berfikir akan memiliki penghasilan. Uang lah yang menjadi salah satu hal terpenting dalam sebuah wirausaha.

5. Pengakuan dan Prestasi

Individu akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa diperdulikan, dihargai atau diperhatikan oleh orang lain serta dirinya mendapatkan prestasi yang baik.

2.1.5 Efikasi Diri

Dalam pembahasan efikasi diri penulis mengemukakan Definisi Efikasi Diri, Dimensi Efikasi Diri, Sumber- sumber Efikasi Diri, Proses- proses Efikasi Diri, dan Faktor- factor yang mempengaruhi Efikasi Diri.

2.1.5.1 Definisi Efikasi Diri

Efikasi Diri merupakan satu kesatuan arti yang diterjemahkan dari Bahasa Indoneisa yaitu efikasi diri. Kata Efficacy berkaitan dengan kebiasaan hidup manusia yang didasarkan atas prinsip-prinsip karakter, seperti integritas, kerendahan hati, kesetiaan, pembatasan diri, keberanian, keadilan, kesabaran, kerajinan, kesederhanaan dan kesopanan yang seharusnya dikembangkan dari dalam diri menuju ke luar diri, bukan dengan pemaksaan dari luar ke dalam diri manusia. Seseorang dikatakan efektif apabila individu dapat memecahkan masalah dengan efektif, memaksimalkan peluang, dan terus menerus belajar serta memadukan prinsip-prinsip lain dalam spiral pertumbuhan.

Konsep Efikasi Diri pertama kali dikemukakan oleh Bandura. Efikasi Diri mengacu pada persepsi tentang kemampuan individu untuk mengorganisasi dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu (Bandura, 1986.)

Baron dan Byrne (2000) mengemukakan bahwa Efikasi Diri merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu.

Menurut Bandura dalam John W. Santrock (2008) yakni Efikasi Diri keyakinan bahwa seseorang dapat menguasai situasi dan memproduksi hal positif.

Efikasi Diri menurut Santrock (2007) adalah kepercayaan seseorang atas kemampuannya dalam menguasai situasi dan menghasilkan sesuatu yang menguntungkan.

Niu (2010) menyebut Efikasi Diri adalah hasil interaksi antara lingkungan eksternal, mekanisme penyesuaian diri serta kemampuan personal, pengalaman dan pendidikan.

Stipek (2001, dalam Santrock, 2007) menjelaskan bahwa *self-efficacy* adalah kepercayaan seorang atas kemampuannya sendiri.

2.1.5.2 Dimensi Efikasi Diri

Bandura (1997) mengemukakan bahwa Efikasi Diri individu dapat dilihat dari tiga dimensi, yaitu:

1. Tingkat (*level*)

Self-efficacy individu dalam mengerjakan suatu tugas berbeda dalam tingkat kesulitan tugas. Individu memiliki *self-efficacy* yang tinggi pada tugas yang mudah dan sederhana, atau juga pada tugas-tugas yang rumit dan membutuhkan kompetensi yang tinggi. Individu yang memiliki *self-efficacy*

yang tinggi cenderung memilih tugas yang tingkat kesukarannya sesuai dengan kemampuannya.

2. Keluasan (*generality*)

Dimensi ini berkaitan dengan penguasaan individu terhadap bidang atau tugas pekerjaan. Individu dapat menyatakan dirinya memiliki Efikasi Diri pada aktivitas yang luas, atau terbatas pada fungsi domain tertentu saja. Individu dengan Efikasi Diri yang tinggi akan mampu menguasai beberapa bidang sekaligus untuk menyelesaikan suatu tugas. Individu yang memiliki Efikasi Diri yang rendah hanya menguasai sedikit bidang yang diperlukan dalam menyelesaikan suatu tugas.

3. Kekuatan (*strength*)

Dimensi yang ketiga ini lebih menekankan pada tingkat kekuatan atau kemantapan individu terhadap keyakinannya. Efikasi Diri menunjukkan bahwa tindakan yang dilakukan individu akan memberikan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan individu. Efikasi Diri menjadi dasar dirinya melakukan usaha yang keras, bahkan ketika menemui hambatan sekalipun.

2.1.5.3 Sumber-sumber Efikasi Diri

Bandura (1986) menjelaskan bahwa Efikasi Diri individu didasarkan pada empat hal, yaitu:

1. Pengalaman akan kesuksesan

Pengalaman akan kesuksesan adalah sumber yang paling besar pengaruhnya terhadap Efikasi Diri individu karena didasarkan pada pengalaman otentik. Pengalaman akan kesuksesan menyebabkan Efikasi Diri individu meningkat, sementara kegagalan yang berulang mengakibatkan menurunnya Efikasi Diri, khususnya jika kegagalan terjadi ketika Efikasi Diri individu belum benar-benar terbentuk secara kuat. Kegagalan juga dapat menurunkan Efikasi Diri individu jika kegagalan tersebut tidak merefleksikan kurangnya usaha atau pengaruh dari keadaan luar.

