

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Pengetahuan

2.1.1 Pengertian Pengetahuan

Pengetahuan adalah hasil tau dari manusia yang hanya sekedar menjawab pertanyaan “apa”. Apabila pengetahuan mempunyai sasaran tertentu, mempunyai metode atau pendekatan untuk mengkaji obyek tertentu sehingga memperoleh hasil yang dapat disusun secara sistematis dan diakui secara umum, maka terbentuklah disiplin ilmu (Notoatmodjo, 2007). Pengetahuan adalah hasil dari mengingat suatu hal, termasuk mengingat kembali kejadian yang pernah dialami baik dengan sengaja maupun tidak sengaja dan ini terjadi sesudah orang melakukan kontak atau pengamatan terhadap suatu obyek tertentu (Mubarak, 2007).

Pengetahuan adalah hasil dari tahu, dan ini terjadi setelah seseorang melakukan penginderaan terhadap suatu obyek tertentu. Penginderaan terjadi melalui panca indera manusia yang dimilikinya yaitu indera penglihatan, pendengaran, penciuman, perasa, dan peraba. Sebagian besar pengetahuan manusia didapat melalui indera penglihatan dan indera pendengaran. Dengan sendirinya pada waktu penginderaan sampai menghasilkan pengetahuan tersebut sangat dipengaruhi oleh intensitas perhatian dan persepsi terhadap suatu obyek (Notoatmodjo, 2010).

2.1.2 Tingkat Pengetahuan

Pengetahuan atau kognitif adalah domain yang sangat penting untuk terbentuknya tindakan seseorang (*Overt Behavior*) tingkat pengetahuan dari yang sederhana sampai yang kompleks dibagi menjadi 6 tingkatan yaitu:

1. Tahu (*Know*)

Tahu dapat diartikan sebagai mengingat suatu materi yang telah dipelajari sebelumnya. Termasuk didalamnya yaitu mengingat kembali (*recall*) terhadap suatu yang khusus dari seluruh bahan yang dipelajari atau rangsangan yang telah diterima. Sehingga, "Tahu" adalah tingkat pengetahuan yang paling rendah gunanya untuk mengukur bahwa orang tahu yang dipelajari seperti: menyebutkan, menguraikan, mendefinisikan, menyatakan, dan sebagainya.

2. Memahami (*Comprehension*)

Memahami dapat diartikan sebagai suatu kemampuan secara benar tentang obyek yang diketahui, dapat menjelaskan materi tersebut dengan benar. Orang yang paham terhadap suatu objek atau materi bisa menjelaskan, menyebutkan contoh, menyimpulkan, meramalkan terhadap suatu objek yang akan dipelajari.

3. Aplikasi (*Application*)

Aplikasi dapat diartikan sebagai kemampuan untuk menggunakan materi yang dipelajari pada situasi atau kondisi nyata. Aplikasi

bisa diartikan sebagai aplikasi ataupun penggunaan hukum-hukum, rumus, metode, prinsip dan sebagainya.

4. Analisis (*Analysis*)

Analisis merupakan suatu kemampuan untuk menjabarkan materi atau suatu obyek ke dalam komponen, tetapi masih didalam suatu struktur organisasi tetapi masih ada kaitannya satu sama lain.

5. Sintesis (*Synthesis*)

Sintesis yaitu menunjukkan suatu kemampuan untuk meletakkan atau menghubungkan bagian-bagian didalam suatu bentuk keseluruhan yang baru.

6. Evaluasi (*Evaluation*)

Evaluasi yaitu berkaitan dengan kemampuan untuk melakukan penelitian terhadap suatu materi atau obyek. Penelitian ini berdasarkan suatu kriteria yang ditentukan sendiri atau menggunakan kriteria-kriteria yang ada (Notoatmodjo, 2010).

2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengetahuan

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengetahuan seseorang, yaitu:

1. Faktor Internal

a. Umur

Umur adalah usia individu yang dihitung sejak saat dilahirkan sampai saat beberapa tahun. Semakin cukup umur tingkat kematangan dan kekuatan seseorang akan lebih matang dalam berpikir dan bekerja dari segi kepercayaan

masyarakat yang lebih dewasa akan lebih percaya daripada orang belum cukup tinggi kedewasaannya. Hal ini sebagai akibat dari pengalaman jiwa (Nursalam, 2011).

