

LAPORAN PENELITIAN

**FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEBERHASILAN  
A MEKANIK BENGKEL MOBIL LULUSAN STM  
JURUSAN OTOMOTIF, STM JURUSAN MESIN, DAN  
SMA JURUSAN IPA DI KODYA PADANG.**



MILIK PERPUSTAKAAN IKIP PADANG

TARANG	9 - 10 - 95
SUMBER	hd
KOLEKSI	KIKI
NO. DAFTAR	724/hd/95-f.(2)
NO. STAMP	370.78 wch f1

OLEH MILIK UPT PERPUSTAKAAN  
IKIP PADANG  
DRS. WAKHINUDDIN S, MPd.

## ABSTRAK

### Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan kerja mekanik bengkel mobil lulusan STM Jurusan Otomotif, STM Jurusan Mesin, dan SMA Jurusan IPA di Kodya Padang.

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mencari hubungan fungsional antara keterampilan aplikasi, harapan kerja, penyesuaian kerja dengan keberhasilan kerja mekanik bengkel mobil di kodya Padang; (2) menemukan perbedaan keberhasilan kerja mekanik bengkel mobil kodya Padang dilihat dari latar belakang pendidikan dan masa kerja mekanik bengkel mobil; (3) menemukan perbedaan keberhasilan kerja antara mekanik lulusan STM Jurusan Otomotif, STM Jurusan Mesin, dan SMA Jurusan IPA; (4) menemukan perbedaan keberhasilan kerja mekanik antar masa kerja.

Penelitian *ex post facto* ini dilakukan di bengkel mobil kodya Padang. Populasi terdiri dari 216 mekanik, sampel dipilih dengan teknik proporsional stratified random sampling, data keberhasilan kerja dengan menggunakan lembaran penilaian, data keterampilan aplikasi dengan tes, dan data harapan kerja, penyesuaian kerja, latar belakang pendidikan, dan masa kerja dengan kuesioner. Skala pengukuran data ubahan keberhasilan kerja, keterampilan aplikasi, harapan kerja, penyesuaian kerja dipergunakan skala interval. Teknik analisis data yang digunakan berupa metode korelasi parsial, regresi ganda, dan anava dua jalur. Taraf signifikan ditetapkan 0,05.

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa: (1) terdapat hubungan yang berarti antara keterampilan aplikasi, harapan kerja, penyesuaian kerja dengan keberhasilan kerja; (2) latar belakang pendidikan dan masa kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan kerja; dan (3) mekanik lulusan STM Jurusan Otomotif memiliki keberhasilan kerja tertinggi daripada mekanik lulusan STM Jurusan Mesin,

SMA Jurusan IPA; (4) mekanik lulusan STM Jurusan Mesin dan SMA Jurusan IPA memiliki kenaikan keberhasilan kerja yang lebih tinggi dibandingkan mekanik lulusan STM Jurusan Otomotif, namun kenaikan keberhasilan kerja tersebut belum mampu memotong keberhasilan kerja mekanik lulusan STM Jurusan Otomotif.

Berdasarkan temuan di atas disarankan kepada guru, pengelola pendidikan, dan instruktur agar meningkatkan keterampilan aplikasi anak didiknya. Untuk pengelola bengkel agar memperhatikan harapan-harapan para mekanik. Di samping itu dalam membina karir agar pengelola bengkel memperhatikan faktor latar belakang pendidikan dan masa kerja. Saran untuk mekanik, agar mereka lebih meningkatkan penyesuaian kerja.

-oOo-

MILIK UPT PERPUSTAKAAN  
IKIP PADANG

## KATA PENGANTAR

Berkat Rahmat Allah subhanahu wataala, akhirnya penelitian ini dapat juga diselesaikan. Penelitian ini berjudul *Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan kerja mekanik bengkel mobil lulusan STM Jurusan Otomotif, STM Jurusan Mesin, dan SMA Jurusan IPA di Kodya Padang*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan kerja mekanik. Yang dimaksud mempengaruhi disini adalah faktor yang dapat memprediksi keberhasilan kerja seorang mekanik, disamping itu juga merupakan faktor yang dapat menjelaskan masa kerja (tahun keberapa) seorang mekanik dari lulusan ketiga jenis sekolah tersebut dapat mencapai keberhasilan kerja. Dengan mengetahui peranan faktor-faktor tersebut terhadap keberhasilan kerja, kita dapat memprediksi lulusan jenis sekolah mana yang dapat berhasil bekerja sebagai seorang mekanik bengkel mobil.

Dalam melaksanakan dan menyusun laporan penelitian ini, peneliti banyak menerima bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada Dekan FPTK IKIP Padang, para pimpinan perusahaan dan mekanik bengkel mobil di kodya Padang yang telah memberikan bantuan dan fasilitas untuk terlaksananya penelitian ini. Semoga semua bantuan yang telah diberikan mendapat imbalan yang setimpal di sisi Allah, amin.

Dengan adanya penelitian tentang Keberhasilan kerja mekanik ini, semoga dapat digunakan dalam memilih tenaga kerja yang cocok untuk sosok seorang mekanik, dan juga merupakan umpan balik buat perencana dan pengelola pendidikan formal. Di samping itu, penelitian ini merupakan sumbangan terhadap pengembangan konsep psikologi kejuruan dan ketenagakerjaan

Peneliti

## DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK .....	i
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI .....	iv
DAFTAR TABEL .....	vi
DAFTAR GAMBAR .....	vii
DAFTAR LAMPIRAN .....	viii
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	7
C. Pembatasan Masalah .....	10
D. Perumusan Masalah .....	10
F. Kegunaan Penelitian .....	11
<b>BAB II. KERANGKA TEORITIS DAN PENGAJUAN HIPOTESIS</b> ...	<b>13</b>
A. Deskripsi Teoritis .....	13
1. Keberhasilan kerja .....	13
2. Ketrampilan aplikasi .....	19
3. Harapan kerja .....	24
4. Penyesuaian Kerja .....	26
5. Latar Belakang Pendidikan .....	31
6. Masa Kerja .....	34
B. Penelitian Yang Relevan .....	38
C. Kerangka Berfikir .....	43
1. Hubungan Antara Ketrampilan aplikasi Dengan Keberhasilan kerja .....	46
2. Hubungan Antara Harapan kerja Dengan Keberhasilan kerja .....	47
3. Hubungan Antara Penyesuaian Kerja Dengan Keberhasilan kerja .....	47
4. Perbedaan Kesuksesan Kerja Mekanik Di- tinjau Dari Latar Belakang Pendidikan dan Masa Kerja .....	48
D. Perumusan Hipotesis .....	50
<b>BAB III. METODOLOGI PENELITIAN</b> .....	<b>52</b>
A. Tujuan Penelitian .....	52

B. Tempat Dan Waktu Penelitian .....	52
C. Metode Penelitian .....	53
D. Identifikasi Ubahan Dan Definisi Operasional .....	53
E. Populasi Dan Sampel Penelitian .....	54
1. Populasi Penelitian .....	54
2. Sampel Penelitian .....	55
a. Cara Mengambil Sampel .....	55
b. Besarnya Sampel .....	56
F. Alat Ukur Penelitian Dan Pengukuran .....	58
1. Lembaran Penilaian Keberhasilan kerja Mekanik .....	58
2. Lembaran Tes Ketrampilan Aplikasi .....	59
3. Kuesioner Harapan Kerja .....	60
4. Kuesioner Penyesuaian Kerja .....	61
5. Kuesioner Latar Belakang Pendidikan Dan Masa Kerja .....	62
G. Uji Coba Alat Ukur .....	63
1. Uji Validitas .....	63
2. Uji Keterandalan Alat Ukur .....	67
H. Teknik Analisis .....	69
1. Deskripsi Data .....	69
1. Uji Persyaratan Analisis .....	70
2. Uji Hipotesis .....	72
IV. Hasil Penelitian .....	75
A. Deskripsi Hasil Penelitian .....	75
B. Pengujian Persyaratan Analisis .....	83
C. Pengujian Hipotesis .....	87
D. Pembahasan Hasil Penelitian .....	104
E. Keterbatasan Penelitian .....	110
V. Kesimpulan, Implikasi Dan Saran .....	111
A. Kesimpulan Penelitian .....	111
B. Implikasi Hasil Penelitian .....	113
D. Saran-Saran .....	115
DAFTAR PUSTAKA .....	118
LAMPIRAN .....	123-189.

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Sampel penelitian berdasarkan klasifikasi latar belakang pendidikan dan masa kerja ..	57
Tabel 2. Hasil uji keterandalan alat ukur .....	69
Tabel 3. Distribusi frekuensi skor ketrampilan aplikasi .....	75
Tabel 4. Distribusi frekuensi skor harapan kerja ...	77
Tabel 5. Distribusi frekuensi skor penyesuaian kerja.	78
Tabel 6. Distribusi frekuensi skor keberhasilan kerja	79
Tabel 7. Rangkuman hasil analisis uji normalitas ...	83
Tabel 8. Rangkuman hasil analisis uji linearitas ...	84
Tabel 9. Rangkuman uji normalitas Kolmogorov.....	86
Tabel 10. Rangkuman hasil uji keberartian koefisien korelasi jenjang nihil antar ubahan bebas dengan ubahan terikat .....	87
Tabel 11. Ringkasan hasil analisis korelasi parsial hubungan murni antara ubahan bebas dengan ubahan terikat .....	89
Tabel 12. Rangkuman analisis regresi ganda ubahan terikat Y dengan tiga ubahan bebas X <sub>1</sub> , X <sub>2</sub> , dan X <sub>3</sub> .....	94
Tabel 13. Ringkasan sumbangan tiga ubahan bebas X <sub>1</sub> , X <sub>2</sub> , dan X <sub>3</sub> terhadap ubahan terikat Y .....	95
Tabel 14. Rangkuman analisis varian ubahan keberhasilan kerja (Y) dengan dua faktor (A x B) .....	97
Tabel 15. Hasil hitungan uji lanjut metode Scheffe antar sel ubahan A <sub>1</sub> , A <sub>2</sub> , dan A <sub>3</sub> .....	98
Tabel 16. Perbedaan rerata keberhasilan kerja antar sel ubahan A <sub>1</sub> , A <sub>2</sub> , dan A <sub>3</sub> .....	99
Tabel 17. Hasil hitungan uji lanjut metode Scheffe antar sel ubahan B <sub>1</sub> , B <sub>2</sub> , dan B <sub>3</sub> .....	101
Tabel 20. Perbedaan rerata keberhasilan kerja antar sel ubahan B <sub>1</sub> , B <sub>2</sub> , dan B <sub>3</sub> .....	101.

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Proses terjadinya Keberhasilan atau Kegagalan .....	14
Gambar 2. Pola dinamika proses penyesuaian kerja..	28
Gambar 3. Tahap-tahap perkembangan kerja .....	37
Gambar 4. Paradigma penelitian .....	43
Gambar 5. Hubungan tiga ubahan bebas dengan keberhasilan kerja .....	44
Gambar 6. Pengaruh dua ubahan bebas terhadap keberhasilan kerja .....	45
Gambar 7. Histogram skor ubahan ketrampilan aplikasi .....	76
Gambar 8. Histogram skor ubahan harapan kerja ....	77
Gambar 9. Histogram skor ubahan penyesuaian kerja..	78
Gambar 10. Histogram skor ubahan keberhasilan kerja.	80
Gambar 11. Histogram skor ubahan masa kerja .....	81
Gambar 12. Diagram batang ubahan latar belakang pendidikan .....	82
Gambar 13. Keberhasilan kerja mekanik ditinjau dari latar belakang pendidikan dan masa kerja ..	103.

-o0o-

MILIK UPT PERPUSTAKAAN  
IKIP PADANG



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Izin Penelitian Dan Data Perusahaan	124
Lampiran 2. Tabel Angka Acak .....	125
Lampiran 3. Alat Ukur Penelitian .....	126
Lampiran 4. Data Uji Coba Alat Ukur Penelitian.....	150
Lampiran 5. Uji Coba Alat Ukur .....	151
Lampiran 6. Data Penelitian .....	154
Lampiran 7. Perhitungan Deskripsi Data Penelitian ...	155
Lampiran 8. Perhitungan Uji Persyaratan Analisis ....	156
Lampiran 9. Pengujian Uji Hipotesis .....	160.

-o0o-

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Untuk mencapai tujuan produksi, manusia memegang peranan penting, dan pekerja yang dapat mencapai suatu tujuan di lingkungan kerja disebut berhasil dalam bekerja. Keberhasilan dalam bekerja merupakan kondisi ideal, karena semua pihak baik pribadi maupun lingkungan kerja memperoleh kepuasan optimal. Setiap pekerja mempunyai kesempatan untuk meraih keberhasilan kerja, namun hal itu tidaklah mudah karena sangat tergantung pada faktor pribadi dan faktor lingkungan kerja. Karena itu, untuk meraih keberhasilan diperlukan kiat tertentu.

Pembangunan yang telah dilaksanakan dalam lima Pelita selama ini telah memberi dampak terhadap seluruh kehidupan bangsa Indonesia, di antaranya seperti perbaikan perekonomian dan infrastruktur. Salah satu akibat dari perbaikan tersebut adalah peningkatan kebutuhan mobil (Laras, 1990). Ini berarti penjualan mobil meningkat, seiring dengan itu produk mobil barupun tidak lepas dari perkembangan teknologi, apalagi dengan adanya tuntutan terhadap penghematan energi dan kecepatan tinggi. Hal ini telah mendorong para ilmuwan dan industriawan untuk memproduksi mobil dengan rancang bangun dan teknologi yang lebih efisien.

Berbagai penemuan baru terus berkembang, baik mesin utama, maupun perlengkapan pendukung lainnya, seperti twin cam, DOHC, turbo, EFI, CDI, transmisi otomatis, sistem kemudi hidrolis, dan sebagainya.

Menurut Calhoun (1976) perkembangan teknologi dapat mempengaruhi pekerjaan, yakni kesukaran tugas (pekerjaan) meningkat karena adanya perubahan teknologi, seperti: (1) pekerjaan manual sedikit dan membutuhkan keterampilan manipulatif yang tinggi; (2) membutuhkan keterampilan presisi dan keterampilan teknikal yang tinggi; dan (3) pekerja dituntut lebih matang emosinya. Dalam bentuk lain Naga (1980) berpendapat bahwa perkembangan teknologi menimbulkan keusangan kemampuan, yang dikenal dengan azas Paul, hal ini terjadi karena ketidakmampuan teknisi menghadapi keadaan yang berubah.

Sebagaimana wajarnya, setelah penjualan (purna jual) mobil membutuhkan perawatan dan perbaikan. Karena itu, ada kecenderungan bahwa peningkatan penjualan mobil dan perkembangan teknologi otomotif diiringi dengan meningkatnya kuantitas dan kesukaran tugas di bengkel mobil.

Di samping kondisi eksternal di atas, kondisi internal bengkel mobil di Kodya Padang juga ikut memberi tekanan terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dari gaya kepemimpinan bengkel yang otoriter, dan situasi lingkungan fisik yang jauh dari memadai. Kondisi ini mengakibatkan hubungan antar manusia kurang baik, harapan tak ada, pergantian tenaga kerja tinggi, kemangkiran pekerja tinggi, dan

motivasi kerja hampir tidak ada. Kondisi bengkel mobil yang demikian mengakibatkan lingkungan bengkel menjadi sangat kompleks, unik, gersang, dan tidak menyenangkan.

Situasi lingkungan itu menimbulkan konflik serta frustrasi pada diri pekerja. Selama individu pekerja bengkel mobil masih sanggup melihat kenyataan serta berani menghadapi kesukaran-kesukaran dengan jujur, selama itu pula tidak akan ada bahaya dalam karirnya. Bahkan pekerja tertentu menganggap kondisi yang kompleks sebagai suatu tantangan (challenge) dalam meraih keberhasilan kerja. Namun, tidak semua pekerja berfikiran demikian atau tidak semua pekerja dengan mudah dapat meraih keberhasilan kerja, sebab banyak faktor yang menghambat proses terwujudnya keberhasilan kerja.

Dalam masa mempersiapkan anak didik di Sekolah, aspek psikomotorik dilatih melalui kegiatan keterampilan, aspek kognitif difokuskan melalui pengajaran yang bersifat teoritik, dan juga terdapat pembinaan aspek sikap. Ketiga aspek ini baik di STM dan SMA telah tercakup dalam tujuan kurikulum. Tetapi, proporsi antara kegiatan keterampilan dan teoritik pada kedua jenis pendidikan tersebut jauh berbeda intensitasnya.

Di STM kegiatan keterampilan lebih banyak dari pada kegiatan teoritik. Kegiatan teoritik itupun diarahkan untuk menunjang materi kejuruan. Ini sesuai dengan tujuan pendidikan kejuruan sebagai lembaga pendidikan yang mempersiapkan tenaga kerja berkeahlian, serta anak didik-

nya kelak berhasil memasuki pasar kerja (Wenrich, 1984; Finch, 1984). Sehubungan dengan itu, kurikulum dan sarana lainnya di sekolah kejuruan dirancang sesuai dengan kebutuhan industri (Wirth., dalam Doty, 1984). Sebaliknya, pendidikan di SMA menekankan kegiatan yang bersifat teoritik, dan lebih mengarah kepada mempersiapkan anak didik memasuki perguruan tinggi daripada persiapan memasuki dunia kerja.

Pekerja di bengkel mobil pada umumnya merupakan tenaga kerja tingkat menengah dan disebut mekanik. Mereka banyak berasal dari lulusan STM Jurusan Otomotif, STM Jurusan Mesin dan SMA Jurusan IPA. Karena itu, permasalahan sekarang adalah manakah di antara lulusan STM Jurusan Otomotif, STM Jurusan Mesin dan SMA Jurusan IPA dengan mudah mencapai keberhasilan kerja di lingkungan bengkel mobil yang kompleks. Hal ini perlu diteliti untuk mengetahui jenis sekolah mana yang cocok untuk mempersiapkan sosok seorang mekanik bengkel mobil.

Ada beberapa pendapat yang kontroversial dengan konsep pendidikan kejuruan tersebut. Para kontraktor di bidang konstruksi dan perminyakan selalu mengambil lulusan SMA, karena lebih mudah dibentuk sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja (Kompas, 1988). Lulusan STM tidak bisa memenuhi kebutuhan tenaga kerja pada pekerjaan yang sifatnya berubah-ubah (Zamroni, 1986). Hasil studi Boediono (1988) mengungkapkan bahwa lulusan SMTA umum lebih mampu

menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dari pada lulusan SMTA kejuruan.