2. Pengalaman individu lain

Individu tidak bergantung pada pengalamannya sendiri tentang kegagalan dan kesuksesan sebagai sumber Efikasi Dirinya. Efikasi Diri juga dipengaruhi oleh pengalaman individu lain. Pengamatan individu akan keberhasilan individu lain dalam bidang tertentu akan meningkatkan Efikasi Diri individu tersebut pada bidang yang sama. Individu melakukan persuasi terhadap dirinya dengan mengatakan jika individu lain dapat melakukannya dengan sukses, maka individu tersebut juga memiliki kemampuan untuk melakukannya dengan baik. Pengamatan individu terhadap kegagalan yang dialami individu lain meskipun telah melakukan banyak usaha menurunkan penilaian individu terhadap kemampuannya sendiri dan mengurangi usaha individu untuk mencapai kesuksesan. Ada dua keadaan yang memungkinkan Efikasi Diri

individu mudah dipengaruhi oleh pengalaman individu lain yaitu kurangnya pemahaman individu tentang kemampuan orang lain dan kurangnya pemahaman individu akan kemampuannya sendiri.

3. Persuasi verbal

Persuasi verbal dipergunakan untuk meyakinkan individu bahwa individu memiliki kemampuan yang memungkinkan individu untuk meraih apa yang diinginkan.

4. Keadaan Fisiologis

Penilaian individu akan kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas sebagian dipengaruhi oleh keadaan fisiologis. Gejolak emosi dan keadaan fisiologis yang dialami individu memberikan suatu isyarat terjadinya suatu hal yang tidak diinginkan sehingga situasi yang menekan cenderung dihindari. Informasi dari keadaan fisik seperti jantung berdebar, keringat dingin, dan gemetar menjadi isyarat bagi individu bahwa situasi yang dihadapinya berada di atas kemampuannya.

2.1.5.4 Proses-proses Efikasi Diri

Bandura (1997) menguraikan proses psikologis Efikasi Diri dalam mempengaruhi fungsi manusia. Proses tersebut dapat dijelaskan melalui cara-cara dibawah ini:

1. Proses Kognitif

Fungsi kognitif memungkinkan individu untuk memprediksi kejadian sehari-hari yang akan berakibat pada masa depan. Asumsi yang timbul pada aspek kognitif ini adalah semakin efektif kemampuan individu dalam analisis dan dalam berlatih mengungkapkan ide-ide atau gagasan-gagasan pribadi, maka akan mendukung individu bertindak dengan tepat untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Individu akan meramalkan kejadian dan mengembangkan cara untuk mengontrol kejadian yang mempengaruhi hidupnya. Keahlian ini membutuhkan proses kognitif yang efektif dari berbagai macam informasi.

2. Proses motivasi

Motivasi individu timbul melalui pemikiran optimis dari dalam dirinya untuk mewujudkan tujuan yang diharapkan. Individu berusaha memotivasi diri dengan menetapkan keyakinan pada tindakan yang akan dilakukan, merencanakan tindakan yang akan direalisasikan. Terdapat beberapa macam motivasi kognitif yang dibangun dari beberapa teori yaitu atribusi penyebab yang berasal dari teori atribusi dan pengharapan akan hasil yang terbentuk dari teori nilai-pengharapan.

Efikasi Diri mempengaruhi atribusi penyebab, dimana individu yang memiliki Efikasi Diri akademik yang tinggi menilai kegagalannya dalam mengerjakan tugas akademik disebabkan oleh kurangnya usaha, sedangkan

individu dengan Efikasi Diri yang rendah menilai kegagalannya disebabkan oleh kurangnya kemampuan.

3. Proses Afeksi

Afeksi terjadi secara alami dalam diri individu dan berperan dalam menentukan intensitas pengalaman emosional. Afeksi ditujukan dengan mengontrol kecemasan dan perasaan depresif yang menghalangi pola-pola pikir yang benar untuk mencapai tujuan.

Proses afeksi berkaitan dengan kemampuan mengatasi emosi yang timbul pada diri sendiri untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kepercayaan individu terhadap kemampuannya mempengaruhi tingkat stres dan depresi yang dialami ketika menghadapi tugas yang sulit atau bersifat mengancam. Individu yang yakin dirinya mampu mengontrol ancaman tidak akan membangkitkan pola pikir yang mengganggu. Individu yang tidak percaya akan kemampuannya yang dimiliki akan mengalami kecemasan karena tidak mampu mengelola ancaman tersebut.

