

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Dasar Teori

1. Usahatani Padi Organik

Beras memasok 55 % konsumsi kalori dan 45 % konsumsi protein di tingkat rumah tangga. Hal tersebut menunjukkan peningkatan produksi beras berperan penting dalam pemenuhan kecukupan konsumsi gizi rumah tangga dan ketahanan pangan nasional. Sekitar 90 % produksi beras nasional dihasilkan dari sawah terutama di Jawa. Peningkatan produktivitas padi terutama disebabkan oleh peningkatan produktivitas usahatani yang dilakukan melalui berbagai program intensifikasi. Sebagian besar petani mengusahakan padi, maka program intensifikasi tersebut tidak hanya bertujuan meningkatkan produksi padi tetapi juga pendapatan petani (Irawan, 2004).

Usahatani padi organik memberikan beberapa keuntungan, diantaranya mengembalikan kesuburan tanah, menjajikan keuntungan besar, dan secara medis menyehatkan masyarakat. Berikut manfaat dari sistem pertanian organik (Sriyanto, 2010).

- a. Meningkatkan pendapatan petani karena adanya efisiensi sumberdaya dan *impressive premium* produk.
- b. Menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat.
- c. Meminimalkan semua bentuk polusi yang dihasilkan dari kegiatan pertanian.
- d. Meningkatkan dan menjaga produktivitas lahan pertanian dalam jangka panjang serta memelihara sumber daya alam dan lingkungan.
- e. Menciptakan lapangan kerja baru dan keharmonisan sosial di pedesaan.

- f. Menghasilkan pangan yang cukup aman dan berkualitas sehingga meningkatkan kesehatan masyarakat dan sekaligus daya saing produk agrobisnis.

2. Kewirausahaan

Pada hakikatnya bisnis adalah usaha untuk memenuhi kebutuhan manusia, organisasi ataupun masyarakat luas. Dalam bisnis dijalankan untuk mencari keuntungan (dengan motif keuntungan, *profit motive*). Usahatani padi organik merupakan bisnis agraris (agribisnis). Gitosudarmo (1992) menyatakan bahwa bisnis agraris adalah bisnis yang bergerak dibidang pertanian (termasuk pula peternakan, perikanan dan perunggasan), perkebunan serta kehutanan.

Dalam sistem agribisnis usaha pengembangan bisnis petani kecil merupakan tantangan yang berat meskipun bukan berarti tidak mungkin. Berat karena adanya keterbatasan pada petani kecil yang sering dikatakan bahwa usahatani kecil masih bersifat subsisten atau semi subsisten dengan cara budidaya tradisional dan keterbatasan dalam hal lahan, pendidikan, pengetahuan, tanpa orientasi bisnis, sehingga berusahatani bukan merupakan usaha melainkan jalan hidup (*way of life*) yang dilakukan dari generasi ke generasi (Widodo, 2003).

Dalam bisnis tidak lepas dari istilah kewirausahaan. Kewirausahaan (*entrepreneurship*) merupakan istilah yang berasal dari Perancis yang secara harafiah diterjemahkan sebagai “perantara”. Secara lebih luas kewirausahaan didefinisikan sebagai proses penciptaan sesuatu yang berbeda nilainya dengan menggunakan usaha dan waktu yang diperlukan, memikul resiko finansial, psikologi, dan sosial yang menyertainya, serta menerima balas jasa moneter dan

kepuasan pribadi (Buchari, 2000).

Suharyadi *et. al.*, (2007) menjelaskan bahwa wirausahawan (*entrepreneur*) adalah seseorang yang menciptakan sebuah usaha atau bisnis yang dihadapkan dengan resiko dan ketidakpastian untuk memperoleh keuntungan dan mengembangkan bisnis dengan cara mengenali kesempatan dan sumberdaya yang diperlukan. Gibson *et. al.*, (1985) menyatakan bahwa wirausaha cenderung menanamkan segalanya dalam pekerjaannya. Mereka memiliki kapasitas yang besar bagi pemikiran-pemikiran dan tingkah laku kreatif serta inovatif. Mereka termotivasi oleh kebutuhan untuk berprestasi, tantangan, dan kesempatan untuk menjadi inovatif.

3. Motivasi

Pengertian Motivasi. Istilah motivasi berasal dari kata motif. Ahmadi (2007) mendefinisikan motif sebagai suatu yang ada pada diri individu yang menggerakkan atau membangkitkan sehingga individu itu berbuat sesuatu.