Dari pendapat-pendapat di atas dapat dikatakan bahwa lulusan STM kurang mampu menghadapi permasalahan yang ada di tempat kerja. Dalam kondisi sedemikian ini tentu lulusan STM juga tidak akan dapat meraih keberhasilan dalam bidang pekerjaannya. Hal ini memberi gambaran bahwa mekanik lulusan SMA pada masa kerja tertentu akan dapat menyaingi keberhasilan kerja mekanik lulusan STM. Bila hal ini benar, maka pendidikan kejuruan selama ini menyalahi konsep pendidikan kejuruan. Ditinjau secara makro dapat dinyatakan pendidikan kejuruan tidak efektif. Untuk membuktikan pendapat itu perlu dilakukan penelitian.

Pada aspek yang lain, Pemerintah Indonesia tetap memperbaiki dan membangun baik sarana maupun prasarana bagi STM (Nurhadi, 1989). Tampaknya Pemerintah masih percaya bahwa ada sumbangan pendidikan kejuruan terhadap pembangunan nasional. Bahkan, kedudukan pendidikan kejuruan semakin kokoh dengan adanya pengakuan pendidikan kejuruan dalam Undang-Undang no.2, tahun 1989, pasal 16. Dengan demikian, perlu dilakukan legitimasi ilmiah, guna memperjelas tentang isu lulusan STM; terutama dalam kaitannya dengan keberhasilan kerja.

Situasi lingkungan di mana individu tertentu hidup akan dapat menentukan harapan-harapan atau aspirasinya. Harapan memainkan peranan penting dalam mendorong seorang pekerja untuk berbuat terbaik dalam bekerja. Namun, bila

lingkungan kerja tidak dapat memenuhi harapan seseorang, maka pada diri orang tersebut akan timbul rasa kegagalan diri, dan ini akhirnya menyebabkan pekerja tidak bergairah bekerja. Untuk mengetahui lebih jauh kaitan antara harapan dengan pekerjaan, perlu diteliti peranan harapan kerja terhadap tercapainya keberhasilan kerja.

Lingkungan awal perkembangan pribadi dan intelektual seseorang bermula dari sekolah. Sekolahlah yang memberi bekal agar anak didiknya kelak dapat hidup di masyarakat. Sesuai dengan kenyataan, Sekolah tidak dapat memberikan latihan khusus tepat seperti apa yang ada pada pekerjaan di masyarakat. Bahkan di sekolah kejuruan sekalipun, pengalaman belajar anak didik tidak sama seperti yang terdapat di dunia kerja. Hal ini disebabkan karena kurikulum di sekolah tetap, sementara di dunia kerja berkembang penelitian yang melaju dengan cepat. Karena itu, wajar ada kesenjangan antara pendidikan dan kebutuhan masyarakat (Hassan, 1991).

Namun, pengetahuan apapun yang telah dipelajari di sekolah setidaknya mempunyai elemen yang identik dengan tugas-tugas pekerjaan yang ditemui di dunia kerja. Untuk itu perlu diteliti peranan keterampilan aplikasi terhadap keberhasilan kerja yang diraih seorang mekanik.

Seperti telah disebut terdahulu bahwa kondisi internal bengkel mobil di Kodya Padang sangat kompleks dan tidak menyenangkan. Dalam kondisi demikian, lingkungan kerja memberikan stimulus kepada individu mekanik bengkel

mobil. Mekanik sebaiknya dapat memberi respons yang positif terhadap lingkungan, namun tidak semua mekanik yang berperilaku demikian. Karena itu perlu diteliti peranan penyesuaian kerja terhadap keberhasilan kerja seorang mekanik.

Mekanik bengkel mobil di Kodya Padang memiliki bentuk dan variasi pengalaman kerja tersendiri, dan semakin lama seorang bekerja cenderung semakin banyak pengalamannya. Karena itu, perlu diteliti apakah ada pengaruh variasi masa kerja terhadap keberhasilan kerja mekanik bengkel mobil di Kodya Padang.

## **B. Identifikasi Masalah**

Dari uraian di atas secara umum menunjukkan adanya kesenjangan antara kualitas tenaga kerja lulusan SMTA dengan tuntutan lapangan kerja. Penyebab kesenjangan ini tidak dapat hanya ditumpukan pada lembaga pendidikan formal sebagai lembaga mempersiapkan anggota masyarakat; termasuk ketenagakerjaan, karena di samping itu ada faktor eksternal dunia kerja dan faktor internal individu juga menimbulkan kesenjangan tersebut.

Iftikar (1976) berpendapat bahwa yang membuat seorang pekerja gagal atau berhasil dalam suatu pekerjaan ada dua faktor, yaitu faktor situasional dan faktor individu. Dalam bentuk lain Wegner (1977) mengidentifikasi dua faktor penyebab kegagalan atau keberhasilan, yaitu penyebab internal dan eksternal. Penyebab internal berupa



kemampuan (ability) dan usaha (effort). Penyebab eksternal berupa kesukaran tugas (task difficulty), kesempatan (chance) atau keberuntungan (luck).

Ditinjau dari segi konteksnya ternyata faktor lingkungan identik dengan faktor situasional, dan faktor diri identik dengan faktor individu. Faktor individu datang dari dalam diri seseorang baik sebelum maupun setelah sampai di tempat kerja, dan faktor situasional adalah faktor di luar diri seseorang. Dalam kaitan kedua faktor tersebut dengan keberhasilan kerja mekanik bengkel mobil lulusan SMTA dapat diidentifikasi beberapa permasalahan, yaitu:

## 1. Faktor internal (individu)

### a. Kemampuan

Kemampuan ini dapat dikelompokkan kedalam 4 kelompok, yang mencakup kemampuan teknis, kemampuan pengelolaan, kemampuan perilaku, dan kemampuan konseptual (Rao,1986). Karena itu dapat diajukan pertanyaan, seberapa besar peranan kemampuan-kemampuan di atas dalam membentuk keberhasilan kerja seorang mekanik ?

### b. Usaha

Usaha merupakan faktor internal, yaitu jumlah energi yang dikeluarkan seseorang dalam mewujudkan keberhasilan kerjanya. Karena itu perlu dipertanyakan, seberapa besar sumbangan usaha kerja terhadap tercapainya suatu keberha-

silan kerja seorang mekanik ?

## 2. Faktor eksternal (situasional)

### a. Kesukaran tugas

Kesukaran tuga pada umumnya disebabkan oleh perubahan teknologi, baik teknologi peralatan kerja maupun teknologi otomotif. Dengan demikian penting dipertanyakan, seberapa besar pengaruh kesukaran tugas terhadap tercapainya suatu keberhasilan kerja seorang mekanik ?

### b. Kesempatan atau keberuntungan

Situasi yang diciptakan pimpinan bengkel mobil dapat memberi kesempatan kepada seseorang untuk mencapai keberhasilan kerja. Dalam hal demikian perlu diketahui, adakah kesempatan buat setiap mekanik untuk mencapai keberhasilan kerja ?

Di samping uraian di atas ternyata masih dapat diidentifikasi permasalahan lainnya, yakni permasalahan yang menyangkut motivasi dan pengalaman kerja. Berdasarkan ini perlu diketahui seberapa besar sumbangan motivasi dan pengalaman kerja terhadap tercapainya keberhasilan kerja ?

Dari uraian di atas tampak bahwa untuk mecapai keberhasilan kerja di bengkel mobil melibatkan banyak faktor. Dengan adanya identifikasi masalah ini dapat dipergunakan sebagai dasar dalam memecahkan masalah tentang keberhasilan kerja mekanik bengkel mobil lulusan STM dan SMA.

### C. Pembatasan Masalah

Secara faktual seorang mekanik dalam mewujudkan keberhasilan kerja dipengaruhi oleh faktor lingkungan dan faktor individu. Namun, dalam penelitian ini yang diangkat menjadi sumber masalah adalah faktor individu.

Sumber masalah ini dipilih karena dianggap faktor individu lebih besar pengaruhnya dalam mewujudkan keberhasilan kerja dibandingkan dengan pengaruh lingkungan kerja, karena faktor lingkungan dapat dimanipulasi (dikendalikan) oleh faktor individu. Dari faktor individu diambil beberapa faktor yang dianggap besar peranannya dalam meraih keberhasilan kerja, yaitu: keterampilan aplikasi, harapan kerja, penyesuaian kerja, latar belakang pendidikan, dan masa kerja.

Penelitian dibatasi hanya pada lulusan STM Jurusan Otomotif, STM Jurusan Mesin, dan SMA Jurusan IPA. Hal ini dilakukan karena pada umumnya mekanik bengkel mobil berasal dari lulusan STM Jurusan Otomotif, STM Jurusan Mesin, dan SMA Jurusan IPA.

### D. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah, maka dapat dirumuskan beberapa masalah, yaitu

1. Berapa persentase mekanik lulusan STM Jurusan Otomotif, STM Jurusan Mesin, dan SMA Jurusan IPA yang meraih ke-

berhasilan kerja di atas rerata kelompok mereka ?

2. Apakah terdapat hubungan antara keterampilan aplikasi dengan keberhasilan kerja mekanik bengkel mobil ?
3. Apakah terdapat hubungan antara harapan kerja dengan keberhasilan kerja mekanik ?
4. Apakah terdapat hubungan antara penyesuaian kerja dengan keberhasilan kerja mekanik ?
5. Apakah terdapat hubungan antara keterampilan aplikasi, harapan kerja, dan penyesuaian kerja secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri dengan keberhasilan kerja mekanik ?
6. Apakah terdapat perbedaan keberhasilan kerja mekanik bengkel mobil ditinjau dari latar belakang pendidikan dan masa kerja mereka ?

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian diharapkan mempunyai manfaat, baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, penelitian ini untuk mengembangkan konsep psikologi kejuruan dan konsep ilmu pendidikan, antara lain berupa pemahaman atas pembentukan keberhasilan kerja di bengkel mobil, terutama yang disebabkan oleh keterampilan aplikasi konsep-konsep ilmu-pengetahuan, harapan kerja, penyesuaian kerja, latar belakang pendidikan, dan masa kerja.

Secara praktis, dengan mengetahui peranan keterampilan aplikasi, harapan kerja, penyesuaian kerja, latar belakang pendidikan, dan masa kerja terhadap keberhasilan

kerja mekanik bengkel mobil, maka para pengelola pendidikan di kelas dan di balai latihan kerja diharapkan akan mengetahui peranan keterampilan aplikasi dalam mendidik anak didik. Selanjutnya, hasil penelitian diharapkan akan memberi manfaat buat pengelola bengkel mobil dalam memahami harapan kerja sebagai motivator, dan dalam membina karir mekanik; pengelola bengkel akan mengetahui peranan faktor latar belakang pendidikan dan masa kerja terhadap keberhasilan kerja. Kemudian, hasil penelitian ini akan bermanfaat buat para mekanik bengkel mobil dalam memilih strategi penyesuaian kerja. Dengan demikian dapat dikatakan hasil penelitian akan dapat digunakan kiat untuk mencapai keberhasilan kerja sebagai seorang mekanik bengkel mobil.

**BAB II**  
**KERANGKA TEORITIS DAN PENGAJUAN**  
**HIPOTESIS**

**A. Deskripsi Teoritis**

**1. Keberhasilan kerja**

**a. Pengertian Keberhasilan kerja**

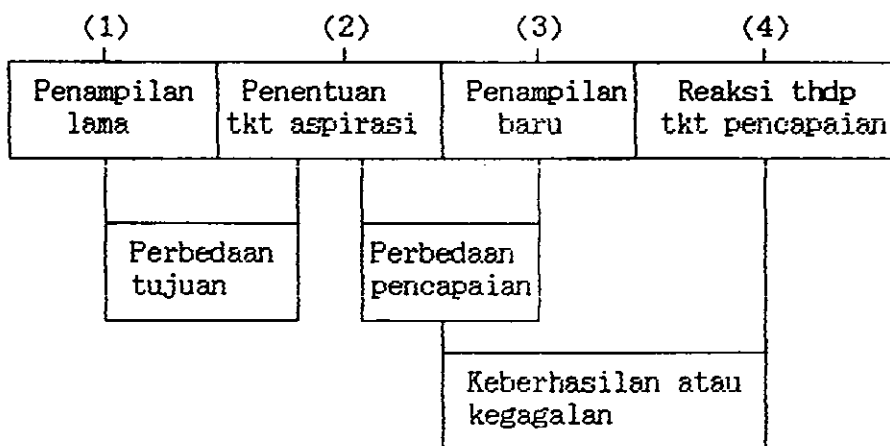
Aktivitas manusia yang bersifat melaksanakan tugas dan diakhiri oleh hasil karya disebut kerja. Pekerja yang dapat menghasilkan suatu karya dapat dikatakan berhasil. Crites (1969) menyatakan bahwa keberhasilan kerja adalah perilaku yang mencapai suatu tujuan dalam lingkungan kerja. Keberhasilan kerja dapat diartikan sebagai pencapaian suatu tujuan di lingkungan kerja. Dengan demikian ada dua dimensi dalam proses meraih keberhasilan kerja, yaitu tujuan yang hendak diraih dan perilaku dalam upaya mencapai tujuan tersebut. Karena itu, keberhasilan kerja tidak hanya semata-mata berbentuk hasil kerja, tetapi juga menyangkut proses kerja.

Untuk lebih jelasnya proses kejadian suatu keberhasilan atau kegagalan dapat didekati dari teori tingkat aspirasi. Lewin (1951) mendefinisikan tingkat aspirasi sebagai derajat kesukaran dari suatu tujuan yang telah diusahakan seseorang. Carter (1969) mengartikan tingkat aspirasi sebagai tingkat tujuan dari seseorang atau sekelompok orang menginginkan untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan khusus. Demikian juga, Hurlock (1975)

menyatakan tingkat aspirasi adalah suatu ukuran yang diinginkan seseorang untuk mencapai tujuan, dan diharapkan dapat dicapainya dalam waktu tertentu.

Dari pendapat di atas dapat dikatakan bahwa tujuan itu harus dicapai, dan tujuan itu sendiri merupakan tolok ukur suatu keberhasilan. Sebagaimana pendapat Hilgard (1962) suatu tujuan harus dicapai; bila tujuan tersebut tercapai berarti suatu keberhasilan, sedangkan bila tidak tercapai berarti suatu kegagalan.

Lewin (1944) menguraikan tingkat aspirasi melalui suatu rangkaian kejadian yang terdiri dari empat titik utama, yaitu: (1) penampilan yang lalu, (2) penentuan tingkat aspirasi, (3) pelaksanaan kegiatan, (4) reaksi pada tingkat pencapaian.



Gambar 1: Proses terjadinya keberhasilan atau kegagalan menurut Lewin (1944).

Gambar 1 menunjukkan bahwa seseorang yang telah mengerjakan suatu tugas akan mengetahui tingkat penampil-

annya (tahap 1). Berdasarkan tingkat penampilan yang dicapai itu, dia akan menetapkan atau memperkirakan tingkat aspirasi yang mungkin dapat dicapainya (tahap 2). Kemudian dia melaksanakan tugas itu pada penampilan kedua atau penampilan baru (tahap 3). Hasil yang diperoleh dari penampilan baru ini menimbulkan reaksi (tahap 4). Reaksi ini berupa perasaan keberhasilan atau kegagalan. Kalau hasil yang dicapai lebih besar dari yang sudah ditetapkan (tahap 2) berarti keberhasilan, dan bila lebih rendah dari yang ditetapkan berarti kegagalan.

Perbedaan antara penampilan lalu (tahap 1) dan penentuan tingkat aspirasi (tahap 2) disebut perbedaan tujuan (goal discrepancy), atau ketidaksesuaian tujuan. Perbedaan antara penentuan tingkat aspirasi (tahap 2) dengan penampilan baru disebut perbedaan pencapaian (attainment discrepancy). Perbedaan pencapaian ini merupakan dasar yang mempengaruhi reaksi dalam bentuk perasaan keberhasilan atau kegagalan. Dengan demikian, yang membatasi antara keberhasilan dan kegagalan adalah tercapai atau tidak tercapainya suatu tujuan dalam sistem lingkungan kerja.

Teori harga diri (self esteem) dapat juga menjelaskan kenapa seseorang ingin keberhasilan, teori ini berasal dari teori kebutuhan Maslow. Teori kebutuhan terdiri atas lima hirarki kebutuhan, yaitu fisiologis, rasa aman, sosialisasi, penghargaan, dan aktualisasi diri. Menurut teori kebutuhan Maslow setelah pemenuhan tiga kebutuhan terendah (fisiologis, rasa aman, sosialisasi), selanjutnya



individu akan meningkat ke tingkat kebutuhan keempat, yaitu penghargaan (esteem) (Gibson, 1985). Pemenuhan kebutuhan penghargaan akan menimbulkan percaya diri, martabat, dan kekuasaan. Sebaliknya, bila tak terpenuhinya kebutuhan penghargaan akan menimbulkan perilaku destruktif, seperti: marah-marah, mogok kerja, dan cekcok dengan atasan.

Individu akan menilai eksistensi penghargaan terhadap dirinya sebagai akibat interaksi antara dia dengan lingkungan, yang akhirnya melahirkan harga diri. Jadi harga diri (self-esteem) adalah penilaian diri sendiri yang dipengaruhi oleh penghargaan, interaksi, sikap, dan penerimaan orang lain terhadap dirinya.

Menurut Brandon (1980) harga diri mempengaruhi proses berfikir, tingkat emosi, keputusan yang diambil, nilai yang dianut, dan tujuan hidup. Bila seseorang mengalami keberhasilan dalam bekerja, dia akan cenderung memilih tugas lebih menantang pada pekerjaan selanjutnya. Tetapi jika dia mengalami kegagalan, tindakan selanjutnya tergantung pada tingkat harga diri pekerja tersebut (Bowen, 1977).

Pekerja yang mempunyai harga diri rendah selalu rendah diri, akibatnya dia akan sering mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan. Pekerja yang demikian selalu memilih tujuan lebih rendah dari tolok ukur (standar) lingkungan kerja. Dalam hal demikian dapat pekerja yang memiliki harga diri yang rendah cenderung tidak sukses.

Setiap orang menginginkan keberhasilan dalam bekerja, termasuk mekanik bengkel mobil. Namun, dalam hal tertentu mekanik untuk mencapai keberhasilan kerja tidaklah begitu mudah, karena kemampuan-kemampuan yang dimilikinya tidak memadai untuk mencapai keberhasilan tersebut. Di samping itu, lingkungan kerja juga memberi tekanan kepada para mekanik dan cenderung mempersulit tercapainya keberhasilan kerja.

Mekanik bengkel mobil pada umumnya berasal dari lulusan STM Jurusan Otomotif, STM Jurusan Mesin, dan SMA Jurusan IPA. Kemampuan yang dibawa ketiga lulusan sekolah tersebut secara faktual adalah berbeda, dalam hal demikian para mekanik dari lulusan STM Jurusan Otomotif, STM Jurusan Mesin, dan SMA Jurusan IPA harus berperilaku tertentu untuk dapat mencapai keberhasilan kerja.