4. Proses Seleksi

Proses seleksi berkaitan dengan kemampuan individu untuk menyeleksi tingkah laku dan lingkungan yang tepat, sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Ketidakmampuan individu dalam melakukan seleksi tingkah laku membuat individu tidak percaya diri, bingung, dan mudah menyerah ketika menghadapi masalah atau situasi sulit. Efikasi Diri dapat membentuk hidup

individu melalui pemilihan tipe aktivitas dan lingkungan. Individu akan mampu melaksanakan aktivitas yang menantang dan memilih situasi yang diyakini mampu menangani. Individu akan memelihara kompetensi, minat, hubungan sosial atas pilihan yang ditentukan.

2.1.5.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efikasi Diri

Faktor-faktor Efikasi Diri yang dipakai mengacu pada Bandura yaitu:

1. Pengalaman seseorang dalam menguasai sesuatu (*mastery experiences*)

Pengalaman keberhasilan dimasa lalu akan meningkatkan ekspektasi mengenai kemampuan, dan sebaliknya kegagalan akan menurunkan ekspektasi mengenai kemampuannya.

2. Modeling Sosial

Efikasi Diri seseorang akan meningkat ketika ia melihat teman sebaya yang memiliki kemampuan yang sama mengalami keberhasilan dalam suatu kompetensi, dan sebaliknya ketika teman sebaya tersebut mengalami kegagalan maka Efikasi Diri akan menurun.

3. Persuasi sosial

Kata-kata atau kritik dari sumber yang dapat dipercaya dapat meningkatkan dan menurunkan Efikasi Diri seseorang, dan kata-kata atau kritik dari sumber yang tidak dipercaya belum tentu mempengaruhi Efikasi Diri seseorang.

4. Kondisi fisik dan emosional

Ketika seseorang sedang emosi, merasa ketakutan yang luar biasa, kecemasan yang kuat atau stres yang tinggi maka ia berkemungkinan mempunyai Efikasi Diri yang rendah. Begitu juga dengan kondisi fisiologis, ketika terlibat dalam aktivitas yang membutuhkan stamina yang kuat, namun tubuh merasa mudah lelah, nyeri atau pegal dapat melemahkan efikasi diri karena merasa fisik tidak mendukung lagi. Sehingga peningkatan efikasi diri dapat dilakukan dengan menjaga dan meningkatkan status kesehatan fisik.

2.1.6 Kreativitas Berwirausaha

Dalam pembahasan Kreativitas Berwirausaha penulis mengemukakan Definisi Kreativitas Berwirausaha, Aspek- aspek Minat Berwirausaha, dan Faktor-faktor yang mempengaruhi minat berwirausaha.

2.1.6.1 Definisi Kreativitas Berwirausaha

Santrock (2008:366) kreativitas ialah kemampuan berpikir tentang sesuatu dengan cara baru dan tak biasa dan menghasilkan solusi yang unik atas suatu problem.

Menurut Samsunuwiyati (2010:175) berpendapat bahwa kreativitas merupakan konsep yang majemuk dan multi-dimensional, sehingga sulit didefinisikan secara operasional.

Menurut Rogers (dalam Utami Munandar, 2009:18) mengemukakan kreativitas adalah kecenderungan untuk mengaktualisasi diri,

mewujudkan potensi, dorongan untuk berkembang dan menjadi matang, kecenderungan untuk mengekspresikan dan mengaktifkan semua kemampuan organisme.

Menurut Yatim Riyanto (2012:232) kreativitas merupakan istilah yang banyak digunakan baik dilingkungan sekolah maupun diluar sekolah. Definisi lain menurut Moreno (dalam Yatim Riyanto, 2012:233) kreativitas merupakan sesuatu yang baru bagi diri sendiri dan tidak harus merupakan sesuatu yang baru bagi oranglain atau dunia pada umumnya, misalnya seorang menciptakan untuk dirinya sendiri suatu hubungan baru dengan siswa/orang lain.

Menurut Suryana (2006:42) Kreativitas berwirausaha adalah:”Kemampuan untuk mengembangka ide-ide baru dan cara-cara baru dalam pemecahan masalah dan menemukan peluang.jadi kreativitas adalah kemampuan untuk memikirkan sesuatu yang baru dan brbeda.”