Kategori umur menurut Depkes RI (2009) dalam I Gusti (2015):

- 1) Masa balita : 0 – 5 tahun
- 2) Masa kanak-kanak : 5 – 11 tahun
- 3) Masa remaja awal : 12 – 16 tahun
- 4) Masa remaja akhir : 17 – 25 tahun
- 5) Masa dewasa awal : 26 – 35 tahun
- 6) Masa dewasa akhir : 36 – 45 tahun
- 7) Masa lansia awal : 46 – 55 tahun
- 8) Masa lansia akhir : 56 – 65 tahun
- 9) Masa manula : 65 – sampai atas

b. Pengalaman

Pengalaman adalah guru yang terbaik (*experient is the best teacher*, pepatah tersebut dapat diartikan bahwa pengalaman adalah sumber pengetahuan, atau pengalaman itu merupakan suatu cara untuk memperoleh suatu kebenaran pengetahuan (Notoatmodjo, 2010).

c. Pendidikan

Pendidikan adalah seluruh proses kehidupan yang dimiliki oleh setiap individu berupa interaksi antara individu dengan lingkungannya, baik secara formal maupun informal yang

melibatkan perilaku individu maupun kelompok. Pendidikan berarti bimbingan yang telah diberikan oleh seseorang kepada perkembangan orang lain untuk menuju kearah cita-cita tertentu guna mengisi kehidupan sehingga mampu mencapai kebahagiaan (Ariani, 2010).

d. Pekerjaan

Pekerjaan adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh seseorang untuk memperoleh penghasilan guna memenuhi kebutuhan setiap hari. Pekerjaan adalah aslah satu faktor yang mempengaruhi pengetahuan. Seseorang yang bekerja akan sering berinteraksi dengan orang lain sehingga akan mempunyai pengetahuan baik pula. Pengalaman dalam bekerja akan memberikan pengetahuan dan keterampilan serta pengalaman belajar dalam bekerja akan mampu mengembangkan kemampuan dalam mengambil keputusan yang merupakan keterpaduan menalar secara ilmiah (Ariani, 2014).

e. Jenis Kelamin

Jenis kelamin adalah rentang waktu seseorang yang dimulai sejak dia dilahirkan hingga dia berulang tahun. Jika seseorang itu mempunyai umur yang cukup maka akan mempunyai pola pemikiran dan pengalaman yang matang pula. Umur akan sangat berpengaruh terhadap daya tangkap sehingga

pengetahuan yang diperolehnya akan semakin baik (Ariani, 2014).

2. Faktor Eksternal

a. Sumber Informasi

Seseorang yang mempunyai sumber informasi yang lebih banyak maka akan memiliki pengetahuan yang lebih luas juga. Salah satu sumber informasi yang berperan penting bagi pengetahuan yakni media massa. Menurut Notoatmodjo (2003), pengetahuan bisa didapatkan dari beberapa sumber antara lain media cetak, elektronik, papan, keluarga dan lain-lain.

b. Lingkungan

Lingkungan merupakan segala sesuatu yang ada disekitar individu, baik lingkungan fisik, biologis, maupun sosial. Lingkungan juga berpengaruh terhadap proses masuknya pengetahuan ke dalam individu yang berada didalam lingkungan tersebut. Hal ini terjadi dikarenakan adanya interaksi secara timbal balik meskipun tidak yang akan direspon sebagai pengetahuan oleh individu.

c. Sosial Budaya

Kebudayaan dimana hidup dan dibesarkan memiliki pengaruh besar terhadap pembentukan sikap kita apabila dalam sebuah wilayah memiliki budaya untuk selalu menjaga

kebersihan lingkungannya, maka sesegera mungkin berpengaruh terhadap sikap pribadinya (Azwar, 2010).

d. Status Ekonomi

Status ekonomi juga akan menentukan adanya suatu fasilitas yang dibutuhkan untuk kegiatan tertentu. Sehingga status sosial ekonomi ini akan berpengaruh terhadap pengetahuan seseorang.

2.1.4 Cara Memperoleh Pengetahuan

Cara memperoleh pengetahuan Menurut Notoatmodjo (2010):

1. Cara tradisional untuk mendapatkan pengetahuan cara kuno atau tradisional ini dipakai untuk mendapatkan kebenaran pengetahuan, sebelum ditemukannya metode ilmiah, atau metode penemuan statistik dan logis. Cara-cara pengetahuan pada periode ini meliputi:

a. Cara Coba Salah (*Trial and Error*)

Cara ini dilakukan dengan menggunakan kemungkinan dalam memecahkan suatu masalah dan apabila kemungkinan tersebut tidak bisa dicoba kemungkinan yang lain.

b. Berdasarkan Pengalaman Pribadi

Pengalaman adalah sumber pengetahuan untuk mendapatkan kebenaran pengetahuan.