#### **b. Kriteria Keberhasilan Kerja**

Keberhasilan kerja sangat tergantung pada konteks (bidang) pekerjaan tersebut. Karena itu, keberhasilan kerja pada satu jenis pekerjaan tak dapat disamakan dengan keberhasilan pada pekerjaan lain.

Untuk dapat mengidentifikasi kriteria keberhasilan kerja mekanik bengkel mobil, maka perlu ditinjau bagian-bagian mana yang dianggap sangat penting dalam menentukan keberhasilan kerja. Keberhasilan kerja seorang mekanik bengkel mobil dapat diketahui dari perbuatan dan hasil karyanya. Karena itu, kriteria keberhasilan kerja seorang

mekanik bengkel mobil dapat dilacak dari dua dimensi, yaitu: (1) dimensi prosedur kerja, dan (2) dimensi hasil kerja (Crites, 1969).

Dimensi prosedur kerja adalah evaluasi pelaksanaan tugas-tugas dari pekerjaan, berupa: langkah kerja, keselamatan kerja, ketepatan menggunakan alat, dan waktu yang digunakan. Yang dimaksud dengan dimensi hasil kerja adalah kondisi output, berupa ketepatan ukuran, dan kerapian.

Secara umum kriteria keberhasilan kerja dapat berbentuk: prestise, posisi, uang, kepopuleran, kekuasaan, dan keselamatan Bowen (1977). Super (1956) menyatakan ada beberapa kriteria keberhasilan kerja, yaitu: penghasilan, promosi, stabilitas, dan penilaian supervisor. Blum (1949) menyatakan keberhasilan kerja mempunyai beberapa kriteria, yaitu: (1) total produksi; (2) ketelitian produksi; (3) efisiensi pekerja; (4) penghasilan; (5) kemampuan mengembangkan diri. Menurut Korman dan Korman (1980) sukses berarti materialistik, berorientasi ke status dan kekuasaan.

Menurut Fryklund (1970) ada beberapa hal yang perlu dimiliki seorang mekanik bengkel mobil, yaitu: harus tampil praktis dalam semua kegiatan, bertindak berdasarkan fakta-fakta, dapat membaca gambar, dan dapat berhitung. Yang lebih rinci dapat dinyatakan bahwa mekanik yang ingin sukses di bengkel mobil harus memiliki perilaku kerja, seperti; cakap menggunakan pengetahuan teknik, peralatan manual, peralatan test, dan mesin-mesin; rapih dan bersih dalam bekerja; serta efisien dalam bekerja. Seorang meka-

nik yang demikian akan dengan mudah dapat mencapai tujuan pribadinya, seperti: peningkatan upah, promosi, pengakuan, penerimaan teman sekerja, dan bonus. Seiring dengan itu, terpenuhi pula tujuan perusahaan (bengkel), seperti: produksi tinggi, dan nama bengkel menjadi harum.

Sesuai dengan konteks kerja di bengkel mobil, maka kriteria keberhasilan kerja yang lebih operasional berupa (1) totalitas kerja; (2) posisi; (3) tanggung jawab; (4) kerapian kerja; dan (5) pendapatan. Totalitas kerja yang baik adalah waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu tugas kurang dari waktu tolok ukur. Yang dimaksud dengan posisi dalam hal ini adalah memimpin satu unit kerja atau membawahi beberapa pekerja lainnya. Tanggung jawab dalam hal ini merupakan sikap yang selalu memper-tanggungjawabkan pekerjaan yang dilakukannya. Kerapian kerja terdiri atas kebersihan dan ketelitian kerja, dan Yang dimaksud dengan pendapatan adalah totalitas gaji, bo-nus, dan tunjangan lainnya setiap bulannya.

## 2. Keterampilan Aplikasi

Keterampilan dapat dikelompokkan menjadi dua macam, yaitu keterampilan intelektual dan keterampilan psikomoto-rik (Darmanto, 1985). Keterampilan psikomotorik melibatkan kegiatan kognitif, misalnya seorang mekanik bekerja, mekanik harus mengaktifkan ototnya sekaligus memanisfes-tasikan kemampuan kognitifnya. Hal ini sejalan dengan pendapat Goetz (1981) yang menyatakan, keterampilan psiko-

motorik memerlukan perlakuan motoris yang diorganisasi oleh kegiatan otot di bawah bimbingan proses syaraf yang diawasi oleh otak.

Keterampilan kerja apapun yang ingin dilaksanakan memerlukan adanya aplikasi pengetahuan dari yang pernah dipelajari di kelas (tempat latihan) ke konteks pekerjaan. Karena itu, diperlukan suatu keterampilan intelektual, yaitu keterampilan menggunakan pengetahuan ke konteks kerja.

Keterampilan menggunakan pengetahuan ke konteks kerja disebut keterampilan aplikasi. Keterampilan aplikasi dapat juga disebut cara bagaimana memindahkan materi-materi yang pernah dipelajari di kelas ke konteks lain (Kirby, 1979). Dengan demikian materi-materi yang pernah dipelajari di kelas dapat dipakai di mana saja, sesuai dengan keinginan. Witherington (1986) menyatakan bahwa setiap perbuatan belajar atau pengalaman didapat di sekolah akan dapat berguna dan mempunyai fungsi dalam situasi yang akan dihadapi murid kelak.

Keterampilan aplikasi dapat juga disebut keterampilan transfer. Witherington (1986) menyatakan transfer bukan hanya berupa penggunaan pengetahuan secara khusus (spesifik) tetapi juga dapat dipergunakan secara umum. Artinya, pelajaran yang didapat di kelas bersifat formal, dan pengetahuan itu dapat digunakan dalam bentuk lain dalam kehidupan. Menurut teori disiplin formal, fikiran atau ingatan kalau sekali telah terlatih tidak peduli bahan

latihan macam manapun yang dipergunakan akan tetap cukup tajam untuk dipergunakan dalam setiap situasi lain.

Thorndike (1901), dikutip Bower (1981) dan Suryabrata (1983), mengembangkan teori elemen yang identik untuk menjelaskan keterampilan aplikasi (transfer). Teori ini menyatakan bahwa pengetahuan yang mempunyai elemen yang identik dengan konteks pekerjaan dapat dipindahkan ke persoalan yang ditemukan pada pekerjaan tersebut. Dengan demikian dapat dikatakan, suatu masalah akan dengan mudah dapat diatasi bila elemen-elemen dari masalah tersebut mempunyai elemen yang sama dengan elemen yang pernah dipelajari; pada hubungan inilah terjadi aplikasi (transfer).

Teori lain yang dapat menjelaskan keterampilan aplikasi adalah teori generalisasi. Teori generalisasi, dikutip Witherington (1986), yang dikembangkan Judd menekankan pentingnya kecakapan menangkap atau menjangkau pengertian-pengertian serta prinsip-prinsip pokok yang bersifat luas. Lebih jauh Judd menyatakan, bila seseorang memiliki pengetahuan yang bebas dan luas iapun akan sanggup untuk mengaplikasi hasil pelajaran tersebut ke situasi lain yang berbeda. Suatu pandangan yang dekat dengan teori Judd adalah pandangan Bode, yang menyatakan transfer hanya dapat terjadi dengan perantaraan pengertian.

Skinner, dikutip Bower (1981), mempergunakan istilah induksi untuk apa yang disebut generalisasi. Artinya, dari apa yang dipelajari diinduksikan, kemudian diambil

generalisasinya untuk mengatasi masalah-masalah ditemukan dalam kehidupan. Teori insight dari Gestalt menyatakan bahwa yang diaplikasi bukanlah materi melainkan relasi-relasi dan generalisasi yang diperoleh melalui insight (pengertian) (dalam Suryabrata, 1983; Bower, 1981).

Bertolak uraian teori di atas dan untuk keperluan penelitian ini dapat dinyatakan bahwa keterampilan aplikasi atau transfer adalah konstruk, yaitu konsep yang diciptakan atau digunakan dengan kesengajaan untuk penelitian.

Keterampilan aplikasi bila ditinjau dari keterampilan intelektual Bloom (1956) dapat dikelompokkan minimal berada pada tingkat aplikasi. Pada klasifikasi keterampilan intelektual (intellectual skill) telah tergambar adanya kegiatan intelektual, seperti: meramal, membandingkan (dalam klasifikasi komprehensif); menghubungkan, menerapkan (dalam klasifikasi aplikasi); mengurut, menyimpulkan (dalam klasifikasi analisis); merumuskan, merevisi (dalam klasifikasi sintesis); mengembangkan, dan memberi alasan (dalam klasifikasi evaluasi) (dalam Azwar, 1987). Keterampilan intelektual ini merupakan indikator dari keterampilan aplikasi. Tugas pekerjaan di bengkel mobil banyak bersifat 'memecahkan masalah' (trouble-shooting), karena itu dengan adanya mekanik memiliki keterampilan aplikasi yang tinggi diharapkan dapat dengan mudah mengatasi persoalan-persoalan kerja.

Menurut Larson (1972) seorang mekanik harus memiliki keterampilan teknikal, yaitu keterampilan menerapkan

teori-teori terapan yang mendukung keterampilan manipulatif. Sedangkan keterampilan manipulatif itu sendiri adalah keterampilan menggunakan peralatan dan mesin-mesin kerja. Bertolak dari uraian di atas dapat dikatakan seorang mekanik harus memiliki keterampilan aplikasi, karena dengan keterampilan aplikasi tugas-tugas dari pekerjaan dapat dengan mudah dijalankan.

Bertolak dari kondisi teknologi otomotif atau pekerjaan di bengkel mobil yang banyak menggunakan peristiwa alam, maka secara umum dapat digunakan konsep fisika untuk melihat keterampilan aplikasi seorang mekanik. Alasan ini sejalan dengan pendapat Gilbert (1972), dikutip Toeti Soekanto (1983), menyatakan adanya kasus penampilan seorang teknisi yang rendah, ternyata disebabkan ia tidak melihat adanya hubungan antara pekerjaan dengan fisika.

Ada beberapa konsep fisika yang sering digunakan di bengkel mobil, antara lain: panas, fluida, gaya, listrik, magnet, dan pembakaran. Pemilihan konsep fisika ini bukan berarti hanya konsep fisika yang digunakan pada teknologi otomotif atau pekerjaan di bengkel mobil. Masih banyak konsep ilmu lain yang digunakan pada teknologi otomotif (pekerjaan di bengkel mobil), seperti: kimia, matematika, merancang (design) dan lainnya, tetapi setidaknya pemakaian konsep fisika dalam penelitian ini dapat menjadi sarana yang dipakai untuk melihat keterampilan aplikasi seorang mekanik. Dengan demikian ada dua dimensi yang digunakan sebagai sarana untuk melihat keterampilan



aplikasi seorang mekanik, yaitu: dimensi konsep fisika dan dimensi aplikasinya.

### 3. Harapan Kerja

Pembahasan Harapan kerja terlebih dahulu diawali dengan memberikan pengertian tentang harapan. Menurut Crites (1969) individu berbuat sesuatu bukan hanya karena senang terhadap hasil tetapi karena adanya unsur subyektivitas individu yang menduga bahwa perbuatannya itu akan diiringi dengan suatu imbalan tertentu. Karena itu harapan menimbulkan banyak pilihan dan perilaku individu yang tidak hanya ditentukan oleh pilihan, tetapi juga oleh adanya harapan untuk mencapai sesuatu. Menurut Lawler (1983), harapan merupakan persepsi terhadap suatu imbalan, dan harapan itu sendiri timbul disebabkan oleh hubungan antara perilaku dan akibatnya.

Proposisi dasar teori mengenai harapan menyatakan, seorang akan memilih alternatif perilaku kerja yang memungkinkan memberikan hasil (Anastasi, 1979). Karena itu, apabila pada diri seorang mekanik ada suatu harapan, mekanik tersebut akan berperilaku kerja yang baik untuk dapat mewujudkan harapan itu. Dari pendapat ini tampak betapa besarnya peranan harapan terhadap perilaku kerja untuk dapat meraih suatu hasil. Harapan kerja dapat dijelaskan oleh teori harapan (*expectancy theory*). Teori ini sering digunakan di dunia industri, karena menekankan pada

persoalan usaha (effort) atau perbuatan (action) (Anastasi, 1979).

Menurut teori harapan, ada dua persepsi seorang pekerja dalam menghadapi suatu tugas. Persepsi pertama adalah 'Pengharapan Usahan menuju Prestasi (U-->P)'; Yang dimaksud dengan (U-->P), terdapatnya persepsi mengenai probabilitas keberhasilan prestasi berdasarkan usaha. Persepsi kedua adalah 'Pengharapan Prestasi menuju Hasil (P-->H)'; pada pengharapan (P-->H) terdapat persepsi mengenai probabilitas penerimaan berdasarkan keberhasilan prestasi (dalam Gibson, 1985; Lawler, 1983; Wexley, 1988).

Perbedaan kedua jenis harapan di atas didasari kondisi yang berbeda. Harapan dari suatu usaha membentuk prestasi (U-->P) tergantung pada kemampuan pekerja, tingkat kesukaran tugas, konflik, dan lingkungan fisik bengkel. Pada pengharapan (U-->P), pekerja melakukan alternatif perilaku kerja; bila alternatif perilaku kerja dipilih usaha maksimum diharapkan hasil kerja adalah yang terbaik. Bila pekerja memilih usaha minimal, diapun siap untuk menerima akibat hasil kerja yang jelek.

Pada pengharapan prestasi menuju hasil (P-->H), pekerja yang melaksanakan kerja terbaik (usaha maksimum) mengharapkan: peningkatan upah, bonus, promosi, dan pengakuan. Sebaliknya, pekerja dapat melaksanakan kerja yang jelek (usaha minimal) bisa terjadi karena adanya keinginan pribadi pekerja, seperti solidier dengan teman kerja, atau

protes pada pimpinan, dan ini dapat mengakibatkan: pemecatan, dan kecelakaan kerja.

Dari uraian di atas dapat dinyatakan, akhir dari suatu usaha kerja maksimal akan menghasilkan prestasi kerja yang baik. Dari prestasi kerja yang baik, pekerja mengharapkan mendapat hal-hal yang positif, seperti: peningkatan upah, promosi, mendapat bonus, kesempatan mengembangkan diri, dan pengakuan.

Teori yang sederhana namun terpakai untuk menjelaskan harapan adalah teori operant conditioning. Menurut teori Operant Conditioning, dikutip Anastasi (1979), bahwa imbalan akan efektif bila proporsional dengan perilaku kerja. Bila harapan merupakan persepsi tentang suatu imbalan, maka imbalan dapat digunakan untuk menimbulkan gairah kerja. Sahakian (1974) mendukung teori operant conditioning, dan mengatakan bahwa harapan merupakan kemungkinan untuk mendapatkan suatu imbalan dan menjadi penguat khusus dalam berperilaku.

Dengan demikian dapat dikatakan, mekanik yang mempunyai harapan kerja akan berperilaku kerja sesuai dengan potensi untuk mendapatkan imbalan dari lingkungan kerja. Dari uraian ini tergambar bahwa harapan kerja mempunyai hubungan keberhasilan kerja.

#### 4. Penyesuaian Kerja

Seorang memilih pekerjaan berarti dia telah mempertimbangkan apakah perusahaan tersebut dapat memberikan

kebahagian, kesejahteraan, dan martabat yang tinggi. Dalam kenyataannya tidak semua pekerja mendapatkan hal tersebut dengan mudah. Pada suatu pekerjaan pasti akan ditemukan adanya kesenjangan antara bekal yang dibawa dengan tuntutan pekerjaan. Oleh sebab itu, untuk mencapai keberhasilan kerja diperlukan penyesuaian kerja.

Penyesuaian kerja adalah usaha-usaha yang harus dilakukan seseorang setelah bekerja, dan bertujuan untuk menguasai tugas pekerjaan. Teori penyesuaian kerja terfokus pada perilaku kerja manusia yang merupakan hubungan individu dengan lingkungan kerjanya.

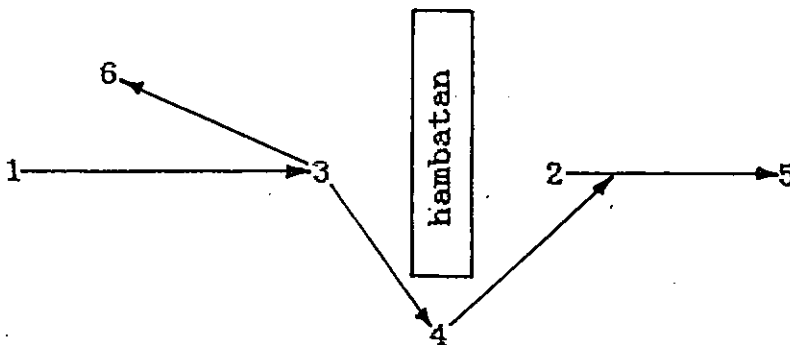
Dawis (1984) menyampaikan beberapa proposisi tentang penyesuaian kerja (work adjustment) antara lain: (1) kerja adalah konseptualisasi suatu interaksi antara individu dengan lingkungan kerja; (2) lingkungan kerja menuntut dilaksanakannya tugas-tugas tertentu dan setiap pekerja harus memiliki kemampuan untuk melakukannya; (3) agar interaksi tetap terjaga kelangsungannya maka diperlukan adanya kesesuaian antara individu dengan lingkungan kerja.

Dari proposisi di atas dapat dinyatakan bahwa penyesuaian kerja adalah proses untuk mempertahankan dan mencapai kesesuaian antara individu dengan lingkungan kerja. Arkoff (1968) mendefinisikan penyesuaian sebagai interaksi seseorang dengan lingkungannya.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa penyesuaian kerja adalah interaksi antara individu dengan lingkungan kerjanya. Lingkungan yaitu berkenaan dengan

sesuatu di luar diri seseorang tetapi berhubungan dengan diri orang tersebut, seperti lingkungan fisik dan non-fisik. Lingkungan fisik mencakup: peralatan kerja, gedung, dan tata letak. Lingkungan non-fisik mencakup: komunikasi, situasi psikis, prosedur kerja dan sebagainya.

Karena itu, bagaimana pekerja berperilaku kerja dalam lingkungan kerja tergantung pada karakteristik individu tersebut. Perilaku manusia cenderung membentuk suatu pola perilaku yang sama (Arkoff, 1968). Menurut Shaffer dan Shoben, dikutip Crites (1969), pola perilaku terbentuk sebagai akibat adanya tujuan yang sama diantara individu. Lebih jauh Shaffer dan Shoben menyampaikan suatu pola perilaku penyesuaian kerja adalah tindakan individu dalam hubungannya dengan lingkungan kerja. Proses ini terkait dengan beberapa faktor, dan keterkaitan ini menimbulkan pola dinamika proses penyesuaian kerja. Proses itu dapat ditunjukkan pada gambar 2 berikut ini.