Menurut Bygrave (H. Buchari Alma, 2004: 21), *Entrepreneur is the person who perceives an opportunity and creates an organization to persue it*. Berdasarkan definisi tersebut seorang wirausaha adalah orang yang melihat adanya peluang kemudian menciptakan sebuah organisasi untuk memanfaatkan peluang tersebut.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa kreativitas berwirausaha merupakan suatu gagasan / ide / pemikiran seorang wirausaha untuk menciptakan sesuatu yang baru dalam menjalankan sebuah usahanya.

2.1.6.2 Ciri-ciri Kreativitas Berwirausaha

Guilford (dalam Munandar, 2009) mengemukakan ciri-ciri dari kreativitas berwirausaha antara lain:

1. Kelancaran berpikir (fluency of thinking), yaitu kemampuan untuk menghasilkan banyak ide yang keluar dari pemikiran seseorang secara cepat.
2. Keluwesan berpikir (flexibility), yaitu kemampuan untuk memproduksi sejumlah ide, jawaban-jawaban atau pertanyaan-pertanyaan yang bervariasi, dapat melihat suatu masalah dari sudut pandang yang berbeda-beda, mencari alternatif atau arah yang berbeda-beda, serta mampu menggunakan bermacam-macam pendekatan atau cara pemikiran.
3. Elaborasi (elaboration), yaitu kemampuan dalam mengembangkan gagasan dan menambahkan atau memperinci detail-detail dari suatu objek, gagasan atau situasi sehingga menjadi lebih menarik.
4. Originalitas (originality), yaitu kemampuan untuk mencetuskan gagasan unik atau kemampuan untuk mencetuskan gagasan asli.

2.1.6.3 Indikator Kreativitas Berwirausaha

Menurut Suryana (2006:42) indikator dari Kreativitas berwirausaha yaitu sebagai berikut:

1. Ingin tau
2. Optimis

3. Flexibel
4. Mencari solusi dari masalah
5. Suka Berimajinasi

2.1.6.4 Hambatan-hambatan Kreativitas Berwirausaha

Berikut adalah hambatan-hambatan dari kreativitas berwirausaha yaitu sebagai berikut:

1. Hambatan Psikologis

Hal ini dikarenakan kebanyakan kita telah mengikuti proses pendidikan formal maupun informal yang sangat menekankan pentingnya satu jawaban yang benar. Sehingga kurang mampu mengekspresikan kemampuan konseptual, dan kurang mampu berkomunikasi dengan baik.

2. Hambatan Budaya

Hal ini dikarenakan adanya keseragaman berpikir atau pemujaan terhadap berpikir logis dan rasional. Pemecahan masalah haruslah selalu bersifat serius dan tanpa humor maupun canda, sehingga menghambat penyelesaian yang bersifat intuitif atau menggunakan perasaan dan kreativitas.

3. Hambatan Lingkungan sosial maupun fisik

Hal ini dikarenakan lingkungan sosial yang selalu teratur, dan lingkungan fisik atau layout yang tetap, permanen dan mapan, sehingga dapat mengurangi produktivitas dan kreativitas.

4. Hambatan Bahasa Berpikir

Hal ini dikarenakan kita memiliki beragam bahasa yang digunakan untuk menyelesaikan suatu masalah, misalnya bahasa lisan, matematik, visual dan bahasa pengindraan lainnya. Sehingga kita tidak selalu dapat menggunakan satu bahasa berpikir untuk menyelesaikan segala persoalan.

5. Hambatan Keterpakuan Fungsional

Hal ini dikarenakan pada kebiasaan kita untuk memfungsikan peralatan, orang, ataupun teknologi hanya dengan satu cara atau dengan kata lain terpaku pada apa yang dipelajari saja.

2.1.6.5 Faktor yang Mempengaruhi Kreativitas

Faktor yang mempengaruhi Kreativitas berwirausaha adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Untuk Kreativitas

Pada setiap orang ada kecenderungan atau dorongan untuk mewujudkan potensinya, membentuk hubungan-hubungan baru dengan lingkungannya dalam upaya menjadi dirinya sepenuhnya (Rogers, 1982 dalam Munandar, 1988).

Motivasi intrinsik ini yang hendaknya dibangun dalam diri individu sejak dini. Hal ini dapat dilakukan dengan memperkenalkan individu dengan

kegiatan-kegiatan kreatif, dengan tujuan untuk memunculkan rasa ingin tahu, dan untuk melakukan hal-hal baru.

2. Kondisi Eksternal yang mendorong perilaku kreativitas

Kondisi eksternal (dari lingkungan) secara konstruktif ikut mendorong munculnya kreativitas. Kreativitas memang tidak dapat dipaksakan, tetapi harus dimungkinkan untuk tumbuh. Individu memerlukan kondisi yang memungkinkan individu tersebut mengembangkan sendiri potensinya.