Siagian (1989) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan (dalam bentuk keahlian atau ketrampilan), tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Teori Motivasi. Batasan mengenai motivasi sebagai suatu proses, dimana tingkah laku tersebut dipupuk dan diarahkan, para ahli psikologi memberikan kesamaan antara motif dengan *needs* (dorongan, kebutuhan) (Anoraga, 1992).

Ada empat teori penting tentang teori kebutuhan yaitu Teori Hirarki Kebutuhan dari Maslow (*Maslow's Need Hierarchy Theory*), Teori ERG dari Alderfer (*Alderfer's ERG Theory*), Teori Dua Faktor dari Herzberg (*Herzberg's Two-Factor Theory*) dan Teori Kebutuhan Yang Dipelajari dari Mc Clelland (*McClelland's Learned Needs Theory*).

1. Teori Hirarki Kebutuhan dari Maslow (*Maslow's Need Hierarchy Theory*)

Untuk mempertahankan hidup, kebutuhan-kebutuhan tertentu dari manusia harus terpenuhi. Abraham Maslow menyusun hirarki kebutuhan, yang mendorong manusia untuk melakukan perbuatan-perbuatan tertentu dan membuat dirinya menjadi aktif dinamis, sebagai berikut (Kartono, 1994):

- a) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological needs*) seperti: sandang, pangan, papan, dan lain-lain.
- b) Kebutuhan rasa aman (*the safety needs*): perlindungan fisik, mendapat pekerjaan, jaminan hari tua, dan lain-lain.
- c) Kebutuhan sosial (*the social needs*): kebutuhan bergaul, diakui masyarakat, berkawan, berkeluarga, dan lain-lain.
- d) Kebutuhan harga diri (*the esteem needs*): untuk memuaskan egonya seperti ; memiliki mobil bagus, berpakaian indah-indah, rumah bagus, memiliki gelar, berprestasi, status sosial yang tinggi, dan lain-lain.
- e) Kebutuhan aktualisasi diri (*the self-actualization*): untuk memuaskan diri dengan mengembangkan segenap potensi, bakat, dan kemampuan, bekerja/berkarya, berekreasi, dan lain-lain.

Teori Maslow menganggap bahwa orang mencoba memuaskan kebutuhan yang lebih mendasar sebelum mengarahkan perilaku dalam memuaskan kebutuhan yang lebih tinggi (aktualisasi diri).

2. Teori ERG dari Alderfer (*Alderfer's ERG Theory*)

Teori ERG adalah teori motivasi kepuasan yang mengatakan bahwa individu mempunyai kebutuhan-kebutuhan akan Eksistensi (*Existence*), Keterkaitan (*Relatedness*), dan Pertumbuhan (*Growth*) (Gibson *et al.*, 1985):

- a) Eksistensi (*Existence*): Ini adalah kebutuhan yang dipuaskan oleh faktor-faktor seperti makanan, air, udara, upah, dan kondisi kerja.
- b) Keterkaitan (*Relatedness*): Ini adalah kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan sosial dan hubungan antar pribadi yang bermanfaat.
- c) Pertumbuhan (*Growth*): Ini adalah kebutuhan dimana individu merasa puas dengan membuat suatu kontribusi (sumbangan) yang kreatif dan produktif.

Alderfer setuju dengan Maslow bahwa kebutuhan-kebutuhan individual tersusun secara hirarki. Namun demikian hirarki yg diusulkan hanya terdiri dari tiga set kebutuhan. Teori ERG menyatakan bahwa sebagai tambahan kepada proses peningkatan kepuasan yang diajukan Maslow, proses penurunan frustrasi juga terjadi. Yaitu jika seseorang terus menerus frustrasi dalam mencoba memuaskan kebutuhan pertumbuhan (*Growth*), kebutuhan keterkaitan (*Relatedness*) muncul kembali sebagai kekuatan motivasi utama, yang menyebabkan individu mengarahkan kembali upaya-

upaya untuk memuaskan kebutuhan tingkat yang lebih rendah.

3. Teori Dua Faktor dari Herzberg (*Herzberg's Two-Factor Theory*)

Gibson *et al.*, (1985) menjelaskan bahwa Teori Dua Faktor dari Herzberg mengatakan dua hal yaitu :

- a) pertama, ada serangkaian kondisi ekstrinsik, keadaan pekerjaan (*job context*), yang menghasilkan ketidakpuasan di kalangan karyawan jika kondisi tersebut tidak ada. Jika kondisi tersebut ada, maka tidak perlu memotivasi karyawan disebut faktor iklim baik (*Hygiene factor*). Faktor-faktor ini mencakup: upah, jaminan pekerjaan, kondisi kerja, status, prosedur perusahaan, mutu supervise dan mutu hubungan antar pribadi diantara rekan sekerja, dengan atasan dan dengan bawahan.
- b) Kedua, serangkaian kondisi instrinsik, isi pekerjaan (*job content*), yang apa bila ada dalam pekerjaan tersebut akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik. Jika kondisi tersebut tidak ada, maka akan timbul rasa ketidakpuasan yang berlebihan. Faktor-faktor dari rangkaian ini disebut pemuas atau motivator, yang meliputi: prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan berkembang.