Gambar 2: Pola dinamika proses penyesuaian kerja dari Shaffer dan Shoben (Crites, 1969).

Keterangan:

1. tahap pekerja termotivasi
2. tahap menghadapi hambatan pekerjaan
3. tahap respon terhadap hambatan (masalah) kerja
4. tahap melakukan penyesuaian diri
5. tahap keberhasilan mengatasi hambatan;
6. pekerja yang frustrasi.

Gambar 2 di atas dapat dijelaskan sebagai berikut, tahap (1) mekanik yang mempunyai motivasi dan melakukan suatu pekerjaan. Pada tahap (1) pekerja akan berusaha untuk mencapai tujuan tertentu, seperti: prestasi, kesempatan berkembang, pengakuan, hubungan yang baik dengan teman kerja atau atasan. Tentu tidak semua tujuan tersebut dapat tercapai dengan mudah. Pada tahap (2) pekerja berhadapan dengan hambatan (masalah/persoalan) pekerjaan seperti: kesukaran tugas, konflik, lingkungan fisik. Pada tahap (3) pekerja memberi respons terhadap hambatan (masalah/persoalan) kerja yang dihadapinya. Pada tahap (3) ini pekerja mempelajari situasi dan berusaha mengatasi masalah dengan mekanisme tertentu. Setelah mempertimbangkan banyak hal pekerja melakukan penyesuaian diri (tahap 4). Beberapa pekerja dapat mencapai tujuannya (tahap 5), dan pada tahap ini pekerja tersebut dapat dikatakan telah mencapai keberhasilan kerja. Beberapa pekerja gagal menyelesaikan masalah yang dihadapinya dan dalam kondisi demikian pekerja tersebut mengalami konflik atau putus asa tahap (6).

Dari pola penyesuaian kerja tersebut dapat dikatakan ada dua masalah pokok dalam proses penyesuaian kerja,

yaitu: hambatan dan penyesuaian kerja. Hambatan adalah kondisi yang menahan mekanik dalam usaha mencapai tujuan. Hambatan tersebut dapat datang dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja. Hambatan dari dalam diri sendiri sama dengan faktor individu, yaitu: sikap, bakat, minat, pengetahuan yang dimiliki, dan motivasi. Hambatan dari lingkungan pekerjaan, seperti: pemakaian peralatan, lay out gedung, perkembangan teknologi, dan bentuk manajemen.

Meltzer, dikutip Crites (1969) menyatakan gaya penyesuaian kerja adalah tingkah laku untuk mengurangi atau mengatasi masalah yang dihadapi di tempat kerja. Sehingga, penyesuaian kerja merupakan suatu strategi pemecahan masalah yang komprehensif, jelas dan berfikir induksi.

Menurut Crites (1969) untuk mengatasi masalah (hambatan/tekanan) pekerjaan dapat digunakan empat gaya penyesuaian kerja, berupa: (1) kerelaan atau kesetujuan tanpa protes, yaitu seseorang membiarkan saja hambatan yang dihadapinya, tidak berusaha secara konstruktif untuk menyelesaikan masalah dan pasrah saja terhadap masalah yang timbul; (2) mengendalikan dan memanipulasi, yaitu mencoba menekan masalah yang dihadapi dan menyelesaikan satu persatu dengan memanipulasi lingkungan yang menjadi sumber permasalahan; (3) kompromi, yaitu seorang pekerja berusaha memecahkan dan membongkar masalah dengan mengubah diri sendiri dan lingkungannya; (4) integratif, disini seorang pekerja yang berprestasi dapat menarik sintesis dari masalah-masalah yang terjadi, dan dia dapat lepas dari

masalah tanpa melakukan perubahan yang berarti (ekstrim).

Penyesuaian kerja dalam arti luas mencakup penyesuaian terhadap atasan, teman kerja, peralatan, mesin-mesin, tata letak, dan prosedur kerja. Dengan demikian bila pekerja mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya kerja, maka pekerja tersebut akan dapat dengan mudah dapat mencapai keberhasilan kerja.

Untuk dapat melacak penyesuaian kerja seorang mekanik bengkel mobil haruslah ditinjau dari dimensi konflik, sikap, pendirian, dan ambisi yang ada pada mekanik bengkel mobil. Selanjutnya untuk dapat mengetahui bagaimana cara seorang mekanik menyesuaikan diri dengan lingkungannya dapat diketahui dari keempat jenis gaya penyesuaian kerja.

## 5. Latar Belakang Pendidikan

Suradjiman (1980) menyatakan semua sekolah mulai dari tingkat dasar sampai perguruan tinggi bertugas menyiapkan tenaga kerja untuk keperluan pembangunan, sebab semua orang pada akhirnya akan terjun ke masyarakat dan diharapkan dapat menyumbang tenaganya untuk keperluan pembangunan. Karena besarnya harapan terhadap pendidikan, maka pendidikan harus sengaja diusahakan dan secara sadar mengembangkan kepribadian anak didik agar dapat menjadi anggota masyarakat. Hal ini senada dengan pendapat Finch dan Crunkilton (1975) yang menyatakan ada dua tujuan



pendidikan, yaitu pendidikan untuk hidup, dan pendidikan untuk mencari pendapatan (penghidupan).

Kaitan lebih jauh antara pendidikan dengan kebutuhan masyarakat telah menimbulkan adanya sekolah kejuruan. Oleh sebab itu salah satu perbedaan mendasar antara sekolah umum dengan sekolah kejuruan adalah derajat vokasionalnya (kejuruan). Derajat vokasional adalah seberapa besar sekolah tersebut membekali anak didiknya dengan pengetahuan dan keterampilan kerja.

Sistem pendidikan di Indonesia, khususnya pada pendidikan tingkat menengah atas (SMTA) dijumpai adanya sekolah kejuruan dan sekolah umum. Di dalam penelitian ini, yang dimaksud dengan sekolah kejuruan tingkat menengah adalah STM, dan sekolah umum tingkat menengah adalah SMA.

Pendidikan di STM dititikberatkan pada keterampilan praktek, sedangkan pendidikan di SMA dititik beratkan pada yang bersifat teoritis. Dengan kata lain lulusan STM di latar belakang oleh pendidikan yang bersifat keterampilan praktek, sedangkan lulusan SMA di latar belakang oleh pendidikan yang lebih mengutamakan teori.

Latar belakang pendidikan yang telah diperoleh mekanik di SMTA merupakan kemampuan awal untuk bekerja di bengkel mobil, dan pada gilirannya kemampuan awal akan mewarnai keberhasilan mekanik dalam bekerja, terutama pada masa-masa baru bekerja.

Peninjauan lebih dalam menunjukkan bahwa antara Jurusan di STM mempunyai perbedaan, seperti perbedaan da-

lam segi tujuan dan materi kurikulumnya. Sehubungan dengan itu, Evans (1978) menyatakan pandangan eksklusif tentang pendidikan kejuruan terlihat dari materi kurikulum yang dibutuhkan untuk sukses bekerja. Dengan demikian, antara Jurusan otomotif dengan Jurusan mesin akan ditemukan perbedaan tujuan program dan materi kurikulum.

Pada kurikulum STM tahun 1984 dinyatakan bahwa, materi kurikulum Jurusan otomotif ditekankan pada bidang otomotif, yang mencakup kendaraan roda empat, sepeda motor, dan motor serbaguna. Penekanan materi kurikulum Jurusan mesin diarahkan pada bidang mesin umum, konstruksi mesin, pengerjaan logam, dan fabrikasi. Kemudian, jika ditinjau dari segi tujuan program, maka antara Jurusan otomotif dengan Jurusan mesin terdapat perbedaan. Jurusan otomotif bertujuan mempersiapkan anak didik menjadi teknikus atau juru pada bidang otomotif, khususnya mobil, sepeda motor, dan motor-motor serbaguna. Sedangkan, Jurusan mesin bertujuan mempersiapkan anak didik menjadi teknikus atau juru pada bidang pekerjaan mesin umum, khususnya bidang konstruksi mesin, pengerjaan logam, dan fabrikasi.

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa antara STM Jurusan Otomotif dengan Jurusan mesin maupun dengan SMA Jurusan IPA ditemukan ada perbedaan tujuan program dan materi kurikulum. Dalam hal demikian tentu kemampuan kerja dari lulusan ketiga jenis pendidikan tersebut berbeda, dan pada akhirnya dapat juga mempengaruhi keberhasilan kerja yang dicapai mereka.

## 6. Masa Kerja

Crites (1969) menyatakan masa kerja adalah waktu yang dipakai pekerja dalam melaksanakan pekerjaan mulai dari masuk kerja pada suatu perusahaan sampai sekarang. Secara operasional, masa kerja dapat didefinisikan lama bekerja seorang mekanik dalam bidang tugas yang sama atau tugas yang relevansi dengan pekerjaan di bengkel mobil.

Purwanto (1984) menyatakan semakin sering seseorang mengulangi sesuatu, maka akan bertambah kecakapan serta pengetahuannya terhadap hal tersebut dan dia lebih menguasainya. Pengulangan suatu pekerjaan membutuhkan waktu, sehingga semakin lama seorang bekerja cenderung banyak pengalaman kerjanya. Dengan demikian dapat dikatakan pengalaman kerja berbanding lurus dengan masa kerja.

Pengalaman kerja dapat menambah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan fisik seseorang. Menurut Imam Bernadib (1982) pengalaman merupakan sendi bagi pengetahuan. Sedangkan Bayfield & Crocket, dikutip Schultz (1970) mengatakan, bahwa keterampilan kerja adalah akibat dari pengalaman menghadapi tugas, dan pengalaman tersebut akan mempermudah penyelesaian pekerjaan. Dengan demikian dapat dikatakan pengalaman kerja adalah salah satu faktor untuk dapat meraih keberhasilan kerja.

Bertolak dari batasan yang telah disampaikan di atas, pengalaman kerja dapat dikelompokkan atas pengalaman yang relevan dan pengalaman yang tidak relevan. Dengan demikian

skan ditemukan pengalaman kerja seorang mekanik yang relevan dan yang tidak relevan. Untuk itu perlu diukur tingkat relevansi pengalaman kerja seorang mekanik.

Pengukuran tingkat relevansi antara suatu pekerjaan dengan pekerjaan di bengkel mobil (otomotif) dapat digunakan konsep pembagian suatu pokok persoalan (subject matter). Menurut Larson (1972) suatu pokok persoalan dapat dibagi atas tiga bagian, yaitu: (1) spesialisasi; (2) apa yang mesti diketahui (must know); dan (3) apa yang sebaiknya diketahui (nice know).

Berdasarkan konsep di atas, lalu dihubungkan dengan relevansi pekerjaan, maka yang dimaksud dengan relevansi pekerjaan di bidang bengkel mobil (otomotif) adalah tingkat kesesuaian materi suatu tugas pekerjaan dengan tugas-tugas pekerjaan yang ada di bengkel mobil. Tugas-tugas pekerjaan yang relevan dengan pekerjaan di bengkel mobil dapat dibagi atas empat tingkatan, yaitu: (1) spesialisasi; (2) pekerjaan yang erat kaitannya; (3) pekerjaan yang sedikit kaitannya; dan (4) Pekerjaan yang tidak ada kaitannya dengan tugas pekerjaan di bengkel mobil.

Pekerja spesialis pada suatu bengkel mobil (otomotif) disebut teknisi engine (motor bakar), teknisi elektrik mobil, teknisi sistem bahan bakar mobil, teknisi chasis dan badan mobil, teknisi diagnosis (tune-up). Pekerja yang erat kaitannya dengan pekerjaan di bengkel mobil, misalnya: teknisi las (welder), teknisi elektronika (radio, tape), drafter mesin, supir atau kenek mobil, operator

mesin generator listrik (genset). Pekerja yang sedikit kaitannya dengan pekerjaan di bengkel mobil, misalnya: operator mesin produksi, berupa mesin bubut, frais, skrap, bor, gerinda; instalator listrik, piping, dan tukang cat. Pekerja yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan di bengkel mobil seperti: tukang batu, tukang kayu, petani.

Untuk mengetahui kaitan antara masa kerja dengan kondisi pekerja seseorang maka konsep masa kerja didekati melalui konsep perkembangan kerja. Arkoff (1968) menguraikan perkembangan individu dalam lima tahap, yaitu: (1) tahap pertumbuhan, (2) tahap eksplorasi, (3) tahap pemantapan, (4) tahap mempertahankan, dan (5) tahap penurunan.

Bertolak dari kondisi fisik bangsa Indonesia, maka populasi penelitian dianggap berada pada tiga tahap perkembangan, yaitu: tahap eksplorasi, tahap pemantapan, dan tahap mempertahankan. Untuk lebih jauh mengenal karakter individu pada ketiga tahap tersebut, selanjutnya akan diuraikan satu persatu.

(1) tahap eksplorasi, usia individu 15 sampai 24 tahun. Karakter umum dari tahap eksplorasi adalah melatih diri sendiri, mencoba-coba, dan mulai mencari pekerjaan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pada tahap ini sering terjadi perpindahan pekerjaan. Totalitas masa kerja tahap eksplorasi dikelompokkan dalam 5 tahun pertama, disebut masa kerja junior.

(2) tahap pemantapan, pekerja berusia 25-44 tahun. Pada tahap ini, individu telah menemukan dan berfikir tentang

lapangan kerja, dan setelah melalui percobaan dia berusaha menetapkan jenis pekerjaan. Pada tahap ini individu menetapkan pekerjaan berdasarkan realitas, dan telah menggunakan kepuasan dan kemungkinan sukses sebagai tolok ukur. Bila kepuasan dan kemungkinan mencapai sukses tidak ada maka individu tersebut akan mencari pekerjaan lain, dan sebaliknya bila kepuasan dan kemungkinan sukses besar individu tersebut akan tetap bekerja pada perusahaan tersebut. Sesuai dengan karakteristik psikologik maka tahap pemantapan dikelompokkan dalam 5 tahun kedua, disebut masa kerja medium.

(3) tahap mempertahankan, pekerja berusia 45-64, pada tahap ini seseorang menentukan posisi di tempat kerja dan menguasainya. Tahap ini dikelompokkan masa kerja di atas 10 tahun, disebut masa kerja senior.

Ketiga tahap tersebut dapat divisualisasikan dalam bentuk berikut,

<i>Tahap:</i>		
Eksplorasi	Pemantapan	Mempertahankan
Awal dewasa	Dewasa	Masa tua
15-24	25-44	45-64 <i>usia</i>
Junior	Medium	Senior
0-5	>5-10	>10 <i>masa kerja</i>

Gambar 4: Tahap-tahap perkembangan kerja.

Pekerja yang lebih senior atau yang berpengalaman pada umumnya lebih disukai para pemakaian jasa tenaga kerja. Hal ini dapat diketahui dari iklan lowongan kerja yang pada umumnya mencari tenaga kerja yang mempunyai pengalaman kerja. Perilaku ini didasari pemikiran bahwa pekerja yang lebih senior akan lebih baik dalam bekerja daripada pekerja yang tidak senior.

Pengalaman kerja dalam hal ini selalu dinyatakan dalam bentuk waktu (masa), karena ada kecenderungan pekerja yang memiliki masa kerja yang lama akan banyak mendapat pengalaman-pengalaman dalam bekerja.

## **B. Penelitian Yang Relevan**

Dalam upaya memahami kaitan antara keterampilan aplikasi, harapan kerja, penyesuaian kerja, latar belakang pendidikan, dan masa kerja dengan keberhasilan kerja, sejumlah penelitian telah dilakukan oleh para peneliti antara lain seperti disajikan berikut ini.

### **1. keberhasilan Kerja**

Dari beberapa penelitian yang berhasil dirangkum Crites (1969), seperti: penelitian Ewart, Seashore dan Tiffin (1941) dengan sampel pekerja produksi ( $n=120$ ) ditemukan beberapa faktor penentu keberhasilan kerja, yaitu kemampuan melaksanakan tugas, pengetahuan tentang pekerjaan, kecakapan menangani macam-macam hal, ketelitian kerja, dan kesehatan. Hasil penelitian Tunner (1960) terhadap mandor pada dua pabrik dengan  $n_1=102$  dan  $n_2=104$

ditemukan beberapa faktor penentu keberhasilan kerja yaitu: unjuk kerja, kemampuan mengorganisir operasi produksi, dan tugas-tugas khusus.

Kedua penelitian ini merupakan analisis faktor, yaitu penelitian yang mencari faktor-faktor yang dikandung keberhasilan kerja. Dari hasil penelitian dapat dikatakan bahwa keberhasilan kerja tersebut mencakup dimensi tahap-tahap pada proses kerja dan hasil kerja. Jadi tegasnya keberhasilan kerja tidak hanya sekedar keberhasilan kerja, juga menyangkut proses kerja

## 2. Keterampilan Aplikasi

Hasil penelitian Toeti Soekanto (1983) pada 100 siswa latihan keterampilan di bidang penerbangan (PT. Garuda Indonesia Airways), menyimpulkan bahwa siswa SMA IPA mempunyai prestasi yang lebih baik dibandingkan dengan rekannya yang berasal dari STM. Hal ini terjadi karena, pelajaran di dalam latihan keterampilan bidang teknik penerbangan mengandung unsur-unsur yang identik dengan yang dipelajari di SMA, sehingga terdapat generalisasi stimulus yang akan mempermudah aplikasi. Dari hasil penelitian Toeti Soekanto tergambar, bila materi pelajaran yang pernah dipelajari mempunyai elemen yang identik dengan suatu persoalan, maka dengan mudah persoalan tersebut dapat diatasi.

Penelitian bentuk lain tentang aplikasi, dilakukan oleh Noe (1988) pada siswa latihan kerja (training) dengan



sampel 60 orang; 40 orang diantaranya karyawan non administratif dan 20 orang staf pimpinan (principals), menyimpulkan bahwa seseorang akan termotivasi mengaplikasi pengetahuan ke konteks kerja apabila dia merasa sanggup menggunakannya, dan dia percaya pengetahuan tersebut dapat memecahkan masalah yang dituntut pekerjaan. Dari hasil penelitian Noe dapat dikatakan, bahwa seorang pekerja yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya akan dengan cepat dia tertarik untuk mengaplikasi pengetahuannya ke persoalan kerja yang ditemui di tempat kerjanya.

Dari hasil penelitian di atas dapat dinyatakan bahwa keterampilan bukan hanya sekedar perbuatan melakukan hal-hal yang pernah dipelajari di kelas ke situasi lain, namun harus mencerminkan adanya konsolidasi dan usaha menyusun pengetahuan yang pernah dipelajari agar dapat dipergunakan dalam situasi lain. Dengan adanya keterampilan aplikasi tugas-tugas pekerjaan akan dapat diselesaikan dengan mudah.