Maka penting mengupayakan lingkungan (kondisi eksternal) yang dapat memupuk dorongan dalam diri individu untuk mengembangkan kreativitasnya. Menurut pengalaman Rogers dalam psikoterapi, penciptaan kondisi keamanan dan kebebasan psikologis memungkinkan timbulnya kreativitas yang konstruktif.

2.1.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Self Efficacy terhadap Minat Mahasiswa Berwirausaha pada Tiga Perguruan Tinggi Di Bandung. Digunakan sebagai perbandingan dan gambaran yang mendukung penelitian. Berikut tabel perbandingan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian

Tabel 2.1

Perbandingan Penelitian Terdahulu Yang Mendukung Penelitian

No	Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	R. W. Maladzhi ¹ , B. Yan ² Effect of Inspirational and Motivational Leadership on Creativity and Innovation in SMEs	Motivasi Berprestasi, kreativitas	Tidak Ada	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan inspirasional dan motivasional berpengaruh signifikan terhadap kreativitas dan inovasi
2	TimePamela Tierney, Steven M. (2010) Farmer Creative Self-Efficacy Development and Creative Performance Over.	Efikasi Diri Kreativitas	-	Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan self-efficacy kreatif berhubungan dengan peningkatan kinerja kreatif.
3	Adita Anggarwati, Anis Eliyana (2015) The Influence of Creative Self-Efficacy towards Creativity with Job Satisfaction as Intervening Variable at PT. Smile Island Surabaya	Efikasi Diri, Krestivitas	Tidak Ada	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh yang signifikan self efficacy kreatif berpengaruh terhadap kepuasan kerja kepuasan kerja terhadap kreativitas dan kreatif self-efficacy pada kreativitas dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dalam mediasi penuh.
4	Rio Wahyu Hermawan, Budi Eko Soetjipto (2016) The Effect Of Entrepereneurial Self Efficacy and Locus Of Control on Entrepreneurship Interest through Entrepreneurship Literacy	Self Efficacy	Locus Of Control	Hasil Penelitian menunjukkan bahawa memiliki pengaruh yang signifikan self efficacy dan locus of control terhadap berwirausaha.
5	Nono Hery Yoenanto (2014) Hubungan antara Efikasi Diri dan Motivasi Berprestasi dnegan kecemasan Akademik pada siswa Program sekolah RSBI di Surabaya.	Efikasi Dir, Motivasi Berprestasi	Tidak Ada	Penelitian menunjukkan bahwa <i>penelitian diperoleh nilai signifikansi hubungan antara selfefficacy, motivasi berprestasi dengan keceman akademik pada siswa RSBI sebesar 0,000.</i>
6	Maryati Ika (2009) Hubungan Antara Kecerdasan Emosi Dan Keyakinan Diri (Self-Efficacy) Dengan Kreativitas Pada Siswa Akselerasi(2014)	Efikasi Diri dan Kreativitas	Tidak Ada	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disimpulkan tidak ada hubungan antara kecerdasan emosi dan keyakinan diri dengan kreativitas, serta tidak ada hubungan antara kecerdasan emosi dengan kreativitas, dan tidak ada hubungan antara keyakinan diri dengan kreativitas.

7	Meri Rahmania (2015) Pengaruh pengetahuan kewirausahaan, praktik kerja industry dan motivasi berprestasi terhadap minat berwirausaha siswa kelas XII kompetensi keahlian pemasaran SMK NEGERI BISNIS DAN MANAJEMEN KOTA PADANG	Motivasi Berprestasi	Pengetahuan kewirausahaan Praktik kerja industri	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengetahuan kewirausahaan, praktik kerja industry dan motivasi berprestasi berpengaruh terhadap minat berwirausaha siswa kelas XII kompetensi keahlian pemasaran SMK NEGERI BISNIS DAN MANAJEMEN KOTA PADANG
---	---	----------------------	---	---

2.2. Kerangka Pemikiran

Berikut adalah Kerangka Berpikir sesuai dengan rumusan masalah yaitu sebagai berikut:

1) Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kreativitas Mahasiswa Berwirausaha pada Tiga Perguruan Tinggi Di Bandung

Motivasi berprestasi memberikan daya dorong atau penggerak mahasiswa dalam kreativitas berwirausaha. Adanya motivasi dapat menentukan target dari keberhasilan atau prestasi yang hendak dicapainya. Motivasi berprestasi terlihat pada usahanya untuk terus menumbuhkan kreativitas untuk mencapai keberhasilan dalam berwirausaha. Analisis di atas bahwa mahasiswa yang memiliki motivasi berprestasi tinggi memiliki kreativitas yang tinggi dalam berwirausaha. Seseorang yang memiliki motivasi berprestasi rendah berdampak pada kemalasan untuk menghasilkan rendahnya mahasiswa dalam berwirausaha.