c. Melalui Jalan Fikiran

Untuk mendapatkan pengetahuan dan kebenarannya manusia harus menggunakan jalan fikiran serta penalarannya. Cara

kekuasaan atau otoritas didalam kehidupan sehari-hari, banyak sekali kebiasaan-kebiasaan dan tradisi-tradisi yang dilakukan oleh orang, tanpa melalui penalaran apakah yang dilakukan tersebut baik atau tidak. Kebiasaan-kebiasaan seperti ini biasanya diwariskan secara turun-temurun dari generasi ke generasi berikutnya. Kebiasaan-kebiasaan ini diterima dari sumbernya sebagai kebenaran yang mutlak. Sumber pengetahuan tersebut dapat berupa pemimpin-pemimpin masyarakat baik formal maupun informal, ahli agama, serta pemegang pemerintahan. Dengan kata lain, pengetahuan tersebut didapatkan berdasarkan dari otoritas atau kekuasaan.

2. Cara Modern

Cara baru atau modern dalam mendapatkan pengetahuan yang lebih sistematis, logis, dan alamiah. Cara ini disebut “metode penelitian ilmiah” atau lebih dikenal dengan metodologi penelitian yaitu:

a. Metode Berpikir Induktif

Mula-mula mengadakan pengamatan langsung terhadap gejala-gejala alam atau kemasyarakatan kemudian hasilnya dikumpulkan atau diklasifikasikan, dan pada akhirnya diambil kesimpulan umum.

b. Metode Berpikir Deduktif

Metode berpikir dengan menerapkan hal-hal yang umum terlebih dahulu untuk seterusnya dihubungkan dalam ke dalam bagian-bagian yang khusus.

2.1.5 Pengukuran Pengetahuan

Pengetahuan dapat diukur dengan berdasarkan isi materi dan luasnya pengetahuan. Isi dari materi dapat diukur dengan metode wawancara atau angket sedangkan kedalaman pengetahuan dapat diukur berdasarkan tingkatan pengetahuan seseorang (Notoatmodjo, 2010).

Menurut Budiman & Riyanto (2013), pengetahuan dikategorikan menjadi dua, yaitu:

1. Tingkat pengetahuan kategori Baik jika nilai $> 50\%$
2. Tingkat pengetahuan kategori Kurang jika nilai $\leq 50\%$

2.2 Konsep Motivasi

2.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata “motif” yang diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai sebuah tujuan (Sardiman, 2007). Motivasi merupakan suatu dorongan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan (Notoatmodjo, 2003).

Motivasi merupakan karakteristik psikologis manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Hal ini termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku manusia ke arah tekad tertentu (Nursalam, 2017). Motivasi merupakan dorongan dasar yang bisa menggerakkan seseorang untuk bertingkah laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan guna melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Oleh karena itu, perbuatan seseorang yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema yang sesuai dengan motivasi yang mendasarinya (Hamzah, 2017).

Oleh sebagian besar ahli, proses motivasi diarahkan guna mencapai suatu tujuan. Tujuan atau hasil yang dicari karyawan dipandang sebagai kekuatan yang dapat menarik orang. Memotivasi orang merupakan manajemen untuk mempengaruhi tingkah laku manusia berdasarkan pengetahuan mengenai apa yang membuat orang bergerak (Suarli & Bahtiar, 2010).

2.2.2 Teori-teori Motivasi

Menurut Notoatmodjo (2014) mengemukakan bahwa banyak para ahli dari berbagai disiplin ilmu merumuskan konsep atau teori tentang motivasi. Diantara banyaknya konsep tentang motivasi dari berbagai ilmu tersebut, dibawah ini dikemukakan beberapa konsep sebagai dasar motivasi.

1. Teori McClelland

Menurut McClelland yang dikutip dan diterjemahkan oleh Sahlan Asnawi (2002), mengemukakan bahwa dalam diri manusia ada dua motivasi yaitu motif primer atau motif yang tidak dipelajari, dan motif sekunder atau motif yang dipelajari melalui pengalaman dan interaksi dengan orang lain. Oleh karena itu motif sekunder timbul karena adanya interaksi dengan orang lain, maka motif ini sering juga disebut motif sosial. Motif primer atau motif yang tidak dipelajari ini secara ilmiah timbul pada setiap manusia secara biologis. Motif ini mendorong seseorang untuk terpenuhinya kebutuhan biologisnya misalnya makan, minum, seks dan kebutuhan-kebutuhan biologisnya yang lain.