4. Teori Kebutuhan Yang Dipelajari dari McClelland (*McClelland's Learned Needs Theory*)

David C. McClelland dalam Gibson *et al.*, (1985) berpendapat bahwa banyak kebutuhan yang diperoleh dari kebudayaan. Tiga dari kebutuhan yang dipelajari ini adalah kebutuhan untuk berprestasi (*need for*

achievement) atau (*n-Ach*), kebutuhan untuk berafiliasi (*need for affiliation*) atau (*n-Aff*), dan kebutuhan untuk berkuasa (*need for power*) atau (*n-Pow*).

Siagian (1989) menjelaskan kebutuhan untuk berprestasi (*n-Ach*), kebutuhan untuk berafiliasi (*n-Aff*), dan kebutuhan untuk berkuasa (*n-Pow*) sebagai berikut :

- a) *n-Ach*. Setiap orang ingin dipandang sebagai orang yang berhasil dalam hidupnya. Keberhasilan itu bahkan mencakup seluruh segi kehidupan dan penghidupan seseorang.
- b) *n-Pow*. Menurut teori ini, kebutuhan akan kekuasaan menampakkan diri pada keinginan untuk mempunyai pengaruh terhadap orang lain.
- c) *n-Aff*. Kebutuhan afiliasi merupakan kebutuhan nyata dari setiap manusia, terlepas dari kedudukan, jabatan, dan pekerjaannya. Kebutuhan afiliasi pada umumnya tercermin pada keinginan berada pada situasi yang bersahabat dalam interaksi seseorang dengan orang lain dalam organisasi.

4. Komponen Motivasi Wirausaha

Seseorang memiliki minat berwirausaha karena adanya suatu motif, yaitu motif berprestasi. Motif berprestasi adalah suatu nilai sosial yang menekankan pada hasrat untuk mencapai hasil terbaik guna memperoleh kepuasan pribadi (Suharyadi *et.al.*, 2007).

David C. MacClelland dalam Suharyadi *et.al.* (2007) mengungkapkan bahwa :

- 1) Kebutuhan untuk berprestasi wirausaha (*n-Ach*), orang-orang yang memiliki *n-Ach* tinggi pada umumnya memiliki ciri-ciri :
 - a) Senang menetapkan sasaran kerja yang menantang, mengandung unsur resiko sedang (*moderate risk*), dan menghindari :
 - b) Tugas dan tanggung jawab yang terlalu mudah untuk diselesaikan, karena tantangannya rendah.
 - c) Tugas dan tanggung jawab yang terlalu sukar untuk diselesaikan, karena keberhasilan lebih banyak dipengaruhi oleh faktor keberuntungan.
 - d) Selalu merasa bahwa apapun yang terjadi sebagian besar adalah tanggung jawabnya.
 - e) Dalam bekerja selalu ingin mendapatkan umpan balik.
- 2) Kebutuhan akan kekuasaan (*n-Pow*), orang dengan *n-Ach* tinggi tidak membuat seorang manajer yang efektif, sebab seorang manajer harus mempengaruhi, membujuk, atau memberi inspirasi kepada bawahannya. Dalam hal inilah *n-Pow* diperlukan. Ciri-ciri dari seseorang dengan *n-Pow* tinggi adalah :
 - a) Berusaha untuk selalu mempengaruhi orang lain atau berusaha membuat orang lain kagum terhadapnya.
 - b) Lebih mementingkan hasil akhir daripada proses.
 - c) Mempunyai dorongan kuat untuk dilihat sebagai penyelamat, pembantu, penolong atau pahlawan.

n-Pow tidak selalu dikonotasikan dengan hal negatif, sebab pada

kenyataannya untuk beberapa jabatan atau pekerjaan, seperti guru dan manajer, memerlukan *n-Pow*.