Berdasarkan penelitian terdahulu dari R. W. Maladzi⁽²⁰¹⁰⁾, B. Yan² *Effect of Inspirational and Motivational Leadership on Creativity and Innovation in*

SMEs. Berdasarkan Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan inspirasional dan motivasional terhadap kreativitas dan inovasi di Usaha Kecil dan Menengah Afrika Selatan (UKM) di sektor teknik manufaktur. Isu kepemimpinan telah menjadi perhatian utama sejak dimulainya demokrasi pada tahun 1994. Beberapa tahun terakhir, semangat kreativitas dan inovasi ditekan dan budaya inovasi sangat terpengaruh kalangan UKM. Penting bagi para pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk menyumbangkan gagasan baru dan menjadi lebih produktif. Sebuah penelitian survei dilakukan dari sekelompok karyawan ($n_1 = 366$) dan pemimpin ($n_2 = 57$) dalam 50 UKM di Western Cape. Model hipotetis dengan penekanan pada karakteristik kepemimpinan inspirasional dan motivasional dikembangkan. Temuan menunjukkan bahwa para pemimpin tidak sepenuhnya menunjukkan kemampuan inspirasional dan motivasional mereka dan mereka tidak setuju dengan karyawan mengenai pemberdayaan, penghargaan atas kreativitas, dan mekanisme dukungan.

2) Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kreativitas Mahasiswa Berwirausaha pada Tiga Perguruan Tinggi Di Bandung

Efikasi Diri merupakan keyakinan individu dalam melakukan tindakan untuk mencapai suatu hasil tertentu. Efikasi Diri memiliki peran yang besar dalam tingkah laku mahasiswa khususnya dalam proses pencapaian keberhasilan melalui berwirausaha. Efikasi Diri yang tinggi akan berdampak

semakin tingginya minat dirinya dalam melakukan usaha. Efikasi Diri yang rendah akan berdampak rendahnya minat dirinya untuk melakukan berwirausaha. Analisis di atas diduga bahwa apabila mahasiswa yang memiliki minat dalam berwirausaha maka akan menentukan keberhasilan dirinya dalam mencapai keberhasilan tersebut dengan mempunyai Efikasi Diri yang tinggi. Sebaliknya apabila mempunyai Efikasi Diri yang rendah maka akan jauh dari kata keberhasilan.

Berdasarkan Penelitian terdahulu dari Time Pamela Tierney, Steven M. (2010) *Farmer Creative Self-Efficacy Development and Creative Performance Over*. Hasil menunjukkan bahwa peningkatan identitas peran kreatif karyawan dan harapan kreatif yang dirasakan dari supervisor selama periode 6 bulan dikaitkan dengan peningkatan kemampuan karyawan untuk berkreasi. Bertentangan dengan apa yang diharapkan, karyawan yang mengalami peningkatan kebutuhan akan kreativitas dalam pekerjaan mereka justru melaporkan menurunnya rasa berkhasiat untuk kerja kreatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan *self-efficacy* kreatif berhubungan dengan peningkatan kinerja kreatif.

Berdasarkan Penelitian terdahulu dari Adita Anggarwati, Anis Eliyana (2015) dengan judul *The Influence of Creative Self- Efficacy towards Creativity with Job Satisfaction as Intervening Variable at PT. Smile Island Surabaya* Hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap

beberapa hipotesis dengan t statistik sebesar 1,96 yang merupakan *self efficacy* kreatif berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan skor 11.5779, kepuasan kerja terhadap kreativitas dengan skor 3.4212, dan kreatif self-efficacy pada kreativitas dan kepuasan kerja sebagai *variabel intervening* dalam mediasi penuh.

Sementara itu, efikasi diri kreatif tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kreativitas yang ditunjukkan dengan nilai 1.0809 karena adanya perbedaan persepsi mengenai penilaian kreatif antara atasan dan karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dari **Rio Wahyu Hermawan, Budi Eko Soetjipto (2016) yang berjudul *The Effect Of Entrepreneurial Self-Efficacy And Locus Of Control On Entrepreneurship Interest Though***: Ada korelasi yang cukup kuat antara wirausaha *self-efficacy* dengan minat berwirausaha untuk SMK jurusan Seni Grafis dan di Malang. Ada hubungan yang cukup kuat antara Internal *Locus of Control* dengan kepentingan kewiraswastaan. Oleh karena itu, berdasarkan temuan penelitian, terdapat hubungan yang signifikan antara kewiraswastaan kewiraswastaan terhadap literasi kewirausahaan, hubungan yang signifikan antara Internal *Locus of Control* dengan literasi kewirausahaan, ada hubungan yang signifikan antara kewiraswastaan dengan keaksaraan kewirausahaan, ada yang signifikan. Hubungan antara wirausaha self-efficacy dengan minat berwirausaha dan ada