Sedangkan motif sekunder merupakan motif yang ditimbulkan karena dorongan dari luar akibat interaksi dengan orang lain atau interaksi sosial. Selanjutnya motif sosial ini oleh Clelland yang dikutip oleh Isnanto Bachtiar Senoadi (1984), dibedakan menjadi 3 motif, yaitu:

a. Motif untuk berprestasi (*need for achievement*)

Berprestasi merupakan suatu dorongan yang ada pada setiap manusia untuk mencapai hasil kegiatannya atau hasil kerjanya secara maksimal. Secara naluri setiap orang memiliki kebutuhan untuk mengerjakan atau melakukan kegiatan yang lebih baik dari sebelumnya, dan bila mungkin untuk lebih baik dari orang lain. Secara rinci pencerminan motif berprestasi dalam kehidupan sehari-hari antara lain adalah sebagai berikut:

- 1) Berani mengambil tanggung jawab pribadi atas perbuatan-perbuatannya.
- 2) Selalu mencari umpan balik terhadap keputusan atau tindakan-tindakan yang berkaitan dengan tugasnya.
- 3) Selalu berusaha melakukan pekerjaan atau tugasnya sehari-hari dengan cara-cara baru atau inovatif dan kreatif.
- 4) Senantiasa tidak atau belum puas terhadap setiap pencapaian kerja atau tugas, dan sebagainya.

b. Motif untuk berafiliasi (*need for affiliation*)

Manusia merupakan makhluk sosial, oleh sebab itu manusia menjadi bermakna dalam interaksinya dengan manusia yang lain (sosial). Dengan demikian, secara naluri kebutuhan atau dorongan untuk berafiliasi dengan sesama manusia yaitu melekat pada setiap orang. Pencerminan motif berafiliasi pada perilaku sehari-hari dalam organisasi kerja, antara lain sebagai berikut:

- 1) Senang menjalin “pertemanan” atau persahabatan dengan orang lain terutama dengan *peer group*-nya.
- 2) Dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas lebih mementingkan *team work* daripada kerja sendiri.
- 3) Dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan lebih merasa efektif bekerja sama dengan orang lain daripada sendiri.

- 4) Setiap pengambilan keputusan berkaitan dengan tugas cenderung minta persetujuan atau kesepakatan dengan orang lain atau kawan sekerjanya, dan sebagainya.

c. Motif untuk berkuasa (*need for power*)

Manusia memiliki kecenderungan untuk mempengaruhi dan menguasai orang lain, baik dalam kelompok sosial yang kecil maupun kelompok sosial yang besar. Motif untuk mempengaruhi dan menguasai orang lain ini oleh Clelland disebut motif berkuasa. Motif berkuasa ini merupakan berusaha untuk mengarahkan perilaku seseorang guna mencapai kepuasan melalui tujuan tertentu, yaitu kekuasaan dengan jalan mengontrol atau menguasai orang lain. Pencerminan motif berkuasa ini dalam kehidupan sehari-hari antara lain seperti dibawah ini:

- 1) Selalu ingin mendominasi pembicaraan-pembicaraan dalam sebuah pergaulan dengan orang lain terutama dalam kelompok.
- 2) Aktif dalam menentukan atau pengambilan keputusan terkait dengan kegiatan kelompok atau pekerjaan.
- 3) Senang membantu atau memberikan pendapat kepada pihak lain, meskipun ia tidak diminta.

- 4) Senang menjadi anggota suatu organisasi atau perkumpulan yang bisa mencerminkan prestasi, dan sebagainya.

2. Teori McGregor

Berdasarkan penelitiannya, McGregor menyimpulkan bahwa teori motivasi itu dalam teori X dan Y. Teori ini berdasarkan pada pandangan konvensional atau klasik (teori X) dan pandangan baru atau modern (teori Y). Teori X yang bertolak dari pandangan klasik ini bertolak dari anggapan bahwa:

- a. Pada umumnya manusia itu tidak senang bekerja.
- b. Pada umumnya manusia cenderung sedikit mungkin melakukan aktivitas atau bekerja.
- c. Pada umumnya manusia itu kurang berambisi.
- d. Pada umumnya manusia itu kurang senang apabila diberi tanggung jawab, melainkan suka diatur dan diarahkan.
- e. Pada umumnya manusia itu bersifat egois dan kurang acuh terhadap organisasi. Oleh sebab itu, dalam melakukan pekerjaan harus diawasi dengan ketat dan harus dipaksa untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Sedangkan pada teori Y yang bertumpu pada pandangan atau pendekatan baru ini beranggapan bahwa:

- a. Pada dasarnya manusia itu tidak pasif, tetapi aktif.
- b. Pada dasarnya manusia itu tidak malas bekerja, tetapi suka bekerja.

- c. Pada umumnya manusia itu dapat berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya.
- d. Pada umumnya manusia itu selalu berusaha mencapai sasaran atau tujuan organisasi.
- e. Pada umumnya manusia itu selalu mengembangkan diri untuk mencapai tujuan atau sasaran.