### 3. Harapan Kerja

Hasil studi Galbraith & Cumming (1967) dan Atkinson (1958), dikutip Lawler (1979), menemukan nilai hadiah sangat tinggi hubungannya dengan keberhasilan. Studi Porter dan Lawler (1968) menemukan ada hubungan antara harapan dengan penampilan kerja (dalam Lawler, 1979).

Dari kedua penelitian ini dapat dikatakan bahwa harapan mempunyai peranan terhadap perilaku kerja, karena

harapan menjadi motivator yang mendorong pekerja untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu dalam pekerjaannya.

#### 4. Penyesuaian Kerja

Penelitian Heron (1955), dikutip Crites (1968), menemukan bahwa emosi yang tidak stabil; seperti kecemasan dan kekesalan, berkorelasi yang tidak signifikan dengan kepuasan kerja dan produktivitas. Hasil studi Crook (1946) menemukan bahwa tentara yang neoritik kurang mampu menyesuaikan diri dengan kondisi lingkungan kerja, dan mereka menuntut kondisi kerja diperbaiki (dalam Crites, 1968). Hasil penelitian Weiss, Dawis, England, dan Lofquist (1965), dikutip Dawis (1984), terhadap 134 manajer, 117 supir truk, 122 sekretaris, dan 198 perawat kesehatan, ditemukan adanya hubungan antara kebutuhan penguat (reinforcement) dengan kepuasan kerja.

Dari hasil penelitian ini dapat dikatakan bahwa penyesuaian kerja dapat tercapai apabila faktor diri pekerja telah mapan dan stabil, dalam kondisi demikian pekerja akan lebih banyak dapat berbuat yang positif dalam bekerja.

#### 5. Latar Belakang Pendidikan

Hasil penelitian Nurhadi (1990) menyatakan penghasilan kerja lulusan STM lebih tinggi dari pada penghasilan kerja lulusan SMTA lainnya. Hasil penelitian ini memberi gambaran adanya perbedaan prestasi kerja yang diraih meka-

nik lulusan STM dibandingkan lulusan SMA.

Hasil penelitian ini juga memberi gambaran bahwa pekerja yang berlatar belakang pendidikan teknik memiliki kemampuan kerja yang lebih baik daripada pekerja yang berlatar belakang pendidikan umum.

## 6. Masa Kerja

Hasil penelitian Meltzer, dikutip Gilmer (1971), dengan sampel 141 pekerja laki-laki, menemukan bahwa pekerja yang lebih senior 10 tahun lebih disukai daripada yang lainnya. Hasil penelitian Davis (1982) pada 4000 manajer menemukan bahwa manajer muda cenderung merasa tidak puas dalam bekerja, sebaliknya manajer senior umumnya merasa ada kepuasan kerja. Lebih lanjut Davis (1982) menyatakan, yang membuat manajer muda tidak puas disebabkan oleh harapannya yang terlalu tinggi dan lingkungan kerja yang menuntut penyesuaian diri.

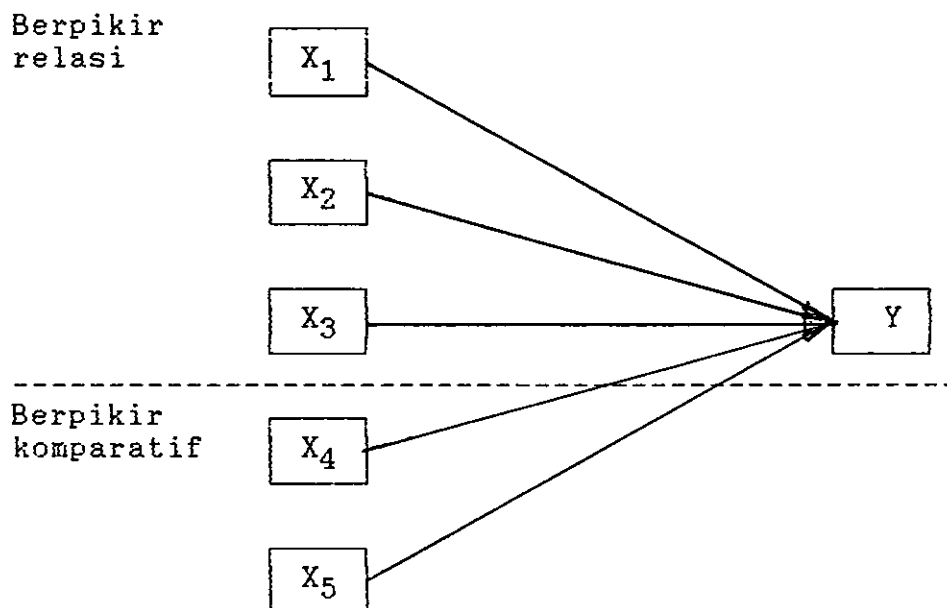
Dari hasil penelitian ini dapat dinyatakan bahwa pekerja muda cenderung sukar menyesuaikan diri dan harapannya terhadap pekerjaan terlalu tinggi, dan ini menimbulkan pekerja muda sering kecewa (frustasi dan konflik). Kondisi ini menimbulkan ketidakstabilan emosi, akibatnya pekerjaan cenderung tidak terselesaikan dengan baik. Hal inilah yang membuat adanya perbedaan prestasi kerja antara pekerja muda dengan pekerja senior.

Selain penelitian-peleelitian di atas diduga masih banyak penelitian lain yang belum diketahui. Namun, dengan

adanya penelitian-penelitian di atas diharapkan dapat memberi gambaran dalam upaya memahami kaitan antara keterampilan aplikasi, harapan kerja, penyesuaian kerja, latar belakang pendidikan, masa kerja dengan keberhasilan kerja.

### C. Kerangka Berfikir

Berdasarkan kajian teori dan penelitian yang relevan diajukan kerangka berfikir yang menjelaskan kaitan antar ubahan dalam penelitian ini. Kerangka berfikir penelitian ini dibagi atas dua bagian besar, yaitu yang bersifat relasi dan yang bersifat komparatif. Kaitan antar ubahan bebas dengan ubahan terikat dalam penelitian ini ditunjukkan pada paradigma penelitian berikut.



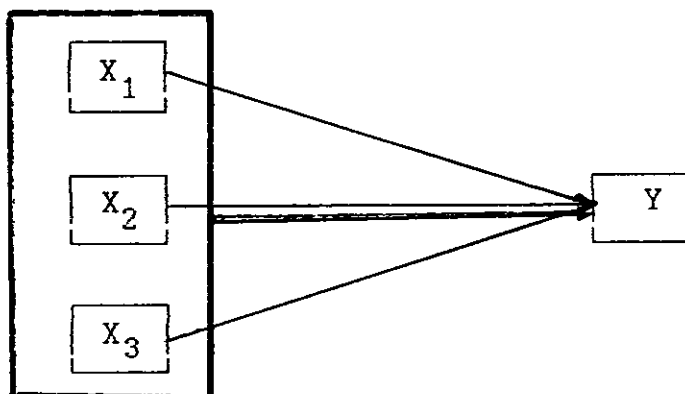
Gambar 4: Paradigma penelitian.

Keterangan:

- $X_1$  = keterampilan aplikasi
- $X_2$  = harapan kerja
- $X_3$  = penyesuaian kerja
- $X_4$  = latar belakang pendidikan
- $X_5$  = masa kerja
- $Y$  = keberhasilan kerja.

Yang dimaksud relasi adalah himpunan ubahan yang terdiri atas pasangan yang berurut (tertata) (Kerlinger, 1990). Menurut cara pandang ini, maka pasangan berurut dapat terwujud dari teori yang telah disampaikan terdahulu. Dengan demikian dalam penelitian ini terdapat adanya hubungan fungsional.

Dalam hal ini yang dimaksud dengan hubungan fungsional adalah pencapaian keberhasilan kerja yang disebabkan oleh keterampilan aplikasi, harapan kerja, dan penyesuaian kerja. Uraian yang lebih lengkap tentang hubungan fungsional dijelaskan pada halaman 47 sampai 49. Hubungan fungsional tiga ubahan bebas dengan satu ubahan terikat dapat dilihat pada Gambar 5 berikut,

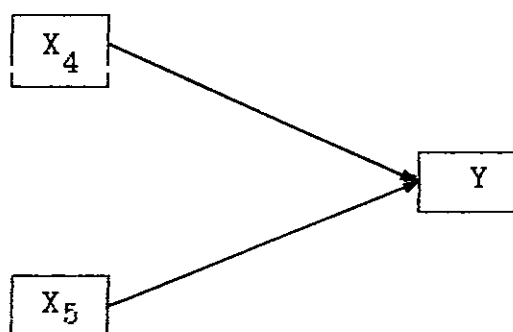


Gambar 5 : Hubungan fungsional tiga ubahan bebas dengan satu ubahan terikat.

Keterangan:

- $X_1$  = keterampilan aplikasi
- $X_2$  = harapan kerja
- $X_3$  = penyesuaian kerja
- $Y$  = keberhasilan kerja.

Yang dimaksud dengan kaitan antar ubahan yang berdasarkan komparatif adalah perbedaan pencapaian keberhasilan kerja sebagai akibat pengaruh dua ubahan bebas. Uraian selengkapnya dapat diketahui pada halaman 49 sampai 51. Kaitan antara ubahan bebas latar belakang pendidikan dan masa kerja terhadap keberhasilan kerja dapat disampaikan pada Gambar 6 berikut,



Gambar 6: Pengaruh dua ubahan bebas terhadap ubahan bebas.

Keterangan:

- $X_4$  = latar belakang pendidikan
- $X_5$  = masa kerja
- $Y$  = keberhasilan kerja

Bertolak dari uraian di atas selanjutnya secara berturut-turut akan disampaikan kaitan antar masing-masing ubahan.

### 1. Hubungan antara keterampilan aplikasi dengan keberhasilan kerja

Keterampilan kerja apapun yang ingin dilaksanakan di bengkel mobil memerlukan adanya aplikasi pengetahuan dari yang pernah dipelajari di kelas ke konteks pekerjaan. Agar aplikasi pengetahuan ke konteks kerja dapat berjalan dengan baik diperlukan suatu keterampilan aplikasi.

Keterampilan aplikasi dapat diartikan keterampilan menerapkan teori-teori yang didapat dari kelas ke konteks pekerjaan. Aplikasi terjadi karena adanya elemen yang identik atau relasi yang cocok antara materi pelajaran yang pernah didapat dikelas dengan konteks pekerjaan. Dengan demikian keterampilan aplikasi dapat mendukung pemecahan suatu masalah di mana saja pun berada.

Dasar pemikiran keterampilan aplikasi dapat dilatih baik di kelas ataupun di tempat kerja, maka dengan meningkatkan keterampilan aplikasi diharapkan persoalan kerja yang ditemui mekanik di bengkel mobil dapat dengan mudah diatasi. Mekanik yang dengan mudah dapat mengatasi persoalan kerja cenderung mudah meraih keberhasilan kerja.

Karena itu dapat diperkirakan keberhasilan kerja akan tercapai apabila mekanik tersebut dapat memiliki keterampilan aplikasi yang tinggi. Dengan demikian dapat diduga

ada hubungan yang berarti antara keterampilan aplikasi dengan keberhasilan kerja.

## 2. Hubungan antara harapan kerja dengan keberhasilan kerja

Harapan kerja merupakan persepsi pekerja terhadap imbalan kerja, baik yang bersifat finansial maupun yang bersifat non-finansial, dan persepsi ini menimbulkan perilaku kerja tertentu. Karena itu, harapan kerja merupakan suatu daya pendorong, yang membuat mekanik mau melakukan aktivitas kerja.

Pada umumnya mekanik yang memiliki harapan kerja yang tinggi akan bekerja lebih baik dan konsisten daripada mekanik yang tidak mempunyai harapan kerja. Karena itu, dapat diduga mekanik yang memiliki harapan kerja yang tinggi akan cenderung dapat meraih keberhasilan kerja.

Dengan dasar pemikiran bahwa harapan kerja dapat ditingkatkan, maka dengan meningkatkan harapan kerja mekanik bengkel mobil seyogyanya tugas pekerjaan akan dapat diselesaikan dengan baik. Dengan demikian dapat diduga bahwa mekanik yang memiliki harapan kerja yang tinggi cenderung dapat dengan mudah meraih keberhasilan kerja.

## 3. Hubungan antara penyesuaian kerja dengan keberhasilan kerja

Seorang yang memasuki suatu lapangan pekerjaan belum tentu langsung dapat mencapai kemantapan dalam bekerja. Hal itu terjadi karena dia akan menghadapi hambatan-



hambatan kerja berupa kondisi lingkungan fisik dan nonfisik. Dalam hal demikian, pekerja tersebut perlu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya. Penyesuaian yang dimaksud di sini merupakan penyesuaian diri terhadap pekerjaan, atasan, teman sekerja, lingkungan fisik, dan perkembangan teknologi atau perubahan tugas pekerjaan.

Dengan demikian di setiap tempat kerja akan ditemukan beberapa kondisi yang menghambat tercapainya keberhasilan kerja. Hal ini berarti sekitar lingkungan kerja merupakan satu di antara faktor yang tak dapat diabaikan pengaruhnya terhadap pencapaian keberhasilan kerja. Keadaan ini sangat disadari terutama, akibat perkembangan teknologi, perubahan dalam sikap, dan ambisi individu.

Kelancaran mekanik melakukan penyesuaian kerja akan menghasilkan keberhasilan kerja. Hal ini terjadi karena penyesuaian kerja berarti mampu memenuhi kebutuhan lingkungan kerja dan pribadinya. Karena itu dapat diperkirakan mekanik yang mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja akan dapat mencapai keberhasilan kerja. Ini mencerminkan bahwa ada hubungan yang berarti antara penyesuaian

kerja dengan keberhasilan kerja mekanik bengkel mobil.

##### 5. Perbedaan keberhasilan kerja mekanik bengkel mobil ditinjau dari latar belakang pendidikan dan masa kerja

Program pendidikan di STM bertujuan untuk mempersiapkan anak didik menjadi juru atau teknikus pada bidang

## ABSTRAK

**Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan kerja mekanik bengkel mobil lulusan STM Jurusan Otomotif, STM Jurusan Mesin, dan SMA Jurusan IPA di Kodya Padang.**

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mencari hubungan fungsional antara keterampilan aplikasi, harapan kerja, penyesuaian kerja dengan keberhasilan kerja mekanik bengkel mobil di kodya Padang; (2) menemukan perbedaan keberhasilan kerja mekanik bengkel mobil kodya Padang dilihat dari latar belakang pendidikan dan masa kerja mekanik bengkel mobil; (3) menemukan perbedaan keberhasilan kerja antara mekanik lulusan STM Jurusan Otomotif, STM Jurusan Mesin, dan SMA Jurusan IPA; (4) menemukan perbedaan keberhasilan kerja mekanik antar masa kerja.

Penelitian *ex post facto* ini dilakukan di bengkel mobil kodya Padang. Populasi terdiri dari 216 mekanik, sampel dipilih dengan teknik proporsional stratified random sampling, data keberhasilan kerja dengan menggunakan lembaran penilaian, data keterampilan aplikasi dengan tes, dan data harapan kerja, penyesuaian kerja, latar belakang pendidikan, dan masa kerja dengan kuesioner. Skala pengukuran data ubahan keberhasilan kerja, keterampilan aplikasi, harapan kerja, penyesuaian kerja dipergunakan skala interval. Teknik analisis data yang digunakan berupa metode korelasi parsial, regresi ganda, dan anava dua jalur. Taraf signifikan ditetapkan 0,05.

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa: (1) terdapat hubungan yang berarti antara keterampilan aplikasi, harapan kerja, penyesuaian kerja dengan keberhasilan kerja; (2) latar belakang pendidikan dan masa kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan kerja; dan (3) mekanik lulusan STM Jurusan Otomotif memiliki keberhasilan kerja tertinggi daripada mekanik lulusan STM Jurusan Mesin,

SMA Jurusan IPA; (4) mekanik lulusan STM Jurusan Mesin dan SMA Jurusan IPA memiliki kenaikan keberhasilan kerja yang lebih tinggi dibandingkan mekanik lulusan STM Jurusan Otomotif, namun kenaikan keberhasilan kerja tersebut belum mampu memotong keberhasilan kerja mekanik lulusan STM Jurusan Otomotif.

Berdasarkan temuan di atas disarankan kepada guru, pengelola pendidikan, dan instruktur agar meningkatkan keterampilan aplikasi anak didiknya. Untuk pengelola bengkel agar memperhatikan harapan-harapan para mekanik. Di samping itu dalam membina karir agar pengelola bengkel memperhatikan faktor latar belakang pendidikan dan masa kerja. Saran untuk mekanik, agar mereka lebih meningkatkan penyesuaian kerja.

-oOo-

MILIK UPT PERPUSTAKAAN  
IKIP PADANG

## KATA PENGANTAR

Berkat Rahmat Allah subhanahu wataala, akhirnya penelitian ini dapat juga diselesaikan. Penelitian ini berjudul *Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan kerja mekanik bengkel mobil lulusan STM Jurusan Otonotif, STM Jurusan Mesin, dan SMA Jurusan IPA di Kodya Padang*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan kerja mekanik. Yang dimaksud mempengaruhi disini adalah faktor yang dapat memprediksi keberhasilan kerja seorang mekanik, disamping itu juga merupakan faktor yang dapat menjelaskan masa kerja (tahun keberapa) seorang mekanik dari lulusan ketiga jenis sekolah tersebut dapat mencapai keberhasilan kerja. Dengan mengetahui peranan faktor-faktor tersebut terhadap keberhasilan kerja, kita dapat memprediksi lulusan jenis sekolah mana yang dapat berhasil bekerja sebagai seorang mekanik bengkel mobil.

Dalam melaksanakan dan menyusun laporan penelitian ini, peneliti banyak menerima bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada Dekan FPTK IKIP Padang, para pimpinan perusahaan dan mekanik bengkel mobil di kodya Padang yang telah memberikan bantuan dan fasilitas untuk terlaksananya penelitian ini. Semoga semua bantuan yang telah diberikan mendapat imbalan yang setimpal di sisi Allah, amin.