hubungan yang signifikan antara Internal *Locus of Control* dengan minat berwirausaha untuk SMK jurusan Seni Grafis di Malang. Sekolah perlu meningkatkan kewiraswastaan kewiraswastaan, locus of control internal, dan kewiraswastaan melek huruf untuk meningkatkan minat mahasiswa berwirausaha dalam bidang grafis.

3) Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Efikasi Diri terhadap Kreativitas Mahasiswa Berwirausaha pada Tiga Perguruan Tinggi Di Bandung

Motivasi berprestasi dan Efikasi Diri yang tinggi akan mempengaruhi minat mahasiswa untuk berwirausaha. Mahasiswa yang memiliki motivasi berprestasi tinggi memiliki ketekunan dan dorongan keyakinan yang kuat dalam melakukan keberhasilan dan mahasiswa yang memiliki Efikasi Diri yang tinggi maka berpengaruh pada kreativitas yang tinggi yang ditunjang oleh kemampuan dirinya dalam berwirausaha dan dalam mencapai keberhasilan.

Analisis di atas diduga bahwa dengan adanya minat yang kuat, maka mahasiswa yang memiliki motivasi berprestasi dan Efikasi Diri tinggi dimungkinkan akan memiliki minat yang sangat tinggi, sedangkan mahasiswa yang memiliki motivasi berprestasi dan Efikasi Diri rendah dimungkinkan akan memiliki kreativitas yang sangat rendah.

Berdasarkan penelitian terdahulu dari Maryati, Ika (2009) Hubungan Antara Kecerdasan Emosi Dan Keyakinan Diri (*Self-Efficacy*) Dengan

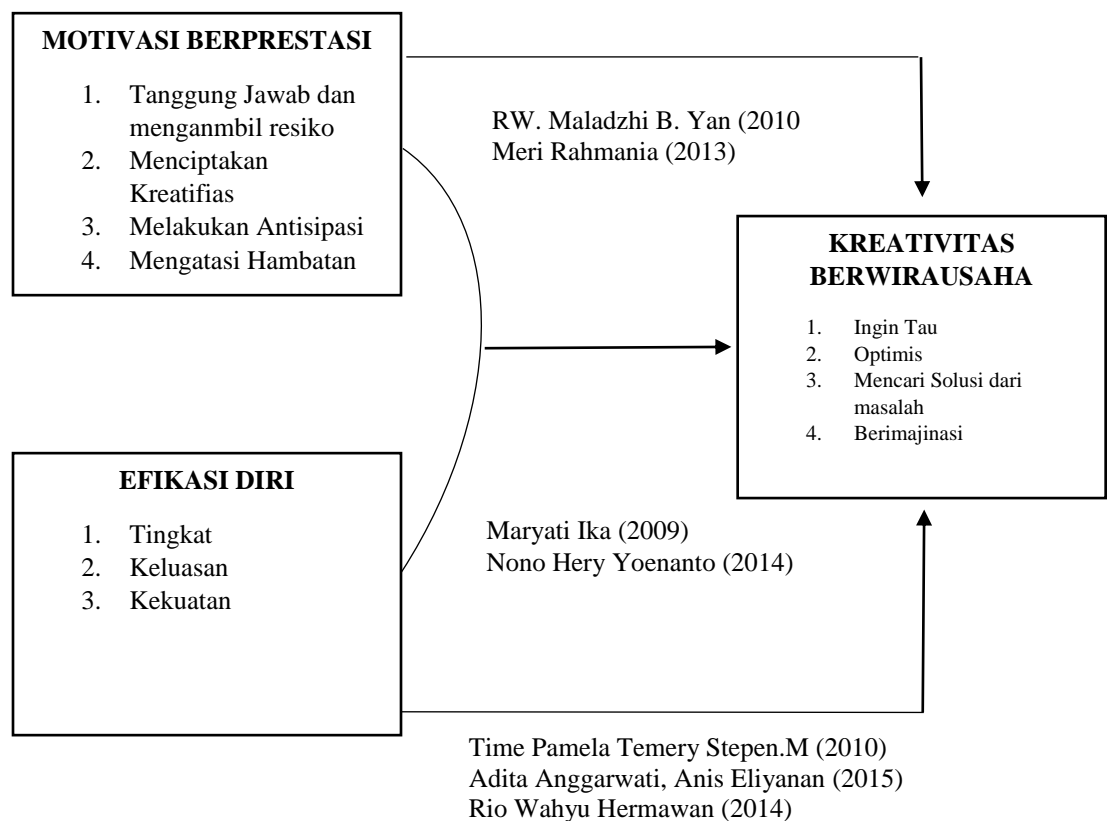
Kreativitas Pada Siswa Akselerasi. Dalam dunia pendidikan kelas Akselerasi dianggap sebagai kelas yang sudah dapat memenuhi segala kebutuhan siswa berbakat Intelektual. Dimana untuk menjadi akseleran banyak syarat yang harus dipenuhi termasuk bebas dari problem emosional dan sosial yang ditunjukkan dengan adanya presistensi dan motivasi dalam derajat yang tinggi. Kenyataan yang ada dan menjadi permasalahan pada kelas Akselerasi saat ini adalah suasana kelas yang lebih menuntut pada kemampuan siswa berpikir konvergen (pengembangan dalam bidang akademik) daripada berpikir divergen dan kreatif. Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada hubungan antara kecerdasan emosi dan keyakinan diri dengan kreativitas pada siswa akselerasi, ada hubungan positif antara kecerdasan emosi dengan kreativitas pada siswa akselerasi, ada hubungan positif antara keyakinan diri dengan kreativitas pada siswa akselerasi. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi $R = 0,349$, Fregresi = 2,152; $p = 0,066$ ($p > 0,05$).

