

BAB I

PENGANTAR

A. Latar Belakang

Pada tahun 2020 telah terjadi wabah virus yang mendunia, yakni *covid-19*. Wabah ini menyebar melalui benda di sekitar yang tercemar virus *covid-19* yang tersentuh dan kemudian menyentuh bagian mulut, hidung dan mata. Penyebaran virus yang tergolong mudah ini dapat menambah jumlah pasien *covid-19* dengan cepat. Sehingga banyak sekolah, perusahaan, tempat wisata dan toko yang dibatasi jam operasionalnya untuk meminimalisir penyebaran virus.

Adanya pembatasan operasional dari perusahaan, pabrik dan toko maupun sekolah dapat mempengaruhi perekonomian di dunia termasuk di Indonesia. Banyak pengusaha yang menutup usahanya karena mengalami defisit anggaran. Banyak karyawan yang dipecat dan mengurangi jumlah produksi untuk meminimalisir pengeluaran. Oleh karena itu *work from home* bahkan *school from home* masih berlangsung hingga saat ini. Selain itu sektor pekerjaan juga mengalami kerugian, salah satunya adalah *driver* ojek *online*.

Setelah satu tahun berlalu, pemerintah memutuskan untuk melaksanakan *new normal* atau pembiasaan baru dengan tujuan membangkitkan kembali perekonomian negara yang sempat menurun dikarenakan terjadinya pandemi ini. Perusahaan seperti ojek *online* juga melaksanakan *new normal* sehingga ada perubahan aturan kerja yang diberlakukan. Salah satu aturan kerja yang berubah dalam perusahaan ojek *online* adalah bonus yang sebelumnya ada menjadi ditiadakan atau dihapuskan bahkan dikurangi. Berdasarkan hasil wawancara dengan 20 *driver* ojek *online* menunjukkan bahwa para *driver* yang biasanya mendapatkan pendapatan bersih dan bonus sekitar Rp 200.000 setiap harinya jika

mencapai target perusahaan, kini harus kehilangan bonus. Hal tersebut membuat 15 dari 20 *driver* tidak berangkat untuk mencari orderan dan memilih untuk mencari pekerjaan lain.

Hal serupa juga terjadi pada *driver* ojek *online* lain dari perusahaan kompetitor yang mengaku jika terkadang pendapatan yang didapatkan tidak setiap hari. Jika mendapat bonus di hari senin maka di hari selasa tidak dapat atau akunnya akan sepi orderan. Hal tersebut akan berlangsung seperti hari-hari selanjutnya. Pada akhirnya membuat 8 dari 12 *driver* ojek *online* merasa kurang semangat karena waktu kerja dengan bonus yang didapatkan tidak seimbang.

Fenomena tersebut menunjukkan bahwa terdapat masalah terkait semangat kerja para *driver* ojek *online* yang kemudian disebut dengan motivasi kerja. Motivasi harus dimiliki oleh setiap orang agar bisa menggapai apa yang diinginkan. Begitu juga dengan *driver* ojek *online* harus bisa memotivasi dirinya dalam bekerja agar terpenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya.

Motivasi kerja merupakan suatu modal dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan atau pekerja agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab (Hasibuan 2008). Motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas suatu instansi atau organisasi. Jika tidak adanya motivasi pada karyawan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Begitupun sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan karyawan dalam mencapai tujuannya. Apabila motivasi kerja rendah, maka upaya seseorang untuk melakukan sesuatu pun rendah. Sebaliknya apabila motivasi seseorang itu tinggi maka keinginan untuk menggapai sesuatu hal itu juga tinggi.

Hal yang buruk akan terjadi apabila motivasi karyawan tidak segera ditangani dengan baik, seperti menurunnya kinerja karyawan yang nantinya akan berpengaruh pula terhadap menurunnya produktivitas kerja. Karyawan tanpa motivasi kerja tidak akan bisa memberikan kontribusi yang berarti bagi perusahaan. Keterlambatan dalam peningkatan motivasi kerja akan berdampak kurang produktifnya sumber daya manusia yang ada yang berakibat tidak tercapainya target perusahaan (Berliana, 2010).

Berdasarkan pendapat di atas dapat dilihat bahwa betapa pentingnya motivasi kerja pada diri karyawan, selain sebagai semangat untuk bekerja, motivasi juga sebagai jawaban atas pertanyaan pada diri karyawan tentang alasan untuk bekerja. Motivasi kerja yang tinggi juga akan berpengaruh dan memberikan kontribusi yang berarti bagi suatu organisasi atau instansi, orang yang termotivasi juga akan memiliki upaya nyata dalam bekerja, seperti: tanggung jawab dalam bekerja, pencapaian prestasi kerja, pengembangan diri dan kemandirian dalam bekerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya adalah faktor motivator. Faktor motivator merupakan kelompok faktor yang mendorong dan merangsang karyawan untuk bekerja lebih baik dan produktif yang berasal dari dalam. Faktor motivator bisa berupa keinginan seseorang, cara berpikir seseorang, dan cara menanggapi seseorang untuk menggapai keinginannya. Hal mendasar yang paling berpengaruh dalam motivasi kerja dari diri seseorang adalah pikirannya sendiri, dan salah satu faktor yang harus dimiliki adalah pikiran positif (Herzberg, 2014).