Dengan adanya penelitian tentang Keberhasilan kerja mekanik ini, semoga dapat digunakan dalam memilih tenaga kerja yang cocok untuk sosok seorang mekanik, dan juga merupakan umpan balik buat perencana dan pengelola pendidikan formal. Di samping itu, penelitian ini merupakan sumbangan terhadap pengembangan konsep psikologi kejuruan dan ketenagakerjaan

Peneliti

## DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK .....	i
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI .....	iv
DAFTAR TABEL .....	vi
DAFTAR GAMBAR .....	vii
DAFTAR LAMPIRAN .....	viii
BAB I. PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	7
C. Pembatasan Masalah .....	10
D. Perumusan Masalah .....	10
F. Kegunaan Penelitian .....	11
BAB II. KERANGKA TEORITIS DAN PENGAJUAN HIPOTESIS ...	13
A. Deskripsi Teoritis .....	13
1. Keberhasilan kerja .....	13
2. Ketrampilan aplikasi .....	19
3. Harapan kerja .....	24
4. Penyesuaian Kerja .....	26
5. Latar Belakang Pendidikan .....	31
6. Masa Kerja .....	34
B. Penelitian Yang Relevan .....	38
C. Kerangka Berfikir .....	43
1. Hubungan Antara Ketrampilan aplikasi Dengan Keberhasilan kerja .....	46
2. Hubungan Antara Harapan kerja Dengan Keberhasilan kerja .....	47
3. Hubungan Antara Penyesuaian Kerja Dengan Keberhasilan kerja .....	47
4. Perbedaan Kesuksesan Kerja Mekanik Di- tinjau Dari Latar Belakang Pendidikan dan Masa Kerja .....	48
D. Perumusan Hipotesis .....	50
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN.....	52
A. Tujuan Penelitian .....	52

B. Tempat Dan Waktu Penelitian .....	52
C. Metode Penelitian .....	53
D. Identifikasi Ubahan Dan Definisi Opera- sional .....	53
E. Populasi Dan Sampel Penelitian .....	54
1. Populasi Penelitian .....	54
2. Sampel Penelitian .....	55
a. Cara Mengambil Sampel .....	55
b. Besarnya Sampel .....	56
F. Alat Ukur Penelitian Dan Pengukuran .....	58
1. Lembaran Penilaian Keberhasilan kerja Mekanik .....	58
2. Lembaran Tes Ketrampilan Aplikasi .....	59
3. Kuesioner Harapan Kerja .....	60
4. Kuesioner Penyesuaian Kerja .....	61
5. Kuesioner Latar Belakang Pendidikan Dan Masa Kerja .....	62
G. Uji Coba Alat Ukur .....	63
1. Uji Validitas .....	63
2. Uji Keterandalan Alat Ukur .....	67
H. Teknik Analisis .....	69
1. Deskripsi Data .....	69
1. Uji Persyaratan Analisis .....	70
2. Uji Hipotesis .....	72
IV. Hasil Penelitian .....	75
A. Deskripsi Hasil Penelitian .....	75
B. Pengujian Persyaratan Analisis .....	83
C. Pengujian Hipotesis .....	87
D. Pembahasan Hasil Penelitian .....	104
E. Keterbatasan Penelitian .....	110
V. Kesimpulan, Implikasi Dan Saran .....	111
A. Kesimpulan Penelitian .....	111
B. Implikasi Hasil Penelitian .....	113
D. Saran-Saran .....	115
DAFTAR PUSTAKA .....	118
LAMPIRAN .....	123-189.

## DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel	1.	Sampel penelitian berdasarkan klasifikasi latar belakang pendidikan dan masa kerja ..	57
Tabel	2.	Hasil uji keterandalan alat ukur .....	69
Tabel	3.	Distribusi frekuensi skor ketrampilan aplikasi .....	75
Tabel	4.	Distribusi frekuensi skor harapan kerja ...	77
Tabel	5.	Distribusi frekuensi skor penyesuaian kerja.	78
Tabel	6.	Distribusi frekuensi skor keberhasilan kerja	79
Tabel	7.	Rangkuman hasil analisis uji normalitas ...	83
Tabel	8.	Rangkuman hasil analisis uji linearitas ...	84
Tabel	9.	Rangkuman uji normalitas Kolmogorov.....	86
Tabel	10.	Rangkuman hasil uji keberartian koefisien korelasi jenjang nihil antar ubahan bebas dengan ubahan terikat .....	87
Tabel	11.	Ringkasan hasil analisis korelasi parsial hubungan murni antara ubahan bebas dengan ubahan terikat .....	89
Tabel	12.	Rangkuman analisis regresi ganda ubahan terikat Y dengan tiga ubahan bebas X <sub>1</sub> , X <sub>2</sub> , dan X <sub>3</sub> .....	94
Tabel	13.	Ringkasan sumbangan tiga ubahan bebas X <sub>1</sub> , X <sub>2</sub> , dan X <sub>3</sub> terhadap ubahan terikat Y .....	95
Tabel	14.	Rangkuman analisis varian ubahan keberhasilan kerja (Y) dengan dua faktor (A x B) .....	97
Tabel	15.	Hasil hitungan uji lanjut metode Scheffe antar sel ubahan A <sub>1</sub> , A <sub>2</sub> , dan A <sub>3</sub> .....	98
Tabel	16.	Perbedaan rerata keberhasilan kerja antar sel ubahan A <sub>1</sub> , A <sub>2</sub> , dan A <sub>3</sub> .....	99
Tabel	17.	Hasil hitungan uji lanjut metode Scheffe antar sel ubahan B <sub>1</sub> , B <sub>2</sub> , dan B <sub>3</sub> .....	101
Tabel	20.	Perbedaan rerata keberhasilan kerja antar sel ubahan B <sub>1</sub> , B <sub>2</sub> , dan B <sub>3</sub> .....	101.

## DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1.	Proses terjadinya Keberhasilan atau Kegagalan .....	14
Gambar 2.	Pola dinamika proses penyesuaian kerja..	28
Gambar 3.	Tahap-tahap perkembangan kerja .....	37
Gambar 4.	Paradigma penelitian .....	43
Gambar 5.	Hubungan tiga ubahan bebas dengan keberhasilan kerja .....	44
Gambar 6.	Pengaruh dua ubahan bebas terhadap keberhasilan kerja .....	45
Gambar 7.	Histogram skor ubahan ketrampilan aplikasi .....	76
Gambar 8.	Histogram skor ubahan harapan kerja ....	77
Gambar 9.	Histogram skor ubahan penyesuaian kerja..	78
Gambar 10.	Histogram skor ubahan keberhasilan kerja.	80
Gambar 11.	Histogram skor ubahan masa kerja .....	81
Gambar 12.	Diagram batang ubahan latar belakang pendidikan .....	82
Gambar 13.	Keberhasilan kerja mekanik ditinjau dari latar belakang pendidikan dan masa kerja ..	103.

-oOo-

MILIK UPT PERPUSTAKAAN  
IKIP PADANG



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Izin Penelitian Dan Data Perusahaan	124
Lampiran 2. Tabel Angka Acak .....	125
Lampiran 3. Alat Ukur Penelitian .....	126
Lampiran 4. Data Uji Coba Alat Ukur Penelitian.....	150
Lampiran 5. Uji Coba Alat Ukur .....	151
Lampiran 6. Data Penelitian .....	154
Lampiran 7. Perhitungan Deskripsi Data Penelitian ...	155
Lampiran 8. Perhitungan Uji Persyaratan Analisis ....	156
Lampiran 9. Pengujian Uji Hipotesis .....	160.

-o0o-

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Untuk mencapai tujuan produksi, manusia memegang peranan penting, dan pekerja yang dapat mencapai suatu tujuan di lingkungan kerja disebut berhasil dalam bekerja. Keberhasilan dalam bekerja merupakan kondisi ideal, karena semua pihak baik pribadi maupun lingkungan kerja memperoleh kepuasan optimal. Setiap pekerja mempunyai kesempatan untuk meraih keberhasilan kerja, namun hal itu tidaklah mudah karena sangat tergantung pada faktor pribadi dan faktor lingkungan kerja. Karena itu, untuk meraih keberhasilan diperlukan kiat tertentu.

Pembangunan yang telah dilaksanakan dalam lima Pelita selama ini telah memberi dampak terhadap seluruh kehidupan bangsa Indonesia, di antaranya seperti perbaikan perekonomian dan infrastruktur. Salah satu akibat dari perbaikan tersebut adalah peningkatan kebutuhan mobil (Laras, 1990). Ini berarti penjualan mobil meningkat, seiring dengan itu produk mobil barupun tidak lepas dari perkembangan teknologi, apalagi dengan adanya tuntutan terhadap penghematan energi dan kecepatan tinggi. Hal ini telah mendorong para ilmuwan dan industriawan untuk memproduksi mobil dengan rancang bangun dan teknologi yang lebih efisien.

Berbagai penemuan baru terus berkembang, baik mesin utama, maupun perlengkapan pendukung lainnya, seperti twin cam, DOHC, turbo, EFI, CDI, transmisi otomatis, sistem kemudi hidrolis, dan sebagainya.

Menurut Calhoun (1976) perkembangan teknologi dapat mempengaruhi pekerjaan, yakni kesukaran tugas (pekerjaan) meningkat karena adanya perubahan teknologi, seperti: (1) pekerjaan manual sedikit dan membutuhkan keterampilan manipulatif yang tinggi; (2) membutuhkan keterampilan presisi dan keterampilan teknikal yang tinggi; dan (3) pekerja dituntut lebih matang emosinya. Dalam bentuk lain Naga (1980) berpendapat bahwa perkembangan teknologi menimbulkan keusangan kemampuan, yang dikenal dengan azas Paul, hal ini terjadi karena ketidakmampuan teknisi menghadapi keadaan yang berubah.

Sebagaimana wajarnya, setelah penjualan (purna jual) mobil membutuhkan perawatan dan perbaikan. Karena itu, ada kecenderungan bahwa peningkatan penjualan mobil dan perkembangan teknologi otomotif diiringi dengan meningkatnya kuantitas dan kesukaran tugas di bengkel mobil.

Di samping kondisi eksternal di atas, kondisi internal bengkel mobil di Kodya Padang juga ikut memberi tekanan terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dari gaya kepemimpinan bengkel yang otoriter, dan situasi lingkungan fisik yang jauh dari memadai. Kondisi ini mengakibatkan hubungan antar manusia kurang baik, harapan tak ada, pergantian tenaga kerja tinggi, kemangkiran pekerja tinggi, dan

motivasi kerja hampir tidak ada. Kondisi bengkel mobil yang demikian mengakibatkan lingkungan bengkel menjadi sangat kompleks, unik, gersang, dan tidak menyenangkan.

Situasi lingkungan itu menimbulkan konflik serta frustrasi pada diri pekerja. Selama individu pekerja bengkel mobil masih sanggup melihat kenyataan serta berani menghadapi kesukaran-kesukaran dengan jujur, selama itu pula tidak akan ada bahaya dalam karirnya. Bahkan pekerja tertentu menganggap kondisi yang kompleks sebagai suatu tantangan (challenge) dalam meraih keberhasilan kerja. Namun, tidak semua pekerja berfikiran demikian atau tidak semua pekerja dengan mudah dapat meraih keberhasilan kerja, sebab banyak faktor yang menghambat proses terwujudnya keberhasilan kerja.

Dalam masa mempersiapkan anak didik di Sekolah, aspek psikomotorik dilatih melalui kegiatan keterampilan, aspek kognitif difokuskan melalui pengajaran yang bersifat teoritik, dan juga terdapat pembinaan aspek sikap. Ketiga aspek ini baik di STM dan SMA telah tercakup dalam tujuan kurikulum. Tetapi, proporsi antara kegiatan keterampilan dan teoritik pada kedua jenis pendidikan tersebut jauh berbeda intensitasnya.

Di STM kegiatan keterampilan lebih banyak dari pada kegiatan teoritik. Kegiatan teoritik itupun diarahkan untuk menunjang materi kejuruan. Ini sesuai dengan tujuan pendidikan kejuruan sebagai lembaga pendidikan yang mempersiapkan tenaga kerja berkeahlian, serta anak didik-

nya kelak berhasil memasuki pasar kerja (Wenrich, 1984; Finch, 1984). Sehubungan dengan itu, kurikulum dan sarana lainnya di sekolah kejuruan dirancang sesuai dengan kebutuhan industri (Wirth., dalam Doty, 1984). Sebaliknya, pendidikan di SMA menekankan kegiatan yang bersifat teoritik, dan lebih mengarah kepada mempersiapkan anak didik memasuki perguruan tinggi daripada persiapan memasuki dunia kerja.

Pekerja di bengkel mobil pada umumnya merupakan tenaga kerja tingkat menengah dan disebut mekanik. Mereka banyak berasal dari lulusan STM Jurusan Otomotif, STM Jurusan Mesin dan SMA Jurusan IPA. Karena itu, permasalahan sekarang adalah manakah di antara lulusan STM Jurusan Otomotif, STM Jurusan Mesin dan SMA Jurusan IPA dengan mudah mencapai keberhasilan kerja di lingkungan bengkel mobil yang kompleks. Hal ini perlu diteliti untuk mengetahui jenis sekolah mana yang cocok untuk mempersiapkan sosok seorang mekanik bengkel mobil.

Ada beberapa pendapat yang kontroversial dengan konsep pendidikan kejuruan tersebut. Para kontraktor di bidang konstruksi dan perminyakan selalu mengambil lulusan SMA, karena lebih mudah dibentuk sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja (Kompas, 1988). Lulusan STM tidak bisa memenuhi kebutuhan tenaga kerja pada pekerjaan yang sifatnya berubah-ubah (Zamroni, 1986). Hasil studi Boediono (1988) mengungkapkan bahwa lulusan SMTA umum lebih mampu

menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dari pada lulusan SMTA kejuruan.

Dari pendapat-pendapat di atas dapat dikatakan bahwa lulusan STM kurang mampu menghadapi permasalahan yang ada di tempat kerja. Dalam kondisi sedemikian ini tentu lulusan STM juga tidak akan dapat meraih keberhasilan dalam bidang pekerjaannya. Hal ini memberi gambaran bahwa mekanik lulusan SMA pada masa kerja tertentu akan dapat menyaingi keberhasilan kerja mekanik lulusan STM. Bila hal ini benar, maka pendidikan kejuruan selama ini menyalahi konsep pendidikan kejuruan. Ditinjau secara makro dapat dinyatakan pendidikan kejuruan tidak efektif. Untuk membuktikan pendapat itu perlu dilakukan penelitian.

Pada aspek yang lain, Pemerintah Indonesia tetap memperbaiki dan membangun baik sarana maupun prasarana bagi STM (Nurhadi, 1989). Tampaknya Pemerintah masih percaya bahwa ada sumbangan pendidikan kejuruan terhadap pembangunan nasional. Bahkan, kedudukan pendidikan kejuruan semakin kokoh dengan adanya pengakuan pendidikan kejuruan dalam Undang-Undang no.2, tahun 1989, pasal 16. Dengan demikian, perlu dilakukan legitimasi ilmiah, guna memperjelas tentang isu lulusan STM; terutama dalam kaitannya dengan keberhasilan kerja.

Situasi lingkungan di mana individu tertentu hidup akan dapat menentukan harapan-harapan atau aspirasinya. Harapan memainkan peranan penting dalam mendorong seorang pekerja untuk berbuat terbaik dalam bekerja. Namun, bila

lingkungan kerja tidak dapat memenuhi harapan seseorang, maka pada diri orang tersebut akan timbul rasa kegagalan diri, dan ini akhirnya menyebabkan pekerja tidak bergairah bekerja. Untuk mengetahui lebih jauh kaitan antara harapan dengan pekerjaan, perlu diteliti peranan harapan kerja terhadap tercapainya keberhasilan kerja.

Lingkungan awal perkembangan pribadi dan intelektual seseorang bermula dari sekolah. Sekolahlah yang memberi bekal agar anak didiknya kelak dapat hidup di masyarakat. Sesuai dengan kenyataan, Sekolah tidak dapat memberikan latihan khusus tepat seperti apa yang ada pada pekerjaan di masyarakat. Bahkan di sekolah kejuruan sekalipun, pengalaman belajar anak didik tidak sama seperti yang terdapat di dunia kerja. Hal ini disebabkan karena kurikulum di sekolah tetap, sementara di dunia kerja berkembang penelitian yang melaju dengan cepat. Karena itu, wajar ada kesenjangan antara pendidikan dan kebutuhan masyarakat (Hassan, 1991).

Namun, pengetahuan apapun yang telah dipelajari di sekolah setidaknya-tidaknya mempunyai elemen yang identik dengan tugas-tugas pekerjaan yang ditemui di dunia kerja. Untuk itu perlu diteliti peranan keterampilan aplikasi terhadap keberhasilan kerja yang diraih seorang mekanik.

Seperti telah disebut terdahulu bahwa kondisi internal bengkel mobil di Kodya Padang sangat kompleks dan tidak menyenangkan. Dalam kondisi demikian, lingkungan kerja memberikan stimulus kepada individu mekanik bengkel

mobil. Mekanik sebaiknya dapat memberi respons yang positif terhadap lingkungan, namun tidak semua mekanik yang berperilaku demikian. Karena itu perlu diteliti peranan penyesuaian kerja terhadap keberhasilan kerja seorang mekanik.

Mekanik bengkel mobil di Kodya Padang memiliki bentuk dan variasi pengalaman kerja tersendiri, dan semakin lama seorang bekerja cenderung semakin banyak pengalamannya. Karena itu, perlu diteliti apakah ada pengaruh variasi masa kerja terhadap keberhasilan kerja mekanik bengkel mobil di Kodya Padang.

#### **B. Identifikasi Masalah**

Dari uraian di atas secara umum menunjukkan adanya kesenjangan antara kualitas tenaga kerja lulusan SMTA dengan tuntutan lapangan kerja. Penyebab kesenjangan ini tidak dapat hanya ditumpukan pada lembaga pendidikan formal sebagai lembaga mempersiapkan anggota masyarakat; termasuk ketenagakerjaan, karena di samping itu ada faktor eksternal dunia kerja dan faktor internal individu juga menimbulkan kesenjangan tersebut.

Iftikar (1976) berpendapat bahwa yang membuat seorang pekerja gagal atau berhasil dalam suatu pekerjaan ada dua faktor, yaitu faktor situasional dan faktor individu. Dalam bentuk lain Wegner (1977) mengidentifikasi dua faktor penyebab kegagalan atau keberhasilan, yaitu penyebab internal dan eksternal. Penyebab internal berupa



kemampuan (ability) dan usaha (effort). Penyebab eksternal berupa kesukaran tugas (task difficulty), kesempatan (chance) atau keberuntungan (luck).