Berdasarkan teori McGregor ini, para pimpinan atau manajer atau pemimpin organisasi, lembaga atau institusi memiliki keyakinan bahwa mereka dapat mengarahkan para anggota atau bawahannya untuk mencapai produktivitas atau tujuan organisasi-organisasi mereka. Oleh sebab itu, para pimpinan tersebut dipermudah dalam memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Dengan tercapainya tujuan-tujuan organisasi, maka tujuan-tujuan perorangan dalam suatu organisasi juga akan tercapai.

3. Teori Herzberg

Frederick Herzberg merupakan seorang ahli psikologi dari Universitas Cleveland, Amerika Serikat. Pada tahun 1950 sudah mengembangkan teori motivasi “Dua faktor” (*Herzberg's Two Factors Motivation Theory*). Berdasarkan teori ini, ada dua faktor yang mempengaruhi seseorang dalam kegiatan, tugas atau pekerjaannya, yaitu:

- a. Faktor-faktor penyebab kepuasan (*satisfier*) atau faktor motivasional. Faktor penyebab kepuasan ini menyangkut

kebutuhan psikologis seseorang, yang meliputi pada serangkaian kondisi instrinsik. Apabila kepuasan dicapai dalam kegiatan atau pekerjaannya, maka akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat bagi seseorang untuk bertindak atau bekerja, dan akhirnya bisa menghasilkan kinerja yang tinggi.

Faktor motivasional (kepuasan) ini mencakup antara lain:

- 1) Prestasi (*achievement*)
- 2) Penghargaan (*recognition*)
- 3) Tanggung jawab (*responsibility*)
- 4) Kesempatan untuk maju (*possibility of growth*)
- 5) Pekerjaan itu sendiri (*work*)

b. Faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan (*dissatisfaction*) atau faktor higiene. Faktor-faktor ini menyangkut kebutuhan akan pemeliharaan atau *maintenance factor* yang adalah hakikat manusia yang ingin mendapatkan kesehatan badaniah. Hilangnya faktor-faktor ini akan menimbulkan ketidakpuasan bekerja (*dissatisfaction*). Faktor higienes yang menimbulkan ketidakpuasan melakukan kegiatan, tugas atau pekerjaan ini antara lain, yaitu:

- 1) Kondisi kerja fisik (*physical environment*)
- 2) Hubungan interpersonal (*interpersonal relationship*)
- 3) Kebijakan dan administrasi perusahaan (*Company and administration policy*)
- 4) Pengawasan (*supervision*)

5) Gaji (*salary*)

6) Keamanan kerja (*job security*)

Dari teori Herzberg ini bisa ditarik suatu kesimpulan bahwa:

1) Faktor-faktor yang bisa meningkatkan atau memotivasi seseorang dalam meningkatkan kinerjanya yaitu kelompok faktor-faktor motivasional (*satisfiers*).

2) Perbaikan gaji, kondisi kerja, kebijakan organisasi dan administrasi tidak akan menimbulkan kepuasan, melainkan menimbulkan ketidakpuasan. Sedangkan faktor yang menimbulkan kepuasan merupakan hasil dari kegiatan atau hasil kerja itu sendiri.

3) Perbaikan faktor higiene kurang bisa mempengaruhi terhadap sikap untuk melakukan kegiatan atau kerja yang positif.

4. Teori Maslow

Maslow adalah seorang ahli psikologi telah mengembangkan teori motivasi ini sejak tahun 1943. Maslow melanjutkan teori Elton Mayo (1880-1949), berdasarkan pada kebutuhan manusia yang dibedakan antara kebutuhan biologis dan kebutuhan psikologis, atau disebut kebutuhan materiil (biologis) dan kebutuhan nonmateri (psikologis). Maslow mengembangkan teorinya sesudah ia mempelajari kebutuhan-kebutuhan manusia itu bertingkat-tingkat atau sesuai dengan “hierarki”, dan dibagi menjadi 5 tingkatan kebutuhan, yaitu:

a. Kebutuhan Fisiologi

Menurut Maslow, kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan untuk mempertahankan hidup, oleh sebab itu sangat pokok. Kebutuhan ini meliputi kebutuhan-kebutuhan yang sangat vital bagi manusia, yaitu: sandang, pangan dan papan (pakaian, makanan, dan perumahan). Apabila kebutuhan ini secara relatif terpenuhi, maka kebutuhan yang lain seperti rasa aman, kebutuhan untuk diakui oleh orang lain juga akan menyusul untuk dipenuhi.

b. Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan rasa aman memiliki bentangan yang sangat luas, mulai dari rasa aman dari ancaman alam, misalnya hujan, rasa aman dari orang jahat atau pencuri, rasa aman dari masalah kesehatan atau bebas dari penyakit, sampai dengan rasa aman dari ancaman dikeluarkan dari pekerjaan. Kebutuhan akan keamanan ini bukan saja hanya keamanan fisik, tetapi keamanan juga keamanan secara psikologis, misalnya bebas dari tekanan atau intimidasi dari orang lain.

c. Kebutuhan Sosialisasi atau Afiliasi dengan Orang Lain

Kebutuhan untuk berafiliasi atau bersosialisasi dengan orang lain bisa diwujudkan melalui keikutsertaan seseorang dalam suatu organisasi atau perkumpulan-perkumpulan tertentu. Manusia pada dasarnya merupakan makhluk sosial, yang selalu ingin berkelompok atau bersosialisasi dengan orang

lain. Kebutuhan berafiliasi dengan orang lain pada prinsipnya agar dirinya itu diterima dan disayangi oleh pihak lain sebagai anggota kelompoknya.

d. Kebutuhan Akan Penghargaan

Setelah ketiga kebutuhan (fisiologis, rasa aman, dan afiliasi) tersebut maka terpenuhi kebutuhan berikutnya, yaitu kebutuhan penghargaan (*esteem needs*) akan muncul. Kebutuhan penghargaan ini merupakan kebutuhan “prestise”, dan kebutuhan ini bukan monopoli bagi pejabat atau pimpinan perusahaan. Dalam mewujudkan kebutuhan penghargaan ini bukan semata-mata pemberian dari orang lain, tetapi harus dibuktikan dari kemampuan atau prestasi yang dicapainya.

e. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan aktualisasi diri menurut Maslow adalah kebutuhan untuk mengembangkan potensial diri secara maksimal. Kebutuhan aktualisasi diri merupakan realisasi diri secara lengkap dan penuh. Pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri ini antara seorang yang satu dengan yang lain pasti akan berbeda.

2.2.3 Macam Motivasi

Menurut Hamzah B. Uno (2017) motivasi dibagi menjadi 2 macam, yaitu:

1. Motivasi Instrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbulnya tidak membutuhkan rangsangan dari luar karena memang sudah ada

dalam individu itu sendiri yaitu sesuai sejalan dengan kebutuhannya. Motivasi intrinsik ini pada umumnya terkait dengan faktor bakat atau faktor bawaan. Bakat adalah faktor dasar yang dibawa sejak lahir dan meliputi kepandaian, kecakapan, keterampilan, dan sifat-sifat (Sri Habsari, 2005).

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang timbul karena adanya rangsangan dari luar individu, misalnya dalam bidang pendidikan terdapat minat yang positif terhadap kegiatan pendidikan yang muncul karena melihat manfaatnya. Motivasi ekstrinsik juga timbul dari sebuah dorongan, dorongan itu juga ikut mempengaruhi motivasi untuk belajar atau motivasi untuk bekerja. Dorongan inilah yang disebut dengan motivator. Motivator merupakan orang atau rangsangan yang mampu menyebabkan timbulnya motivasi pada orang untuk melakukan sesuatu (Sri Habsari, 2005).

2.2.4 Proses Terjadinya Motivasi

Motivasi itu terjadi apabila seseorang memiliki keinginan dan kemauan untuk melakukan suatu kegiatan atau tindakan dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Motivasi adalah suatu konsep hipotesis untuk suatu kegiatan yang dipengaruhi oleh persepsi dan tingkah laku seseorang untuk mengubah situasi yang tidak memuaskan atau tidak menyenangkan (Hamzah, 2017).

2.2.5 Cara Meningkatkan Motivasi

1. Memotivasi dengan kekerasan (*motivating by force*), merupakan cara memotivasi dengan ancaman hukuman maupun kekerasan dasar yang dimotivasi bisa melakukan apa yang harus dilakukan.
2. Memotivasi dengan bujukan (*motivating by enticement*), merupakan cara memotivasi dengan bujukan maupun memberi hadiah agar melakukan sesuatu harapan yang memberikan motivasi.
3. Memotivasi dengan identifikasi (*motivating by identification on egoinvoirement*), merupakan cara memotivasi dengan menanamkan kesadaran (Sunaryo, 2006).