3) Kebutuhan untuk berafiliasi (*n-Aff*), merupakan kebutuhan untuk memantapkan, melestarikan, atau memperbaiki hubungan dengan orang lain. Secara ringkas *n-Aff* berfokus pada usaha untuk membina susasana persahabatan dan menghimpun teman. Orang-orang dengan *n-Aff* memiliki ciri-ciri :

- a) Dalam bekerja lebih mementingkan suasana antara orang-orang yang bekerja dibandingkan dengan pekerjaannya itu sendiri.
- b) Lebih memperhatikan reaksi atau sikap orang lain terhadapnya dan tidak merasa nyaman bila orang lain bersikap kurang bersahabat.
- c) Dalam melaksanakan tugas sangat dipengaruhi oleh siapa yang akan menjadi rekan kerja. Jadi pertimbangan utama bukanlah pekerjaan itu menarik atau menantang, tetapi dengan siapa dia akan bekerja.

Menurut Stephen P. Robbins dalam Suharyadi *et.al.* (2007), kebutuhan akan kekuasaan (*n-Pow*) dan kebutuhan untuk berafiliasi (*n-Aff*) erat kaitannya dengan keberhasilan manajer saat ini, sedangkan kebutuhan untuk berprestasi (*n-Ach*) mencirikan seseorang menjadi wirausahawan karena memiliki motivasi yang kuat untuk berprestasi.

Wirausahawan terdorong oleh kebutuhan untuk berprestasi (*n-Ach*) yang tinggi, dan kebutuhan akan kekuasaan (*n-Pow*) serta kebutuhan untuk berafiliasi (*n-Aff*) pada tingkatan yang sedang. Menurut McClelland dalam Wahyuningsih (2009), karakteristik wirausahawan adalah sebagai berikut :

- a) Keinginan untuk berprestasi. Penggerak psikologis utama yang memotivasi wirausahawan adalah kebutuhan untuk berprestasi, yang biasanya diidentifikasi sebagai *n-Ach*. Kebutuhan ini diidentifikasi sebagai keinginan atau dorongan dalam diri orang yang memotivasi kearah pencapaian tujuan merupakan tantangan bagi kompetisi individu,
- b) Keinginan untuk bertanggung jawab. Wirausahawan menginginkan tanggung jawab pribadi bagi pencapaian tujuan. Mereka memilih menggunakan sumber daya sendiri dengan cara bekerja sendiri untuk mencapai tujuan dan bertanggung jawab sendiri terhadap hasil yang dicapai. Akan tetapi mereka akan melakukan secara kelompok sepanjang mereka bisa secara pribadi mempegaruhi hasil-hasil,
- c) Preferensi kepada resiko-resiko menengah. Wirausahawan bukanlah penjudi. Mereka memilih menetapkan tujuan-tujuan yang membutuhkan tingkat kinerja yang tinggi, suatu tingkatan yang mereka percaya akan menuntut usaha keras tetapi yang masih dipercaya bisa dipenuhi,
- d) Persepsi pada kemungkinan berhasil. Keyakinan pada kemampuan untuk mencapai keberhasilan adalah kualitas kepribadian wirausahawan yang penting. Mereka mempelajari fakta-fakta yang dikumpulkan dan menilainya. Ketika semua fakta tidak tersedia, mereka berpaling kepada sikap percaya diri mereka yang tinggi dan melanjutkan tugas-tugas mereka,
- e) Rangsangan oleh umpan balik. Wirausahawan ingin mengetahui bagaimana hal yang mereka kerjakan, apakah umpan baliknya baik atau buruk. Mereka dirangsang untuk mencapai hasil kerja yang lebih tinggi dengan mempelajari

seberapa efektif usaha mereka,

- f) **Aktivitas enerjik.** Wirausahawan menunjukkan energi yang jauh lebih tinggi dibandingkan rata-rata orang. Mereka bersifat aktif dan mobilitas tinggi serta mempunyai proporsi waktu yang besar dalam mengerjakan tugas dengan cara baru. Mereka sangat menyadari perjalanan waktu. Kesadaran ini merangsang mereka untuk terlibat secara mendalam pada kerja yang mereka lakukan,
- g) **Orientasi ke masa depan.** Wirausahawan melakukan perencanaan dan berfikir kedepan. Mereka mencari dan mengantisipasi kemungkinan yang terjadi jauh di masa depan,
- h) **Ketrampilan dalam pengorganisasian.** Wirausahawan menunjukkan ketrampilan dalam mengorganisasi kerja dan orang-orang dalam mencapai tujuan. Mereka sangatlah obyektif di dalam memilih individu-individu untuk tugas tertentu. Mereka memilih yang ahli dan bukannya teman agar pekerjaan bisa dilakukan dengan efisien,
- i) **Sikap terhadap uang.** Mereka memandang uang sebagai lambang kongkrit dari tercapainya tujuan dan sebagai pembuktian bagi kompetensi mereka.