Pada dasarnya manusia merupakan makhluk hidup yang memiliki kemampuan paling baik. Salah satu kemampuan manusia yang dimiliki oleh

manusia akan tetapi tidak dimiliki oleh makhluk hidup yang lain adalah kemampuan berpikir. Dari berbagai kemampuan yang ada pada manusia, berpikir merupakan kemampuan yang memegang peranan penting dalam menentukan kualitas hidupnya. Namun demikian tidak setiap orang mampu mengoptimalkan peran kemampuan ini. Salah satu usaha yang mestinya dilakukan agar pikiran bisa berperan secara baik adalah belajar untuk berpikir positif.

Berpikir positif bukan merupakan tujuan melainkan suatu jalan untuk mencapai tujuan. Menjadikan berpikir positif sebagai tujuan memang membawa manfaat tetapi manfaat tersebut belumlah seberapa jika dibandingkan dengan manfaat yang didapat jika berpikir positif dijadikan sebagai suatu jalan.

Orang yang menjadikan berpikir positif sebagai jalan untuk mencapai tujuan adalah orang yang bahagia dengan dirinya atau bisa menciptakan kebahagiaan di dalam dirinya. Pada saat seseorang mempunyai pikiran positif maka motivasinya akan naik. Hal ini dapat ditunjukkan ketika mereka yang punya motivasi maka dia akan meraih dan meningkatkan prestasinya agar lebih baik dari sebelumnya. Hal ini dipengaruhi atas kepercayaan dirinya yang baik tentang kemampuannya sehingga dia akan terdorong untuk melakukan pencapaian-pencapaian lainnya dalam hidupnya. Begitu pula dalam pekerjaan, ketika individu berpikiran positif maka individu tersebut akan bekerja dengan nyaman dan senang dalam melakukan pekerjaannya (Ubaedy, 2008).

Hubungan antara berpikir positif dan motivasi kerja ialah dimana ketika seseorang memiliki pikiran positif maka akan meningkatkan motivasinya dalam bekerja. Apabila seseorang memiliki pikiran positif yang rendah maka motivasi kerjanya akan turun (Masithoh, 2015).

Berdasarkan pemaparan diatas, maka penulis ingin meneliti lebih lanjut mengenai adanya pengaruh pikiran positif terhadap motivasi kerja *driver* ojek *online* di Kota Pasuruan.

B. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh berpikir positif terhadap motivasi kerja *driver* ojek *online* di Kota Pasuruan?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh berpikir positif terhadap motivasi kerja pada *driver* ojek *online* di kota Pasuruan. Sedangkan manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan memberi sumbangan yang berarti bagi pengembangan Ilmu Psikologi terutama di bidang Psikologi Industri dan Organisasi tentang pengaruh berpikir positif terhadap motivasi kerja *driver* ojek *online*.

2. Manfaat praktis

a. Subjek penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat untuk mengetahui motivasi kerja dan berpikir positif mereka sehingga mereka mampu meningkatkan motivasi kerja dan berpikir positif pada dirinya agar dapat mempermudahnya dalam menggapai keinginannya di pekerjaan

b. Penelitian selanjutnya

Penelitian ini bermanfaat untuk menjadi ilmu baru dalam mengetahui motivasi kerja dan berpikir positif yang dimiliki *driver* ojek *online* sehingga peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan subjek berbeda atau memperbanyak jumlah subjek.

D. Perbedaan dengan Penelitian Sebelumnya

Penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya untuk mempermudah dalam pengumpulan data. Penelitian tersebut adalah :

Tabel 1
Perbedaan dengan penelitian sebelumnya

No	Judul	Subjek	Metode Penelitian	Hasil
1.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang)(2015)	Rayka Dantyo Prakoso, E ndang Siti Astuti, Ika Ruhana	penelitian penjelasan (explanatory research)	Koefisien korelasi parsial (r parsial) untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,734 menunjukkan bahwa secara parsial kemampuan variabel lingkungan kerja dalam menjelaskan keragaman motivasi kerja adalah sebesar 73,4%.
2.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Perpustakaan Di Universitas Negeri Yogyakarta(2013)	Moh. Mujib Khoiri	metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode survei, karena data yang diperoleh berupa angka-angka dan pengolahannya menggunakan metode statistik kemudian hasilnya akan diinterpretasikan	Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai perpustakaan, dengan korelasi sebesar 0,460 dan sumbangan sebesar 21,1%

3.	Pengaruh Disiplin dan Lingkungan terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan(2018)	Istiqomah Munawaroh	disain asosiatif	Nilai pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap motivasi kerja sebesar 0,357, nilai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,460. Dengan demikian nilai pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja = 0,164, sehingga peningkatan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Sebaliknya apabila terjadi penurunan lingkungan kerja, maka dapat menurunkan kinerja pegawai melalui motivasi kerja.
4.	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur	Ida Ayu Indah Giantari, I Gede Riana	Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah faktor konfirmatori dan analisis jalur (path analysis).	Nilai signifikansi budaya organisasi dan motivasi kerja lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa budaya organisasi dan variabel motivasi kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya didapatkan hasil bahwa tidak adanya penelitian yang menggunakan variabel terikat motivasi kerja dan dilakukan kepada para *driver* ojek *online* di Kota Pasuruan. Sehingga peneliti mengharapkan dapat

melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh berpikir positif terhadap motivasi kerja *driver* ojek *online* di Kota Pasuruan”