Ditinjau dari segi konteksnya ternyata faktor lingkungan identik dengan faktor situasional, dan faktor diri identik dengan faktor individu. Faktor individu datang dari dalam diri seseorang baik sebelum maupun setelah sampai di tempat kerja, dan faktor situasional adalah faktor di luar diri seseorang. Dalam kaitan kedua faktor tersebut dengan keberhasilan kerja mekanik bengkel mobil lulusan SMTA dapat diidentifikasi beberapa permasalahan, yaitu:

#### 1. Faktor internal (individu)

##### a. Kemampuan

Kemampuan ini dapat dikelompokkan kedalam 4 kelompok, yang mencakup kemampuan teknis, kemampuan pengelolaan, kemampuan perilaku, dan kemampuan konseptual (Rao,1986). Karena itu dapat diajukan pertanyaan, seberapa besar peranan kemampuan-kemampuan di atas dalam membentuk keberhasilan kerja seorang mekanik ?

##### b. Usaha

Usaha merupakan faktor internal, yaitu jumlah energi yang dikeluarkan seseorang dalam mewujudkan keberhasilan kerjanya. Karena itu perlu dipertanyakan, seberapa besar sumbangan usaha kerja terhadap tercapainya suatu keberha-

silan kerja seorang mekanik ?

## 2. Faktor eksternal (situasional)

### a. Kesukaran tugas

Kesukaran tuga pada umumnya disebabkan oleh perubahan teknologi, baik teknologi peralatan kerja maupun teknologi otomotif. Dengan demikian penting dipertanyakan, seberapa besar pengaruh kesukaran tugas terhadap tercapainya suatu keberhasilan kerja seorang mekanik ?

### b. Kesempatan atau keberuntungan

Situasi yang diciptakan pimpinan bengkel mobil dapat memberi kesempatan kepada seseorang untuk mencapai keberhasilan kerja. Dalam hal demikian perlu diketahui, adakah kesempatan buat setiap mekanik untuk mencapai keberhasilan kerja ?

Di samping uraian di atas ternyata masih dapat diidentifikasi permasalahan lainnya, yakni permasalahan yang menyangkut motivasi dan pengalaman kerja. Berdasarkan ini perlu diketahui seberapa besar sumbangan motivasi dan pengalaman kerja terhadap tercapainya keberhasilan kerja ?

Dari uraian di atas tampak bahwa untuk mecapai keberhasilan kerja di bengkel mobil melibatkan banyak faktor. Dengan adanya identifikasi masalah ini dapat dipergunakan sebagai dasar dalam memecahkan masalah tentang keberhasilan kerja mekanik bengkel mobil lulusan STM dan SMA.

### C. Pembatasan Masalah

Secara faktual seorang mekanik dalam mewujudkan keberhasilan kerja dipengaruhi oleh faktor lingkungan dan faktor individu. Namun, dalam penelitian ini yang diangkat menjadi sumber masalah adalah faktor individu.

Sumber masalah ini dipilih karena dianggap faktor individu lebih besar pengaruhnya dalam mewujudkan keberhasilan kerja dibandingkan dengan pengaruh lingkungan kerja, karena faktor lingkungan dapat dimanipulasi (dikendalikan) oleh faktor individu. Dari faktor individu diambil beberapa faktor yang dianggap besar peranannya dalam meraih keberhasilan kerja, yaitu: keterampilan aplikasi, harapan kerja, penyesuaian kerja, latar belakang pendidikan, dan masa kerja.

Penelitian dibatasi hanya pada lulusan STM Jurusan Otomotif, STM Jurusan Mesin, dan SMA Jurusan IPA. Hal ini dilakukan karena pada umumnya mekanik bengkel mobil berasal dari lulusan STM Jurusan Otomotif, STM Jurusan Mesin, dan SMA Jurusan IPA.

### D. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah, maka dapat dirumuskan beberapa masalah, yaitu

1. Berapa persentase mekanik lulusan STM Jurusan Otomotif, STM Jurusan Mesin, dan SMA Jurusan IPA yang meraih ke-

berhasilan kerja di atas rerata kelompok mereka ?

2. Apakah terdapat hubungan antara keterampilan aplikasi dengan keberhasilan kerja mekanik bengkel mobil ?
3. Apakah terdapat hubungan antara harapan kerja dengan keberhasilan kerja mekanik ?
4. Apakah terdapat hubungan antara penyesuaian kerja dengan keberhasilan kerja mekanik ?
5. Apakah terdapat hubungan antara keterampilan aplikasi, harapan kerja, dan penyesuaian kerja secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri dengan keberhasilan kerja mekanik ?
6. Apakah terdapat perbedaan keberhasilan kerja mekanik bengkel mobil ditinjau dari latar belakang pendidikan dan masa kerja mereka ?

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian diharapkan mempunyai manfaat, baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, penelitian ini untuk mengembangkan konsep psikologi kejuruan dan konsep ilmu pendidikan, antara lain berupa pemahaman atas pembentukan keberhasilan kerja di bengkel mobil, terutama yang disebabkan oleh keterampilan aplikasi konsep-konsep ilmu-pengetahuan, harapan kerja, penyesuaian kerja, latar belakang pendidikan, dan masa kerja.

Secara praktis, dengan mengetahui peranan keterampilan aplikasi, harapan kerja, penyesuaian kerja, latar belakang pendidikan, dan masa kerja terhadap keberhasilan

kerja mekanik bengkel mobil, maka para pengelola pendidikan di kelas dan di balai latihan kerja diharapkan akan mengetahui peranan keterampilan aplikasi dalam mendidik anak didik. Selanjutnya, hasil penelitian diharapkan akan memberi manfaat buat pengelola bengkel mobil dalam memahami harapan kerja sebagai motivator, dan dalam membina karir mekanik; pengelola bengkel akan mengetahui peranan faktor latar belakang pendidikan dan masa kerja terhadap keberhasilan kerja. Kemudian, hasil penelitian ini akan bermanfaat buat para mekanik bengkel mobil dalam memilih strategi penyesuaian kerja. Dengan demikian dapat dikatakan hasil penelitian akan dapat digunakan kiat untuk mencapai keberhasilan kerja sebagai seorang mekanik bengkel mobil.

**BAB II**  
**KERANGKA TEORITIS DAN PENGAJUAN**  
**HIPOTESIS**

**A. Deskripsi Teoritis**

**1. Keberhasilan kerja**

**a. Pengertian Keberhasilan kerja**

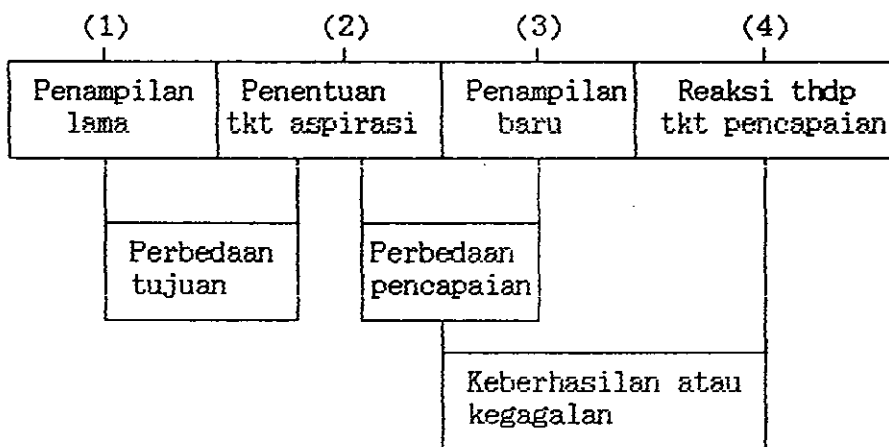
Aktivitas manusia yang bersifat melaksanakan tugas dan diakhiri oleh hasil karya disebut kerja. Pekerja yang dapat menghasilkan suatu karya dapat dikatakan berhasil. Crites (1969) menyatakan bahwa keberhasilan kerja adalah perilaku yang mencapai suatu tujuan dalam lingkungan kerja. Keberhasilan kerja dapat diartikan sebagai pencapaian suatu tujuan di lingkungan kerja. Dengan demikian ada dua dimensi dalam proses meraih keberhasilan kerja, yaitu tujuan yang hendak diraih dan perilaku dalam upaya mencapai tujuan tersebut. Karena itu, keberhasilan kerja tidak hanya semata-mata berbentuk hasil kerja, tetapi juga menyangkut proses kerja.

Untuk lebih jelasnya proses kejadian suatu keberhasilan atau kegagalan dapat didekati dari teori tingkat aspirasi. Lewin (1951) mendefinisikan tingkat aspirasi sebagai derajat kesukaran dari suatu tujuan yang telah diusahakan seseorang. Carter (1969) mengartikan tingkat aspirasi sebagai tingkat tujuan dari seseorang atau sekelompok orang menginginkan untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan khusus. Demikian juga, Hurlock (1975)

menyatakan tingkat aspirasi adalah suatu ukuran yang diinginkan seseorang untuk mencapai tujuan, dan diharapkan dapat dicapainya dalam waktu tertentu.

Dari pendapat di atas dapat dikatakan bahwa tujuan itu harus dicapai, dan tujuan itu sendiri merupakan tolok ukur suatu keberhasilan. Sebagaimana pendapat Hilgard (1962) suatu tujuan harus dicapai; bila tujuan tersebut tercapai berarti suatu keberhasilan, sedangkan bila tidak tercapai berarti suatu kegagalan.

Lewin (1944) menguraikan tingkat aspirasi melalui suatu rangkaian kejadian yang terdiri dari empat titik utama, yaitu: (1) penampilan yang lalu, (2) penentuan tingkat aspirasi, (3) pelaksanaan kegiatan, (4) reaksi pada tingkat pencapaian.



Gambar 1: Proses terjadinya keberhasilan atau kegagalan menurut Lewin (1944).

Gambar 1 menunjukkan bahwa seseorang yang telah mengerjakan suatu tugas akan mengetahui tingkat penampil-

annya (tahap 1). Berdasarkan tingkat penampilan yang dicapai itu, dia akan menetapkan atau memperkirakan tingkat aspirasi yang mungkin dapat dicapainya (tahap 2). Kemudian dia melaksanakan tugas itu pada penampilan kedua atau penampilan baru (tahap 3). Hasil yang diperoleh dari penampilan baru ini menimbulkan reaksi (tahap 4). Reaksi ini berupa perasaan keberhasilan atau kegagalan. Kalau hasil yang dicapai lebih besar dari yang sudah ditetapkan (tahap 2) berarti keberhasilan, dan bila lebih rendah dari yang ditetapkan berarti kegagalan.

Perbedaan antara penampilan lalu (tahap 1) dan penentuan tingkat aspirasi (tahap 2) disebut perbedaan tujuan (goal discrepancy), atau ketidaksesuaian tujuan. Perbedaan antara penentuan tingkat aspirasi (tahap 2) dengan penampilan baru disebut perbedaan pencapaian (attainment discrepancy). Perbedaan pencapaian ini merupakan dasar yang mempengaruhi reaksi dalam bentuk perasaan keberhasilan atau kegagalan. Dengan demikian, yang membatasi antara keberhasilan dan kegagalan adalah tercapai atau tidak tercapainya suatu tujuan dalam sistem lingkungan kerja.

Teori harga diri (self esteem) dapat juga menjelaskan kenapa seseorang ingin keberhasilan, teori ini berasal dari teori kebutuhan Maslow. Teori kebutuhan terdiri atas lima hirarki kebutuhan, yaitu fisiologis, rasa aman, sosialisasi, penghargaan, dan aktualisasi diri. Menurut teori kebutuhan Maslow setelah pemenuhan tiga kebutuhan terendah (fisiologis, rasa aman, sosialisasi), selanjutnya



individu akan meningkat ke tingkat kebutuhan keempat, yaitu penghargaan (esteem) (Gibson, 1985). Pemenuhan kebutuhan penghargaan akan menimbulkan percaya diri, martabat, dan kekuasaan. Sebaliknya, bila tak terpenuhinya kebutuhan penghargaan akan menimbulkan perilaku destruktif, seperti: marah-marah, mogok kerja, dan cekcok dengan atasan.

Individu akan menilai eksistensi penghargaan terhadap dirinya sebagai akibat interaksi antara dia dengan lingkungan, yang akhirnya melahirkan harga diri. Jadi harga diri (self-esteem) adalah penilaian diri sendiri yang dipengaruhi oleh penghargaan, interaksi, sikap, dan penerimaan orang lain terhadap dirinya.

Menurut Brandon (1980) harga diri mempengaruhi proses berfikir, tingkat emosi, keputusan yang diambil, nilai yang dianut, dan tujuan hidup. Bila seseorang mengalami keberhasilan dalam bekerja, dia akan cenderung memilih tugas lebih menantang pada pekerjaan selanjutnya. Tetapi jika dia mengalami kegagalan, tindakan selanjutnya tergantung pada tingkat harga diri pekerja tersebut (Bowen, 1977).

Pekerja yang mempunyai harga diri rendah selalu rendah diri, akibatnya dia akan sering mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan. Pekerja yang demikian selalu memilih tujuan lebih rendah dari tolok ukur (standar) lingkungan kerja. Dalam hal demikian dapat pekerja yang memiliki harga diri yang rendah cenderung tidak sukses.

Setiap orang menginginkan keberhasilan dalam bekerja, termasuk mekanik bengkel mobil. Namun, dalam hal tertentu mekanik untuk mencapai keberhasilan kerja tidaklah begitu mudah, karena kemampuan-kemampuan yang dimilikinya tidak memadai untuk mencapai keberhasilan tersebut. Di samping itu, lingkungan kerja juga memberi tekanan kepada para mekanik dan cenderung mempersulit tercapainya keberhasilan kerja.

Mekanik bengkel mobil pada umumnya berasal dari lulusan STM Jurusan Otomotif, STM Jurusan Mesin, dan SMA Jurusan IPA. Kemampuan yang dibawa ketiga lulusan sekolah tersebut secara faktual adalah berbeda, dalam hal demikian para mekanik dari lulusan STM Jurusan Otomotif, STM Jurusan Mesin, dan SMA Jurusan IPA harus berperilaku tertentu untuk dapat mencapai keberhasilan kerja.

#### **b. Kriteria Keberhasilan Kerja**

Keberhasilan kerja sangat tergantung pada konteks (bidang) pekerjaan tersebut. Karena itu, keberhasilan kerja pada satu jenis pekerjaan tak dapat disamakan dengan keberhasilan pada pekerjaan lain.

Untuk dapat mengidentifikasi kriteria keberhasilan kerja mekanik bengkel mobil, maka perlu ditinjau bagian-bagian mana yang dianggap sangat penting dalam menentukan keberhasilan kerja. Keberhasilan kerja seorang mekanik bengkel mobil dapat diketahui dari perbuatan dan hasil karyanya. Karena itu, kriteria keberhasilan kerja seorang

mekanik bengkel mobil dapat dilacak dari dua dimensi, yaitu: (1) dimensi prosedur kerja, dan (2) dimensi hasil kerja (Crites, 1969).

Dimensi prosedur kerja adalah evaluasi pelaksanaan tugas-tugas dari pekerjaan, berupa: langkah kerja, keselamatan kerja, ketepatan menggunakan alat, dan waktu yang digunakan. Yang dimaksud dengan dimensi hasil kerja adalah kondisi output, berupa ketepatan ukuran, dan kerapian.

Secara umum kriteria keberhasilan kerja dapat berbentuk: prestise, posisi, uang, kepopuleran, kekuasaan, dan keselamatan Bowen (1977). Super (1956) menyatakan ada beberapa kriteria keberhasilan kerja, yaitu: penghasilan, promosi, stabilitas, dan penilaian supervisor. Blum (1949) menyatakan keberhasilan kerja mempunyai beberapa kriteria, yaitu: (1) total produksi; (2) ketelitian produksi; (3) efisiensi pekerja; (4) penghasilan; (5) kemampuan mengembangkan diri. Menurut Korman dan Korman (1980) sukses berarti materialistik, berorientasi ke status dan kekuasaan.

Menurut Fryklund (1970) ada beberapa hal yang perlu dimiliki seorang mekanik bengkel mobil, yaitu: harus tampil praktis dalam semua kegiatan, bertindak berdasarkan fakta-fakta, dapat membaca gambar, dan dapat berhitung. Yang lebih rinci dapat dinyatakan bahwa mekanik yang ingin sukses di bengkel mobil harus memiliki perilaku kerja, seperti; cakap menggunakan pengetahuan teknik, peralatan manual, peralatan test, dan mesin-mesin; rapih dan bersih dalam bekerja; serta efisien dalam bekerja. Seorang meka-

nik yang demikian akan dengan mudah dapat mencapai tujuan pribadinya, seperti: peningkatan upah, promosi, pengakuan, penerimaan teman sekerja, dan bonus. Seiring dengan itu, terpenuhi pula tujuan perusahaan (bengkel), seperti: produksi tinggi, dan nama bengkel menjadi harum.

Sesuai dengan konteks kerja di bengkel mobil, maka kriteria keberhasilan kerja yang lebih operasional berupa (1) totalitas kerja; (2) posisi; (3) tanggung jawab; (4) kerapian kerja; dan (5) pendapatan. Totalitas kerja yang baik adalah waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu tugas kurang dari waktu tolok ukur. Yang dimaksud dengan posisi dalam hal ini adalah memimpin satu unit kerja atau membawahi beberapa pekerja lainnya. Tanggung jawab dalam hal ini merupakan sikap yang selalu memper-tanggungjawabkan pekerjaan yang dilakukannya. Kerapian kerja terdiri atas kebersihan dan ketelitian kerja, dan Yang dimaksud dengan pendapatan adalah totalitas gaji, bo-nus, dan tunjangan lainnya setiap bulannya.

## 2. Keterampilan Aplikasi

Keterampilan dapat dikelompokkan menjadi dua macam, yaitu keterampilan intelektual dan keterampilan psikomoto-rik (Darmanto, 1985). Keterampilan psikomotorik melibatkan kegiatan kognitif, misalnya seorang mekanik bekerja, mekanik harus mengaktifkan ototnya sekaligus memanisfes-tasikan kemampuan kognitifnya. Hal ini sejalan dengan pendapat Goetz (1981) yang menyatakan, keterampilan psiko-

motorik memerlukan perlakuan motoris yang diorganisasi oleh kegiatan otot di bawah bimbingan proses syaraf yang diawasi oleh otak.

Keterampilan kerja apapun yang ingin dilaksanakan memerlukan adanya aplikasi pengetahuan dari yang pernah dipelajari di kelas (tempat latihan) ke konteks pekerjaan. Karena itu, diperlukan suatu keterampilan intelektual, yaitu keterampilan menggunakan pengetahuan ke konteks kerja.

Keterampilan menggunakan pengetahuan ke konteks kerja disebut keterampilan aplikasi. Keterampilan aplikasi dapat juga disebut cara bagaimana memindahkan materi-materi yang pernah dipelajari di kelas ke konteks lain (Kirby, 1979). Dengan demikian materi-materi yang pernah dipelajari di kelas dapat dipakai di mana saja, sesuai dengan keinginan. Witherington (1986) menyatakan bahwa setiap perbuatan belajar atau pengalaman didapat di sekolah akan dapat berguna dan mempunyai fungsi dalam situasi yang akan dihadapi murid kelak.