Hasil ini berarti tidak ada hubungan antara kecerdasan emosi dan keyakinan diri dengan kreativitas. Hasil analisis korelasi: $r_{x1y} = 0,143$; $p = 0,288$ ($p < 0,05$), berarti tidak ada hubungan antara kecerdasan emosi dengan kreativitas. Hasil analisis korelasi $r_{x2y} = 0,059$; $p = 0,370$ ($p < 0,05$) berarti tidak ada hubungan antara keyakinan diri dengan kreativitas. Peranan atau sumbangan efektif kecerdasan emosi terhadap kreativitas sebesar 2,046% dan

sumbangan efektif keyakinan diri terhadap kreativitas sebesar 10,148%. Total sumbangan efektif sebesar 12,194%, Berdasarkan hasil analisis diketahui rerata empirik kecerdasan emosi pada subjek penelitian tergolong tinggi ditunjukkan oleh rerata empirik (RE) = 226,912 dan rerata hipotetik (RH) = 180. Kondisi tinggi ini berarti subjek penelitian memiliki perilaku berlandaskan pada aspek-aspek yang ada pada variabel kecerdasan emosi. Keyakinan diri pada subjek penelitian tergolong tinggi ditunjukkan oleh rerata empirik (RE) = 88,260 dan rerata hipotetik (RH) = 186. Artinya aspek-aspek yang ada dalam keyakinan diri mampu menjadi bagian dari karakter perilaku subjek. Berdasarkan hasil analisis data penelitian dapat disimpulkan tidak ada hubungan antara kecerdasan emosi dan keyakinan diri dengan kreativitas, serta tidak ada hubungan antara kecerdasan emosi dengan kreativitas, dan tidak ada hubungan antara keyakinan diri dengan kreativitas

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dari Nono Hery Yoenanto (2014): Hubungan Antara Efikasi Diri dan Motivasi Berprestasi dengan Kecemasan Akademik pada Siswa Program Sekolah RSBI di Surabaya: Berdasarkan hasil penelitian bahwa terdapat hubungan antara efikasi diri dengan kecemasan akademik, terdapat hubungan antara motivasi berprestasi dengan kecemasan akademik, dan terdapat hubungan antara efikasi diri motivasi berprestasi dengan kecemasan akademik pada siswa di sekolah RSBI (Rintisan Sekolah Berbasis Internasional). Hubungan ini bernilai negatif yang berarti bahwa

semakin tinggi efikasi diri maka semakin rendah kecemasan akademik, semakin tinggi motivasi berprestasi maka semakin rendah kecemasan akademik, dan semakin tinggi efikasi diri dan motivasi berprestasi seorang siswa maka semakin rendah kecemasan akademik.



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka dapat dikemukakan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis Parsial:

- 1) Terdapat pengaruh antara Motivasi Berprestasi terhadap Kreativitas Mahasiswa Berwirausaha
- 2) Terdapat pengaruh antara Efikasi Diri terhadap Kreativitas Mahasiswa Berwirausaha

2. Hipotesis Simultan:

- 3) Terdapat pengaruh antara Motivasi Berprestasi dan Efikasi Diri terhadap Kreativitas Mahasiswa Berwirausaha