2.2.6 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Susan B. Bastable (2002) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya motivasi, yaitu:

1. Faktor Intrinsik

a. Usia

Menurut Elizabeth B.H (1995) usia merupakan variabel yang selalu diperhatikan. Usia merupakan umur individu yang dihitung mulai saat dilahirkan hingga sampai berulang tahun (Nursalam & Pariani, 2001). Usia adalah salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap tingkat motivasi seseorang, karena usia mampu menjadi tolak ukur kesepian fisik dan mental seseorang dalam menghadapi suatu masalah (Notoatmodjo, 2003).

b. Pendidikan

Suwarno (1992) menyatakan bahwa pendidikan berarti suatu bimbingan yang diberikan oleh seseorang terhadap perkembangan orang lain menuju kearah suatu cita-cita tertentu. Pengetahuan itu sendiri adalah kemampuan seseorang untuk mengingat fakta, simbol, prosedur, teknik, dan teori (Nursalam & Pariani, 2001).

c. Pekerjaan

Swanburg (2000) mengungkapkan bahwa pekerjaan merupakan kesibukan yang harus dilakukan terutama untuk menunjang kehidupan keluarga. Menurut Markum (1991) bahwa bekerja umumnya adalah tindakan yang menimbulkan motivasi.

d. Jenis Kelamin

Jenis kelamin adalah pengelompokkan manusia ke dalam kelompok biologi, yaitu laki-laki dan perempuan. Ada teori yang mengungkapkan bahwa perempuan berusia lebih panjang dari laki-laki (Kuncoroningrat, 1996).

e. Pengetahuan

Pengetahuan adalah hasil dari tahu, dan ini terjadi sesudah orang melakukan penginderaan terhadap suatu obyek tertentu. Penginderaan terjadi melalui suatu panca indera manusia. Pengetahuan adalah dominan yang sangat penting dalam membentuk tindakan seseorang (Notoatmodjo, 2003).

f. Kesiapan Emosi

Kesiapan seseorang terhadap perbedaan antara keadaan yang sekarang dan yang diharapkan bisa menjadi faktor yang memotivasi perilaku seseorang (Susan B. Bastable, 2002).

g. Nilai dan Keyakinan

Kepercayaan sering didapatkan dari orang tua, kakek atau nenek. Seseorang mendapatkan kepercayaan itu berdasarkan keyakinan dan tanpa adanya pembuktian terlebih dahulu. Hurlock (1998) mengungkapkan bahwa keyakinan atau kepercayaan seseorang yang lebih dewasa akan lebih dipercaya daripada seseorang yang belum cukup tinggi kedewasaannya (Nursalam & Pariani, 2001).

2. Faktor Ekstrinsik

a. Lingkungan

Menurut Ann Marinner (1986) lingkungan merupakan keseluruhan kondisi yang ada disekitar manusia dan pengaruhnya yang mampu mempengaruhi perkembangan dan perilaku orang atau kelompok. Dengan demikian perubahan lingkungan menuntut peningkatan penggunaan energi untuk bisa beradaptasi. Faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi seseorang dikategorikan sebagai stimulus vocal, konseptual dan residual (Nursalam & Pariani, 2001).

b. Keterjangkauan dan Ketersediaan SDM

Faktor keterjangkauan dan ketersediaan sumber daya manusia meliputi aspek fisik dan aspek psikologis. Seseorang secara fisik menjangkau fasilitas dan begitu tiba disana apakah personel kesehatan tersedia secara psikologis untuk orang tersebut. Ketersediaan psikologis mengacu pada sistem perawatan dan apakah sistem itu fleksibel dan sensitif dengan kebutuhan, faktor itu juga mencakup faktor seperti kesegaran, evaluasi diri dan faktor penghargaan terhadap diri, serta faktor kognitif juga penting.

- c. Pengontrolan perilaku seringkali tidak cukup guna mengubah perilaku itu sendiri, faktor kognitif juga merupakan faktor yang penting.
- d. Dukungan sosial dalam bentuk dukungan emosional dari anggota keluarga yang lainnya. Teman adalah faktor yang penting dalam kepatuhan terhadap program medis.
- e. Dukungan dari profesional kesehatan adalah faktor lain yang mampu mempengaruhi perilaku kepatuhan.

2.3 Konsep Imunisasi Tambahan *Measles Rubella* (MR)

2.3.1 Pengertian

Imunisasi MR (Measles, Rubella) adalah imunisasi yang digunakan dalam memberikan kekebalan terhadap penyakit campak (measles) dan campak jerman (rubella). Dalam imunisasi MR (Measles, Rubella), antigen yang digunakan merupakan virus campak strain Edmonson yang dilemahkan, virus rubella strain RA 27/3, dan

virus gondog. Vaksin ini tidak dianjurkan pada anak dibawah usia 1 tahun dikarenakan dikhawatirkan terjadi interverensi terhadap antibodi maternal yang masih ada (Hidayat, 2008).