Keterampilan aplikasi dapat juga disebut keterampilan transfer. Witherington (1986) menyatakan transfer bukan hanya berupa penggunaan pengetahuan secara khusus (spesifik) tetapi juga dapat dipergunakan secara umum. Artinya, pelajaran yang didapat di kelas bersifat formal, dan pengetahuan itu dapat digunakan dalam bentuk lain dalam kehidupan. Menurut teori disiplin formal, fikiran atau ingatan kalau sekali telah terlatih tidak peduli bahan

latihan macam manapun yang dipergunakan akan tetap cukup tajam untuk dipergunakan dalam setiap situasi lain.

Thorndike (1901), dikutip Bower (1981) dan Suryabrat (1983), mengembangkan teori elemen yang identik untuk menjelaskan keterampilan aplikasi (transfer). Teori ini menyatakan bahwa pengetahuan yang mempunyai elemen yang identik dengan konteks pekerjaan dapat dipindahkan ke persoalan yang ditemukan pada pekerjaan tersebut. Dengan demikian dapat dikatakan, suatu masalah akan dengan mudah dapat diatasi bila elemen-elemen dari masalah tersebut mempunyai elemen yang sama dengan elemen yang pernah dipelajari; pada hubungan inilah terjadi aplikasi (transfer).

Teori lain yang dapat menjelaskan keterampilan aplikasi adalah teori generalisasi. Teori generalisasi, dikutip Witherington (1986), yang dikembangkan Judd menekankan pentingnya kecakapan menangkap atau menjangkau pengertian-pengertian serta prinsip-prinsip pokok yang bersifat luas. Lebih jauh Judd menyatakan, bila seseorang memiliki pengetahuan yang bebas dan luas iapun akan sanggup untuk mengaplikasi hasil pelajaran tersebut ke situasi lain yang berbeda. Suatu pandangan yang dekat dengan teori Judd adalah pandangan Bode, yang menyatakan transfer hanya dapat terjadi dengan perantaraan pengertian.

Skinner, dikutip Bower (1981), mempergunakan istilah induksi untuk apa yang disebut generalisasi. Artinya, dari apa yang dipelajari diinduksikan, kemudian diambil

generalisasinya untuk mengatasi masalah-masalah ditemukan dalam kehidupan. Teori insight dari Gestalt menyatakan bahwa yang diaplikasi bukanlah materi melainkan relasi-relasi dan generalisasi yang diperoleh melalui insight (pengertian) (dalam Suryabrata, 1983; Bower, 1981).

Bertolak uraian teori di atas dan untuk keperluan penelitian ini dapat dinyatakan bahwa keterampilan aplikasi atau transfer adalah konstruk, yaitu konsep yang diciptakan atau digunakan dengan kesengajaan untuk penelitian.

Keterampilan aplikasi bila ditinjau dari keterampilan intelektual Bloom (1956) dapat dikelompokkan minimal berada pada tingkat aplikasi. Pada klasifikasi keterampilan intelektual (intellectual skill) telah tergambar adanya kegiatan intelektual, seperti: meramal, membandingkan (dalam klasifikasi komprehensif); menghubungkan, menerapkan (dalam klasifikasi aplikasi); mengurut, menyimpulkan (dalam klasifikasi analisis); merumuskan, merevisi (dalam klasifikasi sintesis); mengembangkan, dan memberi alasan (dalam klasifikasi evaluasi) (dalam Azwar, 1987). Keterampilan intelektual ini merupakan indikator dari keterampilan aplikasi. Tugas pekerjaan di bengkel mobil banyak bersifat 'memecahkan masalah' (trouble-shooting), karena itu dengan adanya mekanik memiliki keterampilan aplikasi yang tinggi diharapkan dapat dengan mudah mengatasi persoalan-persoalan kerja.

Menurut Larson (1972) seorang mekanik harus memiliki keterampilan teknikal, yaitu keterampilan menerapkan

teori-teori terapan yang mendukung keterampilan manipulatif. Sedangkan keterampilan manipulatif itu sendiri adalah keterampilan menggunakan peralatan dan mesin-mesin kerja. Bertolak dari uraian di atas dapat dikatakan seorang mekanik harus memiliki keterampilan aplikasi, karena dengan keterampilan aplikasi tugas-tugas dari pekerjaan dapat dengan mudah dijalankan.

Bertolak dari kondisi teknologi otomotif atau pekerjaan di bengkel mobil yang banyak menggunakan peristiwa alam, maka secara umum dapat digunakan konsep fisika untuk melihat keterampilan aplikasi seorang mekanik. Alasan ini sejalan dengan pendapat Gilbert (1972), dikutip Toeti Soekanto (1983), menyatakan adanya kasus penampilan seorang teknisi yang rendah, ternyata disebabkan ia tidak melihat adanya hubungan antara pekerjaan dengan fisika.

Ada beberapa konsep fisika yang sering digunakan di bengkel mobil, antara lain: panas, fluida, gaya, listrik, magnet, dan pembakaran. Pemilihan konsep fisika ini bukan berarti hanya konsep fisika yang digunakan pada teknologi otomotif atau pekerjaan di bengkel mobil. Masih banyak konsep ilmu lain yang digunakan pada teknologi otomotif (pekerjaan di bengkel mobil), seperti: kimia, matematika, merancang (design) dan lainnya, tetapi setidaknya pemakaian konsep fisika dalam penelitian ini dapat menjadi sarana yang dipakai untuk melihat keterampilan aplikasi seorang mekanik. Dengan demikian ada dua dimensi yang digunakan sebagai sarana untuk melihat keterampilan



aplikasi seorang mekanik, yaitu: dimensi konsep fisika dan dimensi aplikasinya.

### 3. Harapan Kerja

Pembahasan Harapan kerja terlebih dahulu diawali dengan memberikan pengertian tentang harapan. Menurut Crites (1969) individu berbuat sesuatu bukan hanya karena senang terhadap hasil tetapi karena adanya unsur subyektivitas individu yang menduga bahwa perbuatannya itu akan diiringi dengan suatu imbalan tertentu. Karena itu harapan menimbulkan banyak pilihan dan perilaku individu yang tidak hanya ditentukan oleh pilihan, tetapi juga oleh adanya harapan untuk mencapai sesuatu. Menurut Lawler (1983), harapan merupakan persepsi terhadap suatu imbalan, dan harapan itu sendiri timbul disebabkan oleh hubungan antara perilaku dan akibatnya.

Proposisi dasar teori mengenai harapan menyatakan, seorang akan memilih alternatif perilaku kerja yang memungkinkan memberikan hasil (Anastasi, 1979). Karena itu, apabila pada diri seorang mekanik ada suatu harapan, mekanik tersebut akan berperilaku kerja yang baik untuk dapat mewujudkan harapan itu. Dari pendapat ini tampak betapa besarnya peranan harapan terhadap perilaku kerja untuk dapat meraih suatu hasil. Harapan kerja dapat dijelaskan oleh teori harapan (expectancy theory). Teori ini sering digunakan di dunia industri, karena menekankan pada

persoalan usaha (effort) atau perbuatan (action) (Anastasi,1979).

Menurut teori harapan, ada dua persepsi seorang pekerja dalam menghadapi suatu tugas. Persepsi pertama adalah 'Pengharapan Usahan menuju Prestasi (U-->P)'; Yang dimaksud dengan (U-->P), terdapatnya persepsi mengenai probabilitas keberhasilan prestasi berdasarkan usaha. Persepsi kedua adalah 'Pengharapan Prestasi menuju Hasil (P-->H)'; pada pengharapan (P-->H) terdapat persepsi mengenai probabilitas penerimaan berdasarkan keberhasilan prestasi (dalam Gibson,1985;Lawler,1983;Wexley,1988).

Perbedaan kedua jenis harapan di atas didasari kondisi yang berbeda. Harapan dari suatu usaha membentuk prestasi (U-->P) tergantung pada kemampuan pekerja, tingkat kesukaran tugas, konflik, dan lingkungan fisik bengkel. Pada pengharapan (U-->P), pekerja melakukan alternatif perilaku kerja; bila alternatif perilaku kerja dipilih usaha maksimum diharapkan hasil kerja adalah yang terbaik. Bila pekerja memilih usaha minimal, diapun siap untuk menerima akibat hasil kerja yang jelek.

Pada pengharapan prestasi menuju hasil (P-->H), pekerja yang melaksanakan kerja terbaik (usaha maksimum) mengharapkan: peningkatan upah, bonus, promosi, dan pengakuan. Sebaliknya, pekerja dapat melaksanakan kerja yang jelek (usaha minimal) bisa terjadi karena adanya keinginan pribadi pekerja, seperti solidier dengan teman kerja, atau

protes pada pimpinan, dan ini dapat mengakibatkan: pemecatan, dan kecelakaan kerja.

Dari uraian di atas dapat dinyatakan, akhir dari suatu usaha kerja maksimal akan menghasilkan prestasi kerja yang baik. Dari prestasi kerja yang baik, pekerja mengharapkan mendapat hal-hal yang positif, seperti: peningkatan upah, promosi, mendapat bonus, kesempatan mengembangkan diri, dan pengakuan.

Teori yang sederhana namun terpakai untuk menjelaskan harapan adalah teori operant conditioning. Menurut teori Operant Conditioning, dikutip Anastasi (1979), bahwa imbalan akan efektif bila proporsional dengan perilaku kerja. Bila harapan merupakan persepsi tentang suatu imbalan, maka imbalan dapat digunakan untuk menimbulkan gairah kerja. Sahakian (1974) mendukung teori operant conditioning, dan mengatakan bahwa harapan merupakan kemungkinan untuk mendapatkan suatu imbalan dan menjadi penguat khusus dalam berperilaku.

Dengan demikian dapat dikatakan, mekanik yang mempunyai harapan kerja akan berperilaku kerja sesuai dengan potensi untuk mendapatkan imbalan dari lingkungan kerja. Dari uraian ini tergambar bahwa harapan kerja mempunyai hubungan keberhasilan kerja.

#### 4. Penyesuaian Kerja

Seorang memilih pekerjaan berarti dia telah mempertimbangkan apakah perusahaan tersebut dapat memberikan

kebahagian, kesejahteraan, dan martabat yang tinggi. Dalam kenyataannya tidak semua pekerja mendapatkan hal tersebut dengan mudah. Pada suatu pekerjaan pasti akan ditemukan adanya kesenjangan antara bekal yang dibawa dengan tuntutan pekerjaan. Oleh sebab itu, untuk mencapai keberhasilan kerja diperlukan penyesuaian kerja.

Penyesuaian kerja adalah usaha-usaha yang harus dilakukan seseorang setelah bekerja, dan bertujuan untuk menguasai tugas pekerjaan. Teori penyesuaian kerja terfokus pada perilaku kerja manusia yang merupakan hubungan individu dengan lingkungan kerjanya.

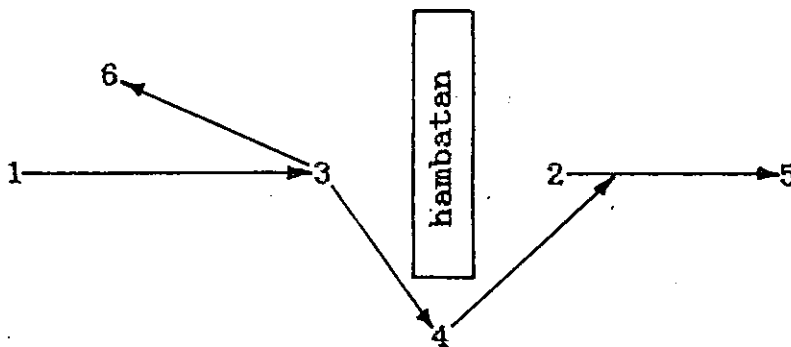
Dawis (1984) menyampaikan beberapa proposisi tentang penyesuaian kerja (work adjustment) antara lain: (1) kerja adalah konseptualisasi suatu interaksi antara individu dengan lingkungan kerja; (2) lingkungan kerja menuntut dilaksanakannya tugas-tugas tertentu dan setiap pekerja harus memiliki kemampuan untuk melakukannya; (3) agar interaksi tetap terjaga kelangsungannya maka diperlukan adanya kesesuaian antara individu dengan lingkungan kerja.

Dari proposisi di atas dapat dinyatakan bahwa penyesuaian kerja adalah proses untuk mempertahankan dan mencapai kesesuaian antara individu dengan lingkungan kerja. Arkoff (1968) mendefinisikan penyesuaian sebagai interaksi seseorang dengan lingkungannya.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa penyesuaian kerja adalah interaksi antara individu dengan lingkungan kerjanya. Lingkungan yaitu berkenaan dengan

sesuatu di luar diri seseorang tetapi berhubungan dengan diri orang tersebut, seperti lingkungan fisik dan non-fisik. Lingkungan fisik mencakup: peralatan kerja, gedung, dan tata letak. Lingkungan non-fisik mencakup: komunikasi, situasi psikis, prosedur kerja dan sebagainya.

Karena itu, bagaimana pekerja berperilaku kerja dalam lingkungan kerja tergantung pada karakteristik individu tersebut. Perilaku manusia cenderung membentuk suatu pola perilaku yang sama (Arkoff, 1968). Menurut Shaffer dan Shoben, dikutip Crites (1969), pola perilaku terbentuk sebagai akibat adanya tujuan yang sama diantara individu. Lebih jauh Shaffer dan Shoben menyampaikan suatu pola perilaku penyesuaian kerja adalah tindakan individu dalam hubungannya dengan lingkungan kerja. Proses ini terkait dengan beberapa faktor, dan keterkaitan ini menimbulkan pola dinamika proses penyesuaian kerja. Proses itu dapat ditunjukkan pada gambar 2 berikut ini.



Gambar 2: Pola dinamika proses penyesuaian kerja dari Shaffer dan Shoben (Crites, 1969).

Keterangan:

1. tahap pekerja termotivasi
2. tahap menghadapi hambatan pekerjaan
3. tahap respon terhadap hambatan (masalah) kerja
4. tahap melakukan penyesuaian diri
5. tahap keberhasilan mengatasi hambatan;
6. pekerja yang frustrasi.

Gambar 2 di atas dapat dijelaskan sebagai berikut, tahap (1) mekanik yang mempunyai motivasi dan melakukan suatu pekerjaan. Pada tahap (1) pekerja akan berusaha untuk mencapai tujuan tertentu, seperti: prestasi, kesempatan berkembang, pengakuan, hubungan yang baik dengan teman kerja atau atasan. Tentu tidak semua tujuan tersebut dapat tercapai dengan mudah. Pada tahap (2) pekerja berhadapan dengan hambatan (masalah/persoalan) pekerjaan seperti: kesukaran tugas, konflik, lingkungan fisik. Pada tahap (3) pekerja memberi respons terhadap hambatan (masalah/persoalan) kerja yang dihadapinya. Pada tahap (3) ini pekerja mempelajari situasi dan berusaha mengatasi masalah dengan mekanisme tertentu. Setelah mempertimbangkan banyak hal pekerja melakukan penyesuaian diri (tahap 4). Beberapa pekerja dapat mencapai tujuannya (tahap 5), dan pada tahap ini pekerja tersebut dapat dikatakan telah mencapai keberhasilan kerja. Beberapa pekerja gagal menyelesaikan masalah yang dihadapinya dan dalam kondisi demikian pekerja tersebut mengalami konflik atau putus asa tahap (6).

Dari pola penyesuaian kerja tersebut dapat dikatakan ada dua masalah pokok dalam proses penyesuaian kerja,

yaitu: hambatan dan penyesuaian kerja. Hambatan adalah kondisi yang menahan mekanik dalam usaha mencapai tujuan. Hambatan tersebut dapat datang dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja. Hambatan dari dalam diri sendiri sama dengan faktor individu, yaitu: sikap, bakat, minat, pengetahuan yang dimiliki, dan motivasi. Hambatan dari lingkungan pekerjaan, seperti: pemakaian peralatan, lay out gedung, perkembangan teknologi, dan bentuk manajemen.

Meltzer, dikutip Crites (1969) menyatakan gaya penyesuaian kerja adalah tingkah laku untuk mengurangi atau mengatasi masalah yang dihadapi di tempat kerja. Sehingga, penyesuaian kerja merupakan suatu strategi pemecahan masalah yang komprehensif, jelas dan berfikir induksi.

Menurut Crites (1969) untuk mengatasi masalah (hambatan/tekanan) pekerjaan dapat digunakan empat gaya penyesuaian kerja, berupa: (1) kerelaan atau kesetujuan tanpa protes, yaitu seseorang membiarkan saja hambatan yang dihadapinya, tidak berusaha secara konstruktif untuk menyelesaikan masalah dan pasrah saja terhadap masalah yang timbul; (2) mengendalikan dan memanipulasi, yaitu mencoba menekan masalah yang dihadapi dan menyelesaikan satu persatu dengan memanipulasi lingkungan yang menjadi sumber permasalahan; (3) kompromi, yaitu seorang pekerja berusaha memecahkan dan membongkar masalah dengan mengubah diri sendiri dan lingkungannya; (4) integratif, disini seorang pekerja yang berprestasi dapat menarik sintesis dari masalah-masalah yang terjadi, dan dia dapat lepas dari

masalah tanpa melakukan perubahan yang berarti (ekstrim).

Penyesuaian kerja dalam arti luas mencakup penyesuaian terhadap atasan, teman kerja, peralatan, mesin-mesin, tata letak, dan prosedur kerja. Dengan demikian bila pekerja mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya kerja, maka pekerja tersebut akan dapat dengan mudah dapat mencapai keberhasilan kerja.

Untuk dapat melacak penyesuaian kerja seorang mekanik bengkel mobil haruslah ditinjau dari dimensi konflik, sikap, pendirian, dan ambisi yang ada pada mekanik bengkel mobil. Selanjutnya untuk dapat mengetahui bagaimana cara seorang mekanik menyesuaikan diri dengan lingkungannya dapat diketahui dari keempat jenis gaya penyesuaian kerja.

## 5. Latar Belakang Pendidikan

Suradjiman (1980) menyatakan semua sekolah mulai dari tingkat dasar sampai perguruan tinggi bertugas menyiapkan tenaga kerja untuk keperluan pembangunan, sebab semua orang pada akhirnya akan terjun ke masyarakat dan diharapkan dapat menyumbang tenaganya untuk keperluan pembangunan. Karena besarnya harapan terhadap pendidikan, maka pendidikan harus sengaja diusahakan dan secara sadar mengembangkan kepribadian anak didik agar dapat menjadi anggota masyarakat. Hal ini senada dengan pendapat Finch dan Crunkilton (1975) yang menyatakan ada dua tujuan