5. Prestasi Kerja

McClelland menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara kebutuhan untuk berprestasi (*n-Ach*) dengan prestasi kerja. Menurut Mangkunegara (2000) Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2011) Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu mengenai motivasi dalam berbagai kasus antara lain :

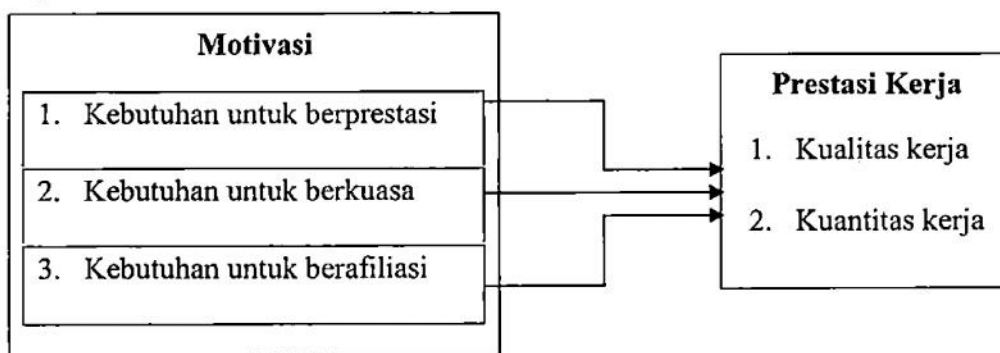
- 1) Penelitian oleh Juniarto *et. al.*, (2013) dalam *Pengaruh Kebutuhan Akan Berprestasi, Kebutuhan Afiliasi, Kebutuhan Dominasi dan Kebutuhan Otonomi Terhadap Kesuksesan Entrepreneur Wanita Di Kota Semarang*. Menggunakan motivasi dari teori kebutuhan McClelland yang terdiri dari tiga kebutuhan yaitu kebutuhan akan berprestasi, berafiliasi dan dominasi ditambah dengan kebutuhan akan otonomi. Pengukuran variabel dengan menggunakan kuisioner dengan mengacu skala Likert. Analisis data dengan Uji kualitas data (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (Normalitas, multikolonieritas, heterocedastisitas), analisis regresi berganda, uji kebaikan model (Uji F dan koefisien determinasi), Uji hipotesis (Uji t). Hasil penelitian tersebut adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara kebutuhan akan berprestasi, berafiliasi dan dominasi terhadap kesuksesan *Entrepreneur* wanita di kota Semarang. Sedangkan Kebutuhan akan otonomi tidak berpegaruh signifikan.
- 2) Penelitian oleh Negara *et. al.*, (2013) dalam *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. PLN Persero APJ Malang)*. Menggunakan motivasi dari teori kebutuhan McClelland yang terdiri dari tiga kebutuhan

yaitu kebutuhan akan berprestasi, berafiliasi dan kekuasaan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda, uji kebaikan model (Uji F dan koefisien determinasi), Uji hipotesis (Uji t). Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara kebutuhan akan berprestasi, berafiliasi dan dominasi terhadap kinerja karyawan.

C. Kerangka Pemikiran

Dari uraian di atas, teori yang dikembangkan oleh David McClelland lebih mendekati dengan tujuan penelitian ini. David McClelland mengemukakan terdapat tiga kebutuhan sosial dalam motivasi, yaitu kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berkuasa dan kebutuhan untuk berafiliasi. Kebutuhan untuk berprestasi merupakan dorongan yang kuat bagi para wirausahawan. Dorongan tersebut diwujudkan dalam bentuk prestasi kerja. Prestasi kerja disini ialah prestasi yang meliputi kualitas kerja dan kuantitas kerja dalam melaksanakannya.

Untuk lebih jelas kerangka pemikiran penelitian ini dapat dilihat pada bagan berikut :



Gambar 1 Bagan Kerangka Pemikiran Motivasi Wirausaha Petani dalam Usahatani Padi Organik.

D. Hipotesis

Berdasarkan tinjauan pustaka dan kerangka pemikiran yang telah dipaparkan diatas, dapat disusun hipotesis dari penelitian sebagai berikut :

- 1) Diduga kebutuhan untuk berprestasi merupakan komponen utama yang mempengaruhi motivasi wirausaha usahatani padi organik di Desa Wijirejo.
- 2) Diduga sebagian besar petani padi organik di Desa Wijirejo yang memiliki motivasi wirausaha tinggi dalam usahatani padi organik.
- 3) Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komponen motivasi wirausaha terhadap prestasi kerja petani dalam usahatani padi organik di Desa Wijirejo.