Vaksin MR atau singkatan dari Measles (M) dan Rubella (R) adalah pengganti dari vaksin MMR yang sudah menghilang dari pasaran. Vaksin ini diberikan guna mencegah terjadinya penyakit yang disebabkan oleh virus campak dan rubella (campak jerman).

Vaksin Measles dan Rubella (MR) merupakan vaksin hidup yang dilemahkan (*live attenuated*) berupa serbuk kering dengan pelarut. Kemasan vaksin ini adalah 10 dosis per vial (Kemenkes, 2017).

2.3.2 Epidimiologi

Penyakit campak juga dikenal sebagai morbili atau measles, adalah penyakit yang sangat menular (infeksius) yang disebabkan oleh virus. Manusia diperkirakan satu-satunya resevoir, walaupun monyet bisa terinfeksi tetapi tidak berperan dalam penularan.

Pada tahun 1980, sebelum imunisasi dilaksanakan secara luas dan menyeluruh, diperkirakan lebih dari 20 juta orang didunia terkena campak dengan sekitar 2,6 juta kematian di setiap tahun yang sebagian besar merupakan anak-anak dibawah usia lima tahun. Sejak tahun 2000, lebih dari satu miliar anak diberbagai negara berisiko tinggi telah divaksinasi melalui program imunisasi. Sehingga pada tahun 2012 kematian yang diakibatkan oleh campak telah mengalami penurunan sebesar 78% secara global. Dari gambaran diatas

menunjukkan bahwa Indonesia merupakan salah satu dari enam negara dengan kasus campak terbanyak didunia.

Penyebab dari rubella adalah togavirus jenis rubivirus dan termasuk dalam golongan virus RNA. Virus rubella cepat mati dengan sinar ultra violet, bahan kimia, bahan asam dan pemanasan. Virus tersebut dapat melalui sawar plasenta sehingga menginfeksi janin dan dapat mengakibatkan abortus atau *Conginetal Rubella Syndrome* (CRS). Penyakit rubella ditularkan melalui saluran pernafasan saat batuk atau bersin. Virus bisa berkembang biak di nasofaring dan kelenjar getah bening regional, serta viremia terjadi pada 4-7 hari setelah virus memasuki tubuh. Masa penularan diperkirakan terjadi pada 7 hari sebelum hingga 7 hari sesudah rash. Masa inkubasi rubella berkisar antara 14-21 hari. Gejala dan tanda dari rubella ditandai dengan demam ringan ($37,2^{\circ}\text{C}$) dan bercak merah/rash makulopapuler disertai dengan pembesaran kelenjar limfe di belakang telinga, leher belakang serta sub occipital.

Konfirmasi laboratorium dilaksanakan untuk diagnosis pasti rubella dengan melakukan pemeriksaan serologis atau virologis. IgM rubella biasanya mulai muncul pada 4 hari sesudah rash dan setelah 8 minggu akan menurun dan tidak terdeteksi lagi. IgD mulai muncul dalam 14-18 hari setelah infeksi dan puncaknya pada 4 minggu kemudian, serta umumnya menetap seumur hidup. Virus rubella bisa diisolasi melalui sampel darah, mukosa hidung, swab tenggorok, urin

atau cairan serebrospinal. Virus di faring bisa diisolasi mulai 1 minggu sebelum hingga 2 minggu setelah rash.

Rubella pada anak sering hanya menimbulkan gejala demam ringan atau bahkan tanpa gejala sehingga sering tidak dilaporkan. Sedangkan rubella pada wanita dewasa sering menimbulkan arthritis atau athralgia. Rubella pada wanita hamil terutama pada kehamilan trimester 1 bisa mengakibatkan abortus atau bayi lahir dengan CRS.

Berikut bentuk kelainan pada CRS:

1. Kelainan jantung: patent ductus arteriosus, defek septum atrial, defek septum ventrikel, stenosis katup pulmonal.
2. Kelainan pada mata: katarak kongenital, glaukoma kongenital, pigmentary retinopati.
3. Kelainan pendengaran.
4. Kelainan pada sistem saraf pusat: retardasi mental, mikrocephalia, meningoensefalitis.
5. Kelainan lain: purpura, splenomegali, ikterik yang muncul dalam 24 jam setelah lahir, radioluscent bone (Kemenkes, 2017).

2.3.3 Karakteristik

Vaksin MR adalah vaksin yang berisi virus campak dan rubella hidup yang telah dilemahkan dan bentuknya serbuk kering berwarna putih kekuningan. Didalam penggunaannya, vaksin ini membutuhkan pelarut atau pengencer. Vaksin ini tersedia dalam kemasan 1 dosis per vial, 2 dosis per vial, 5 dosis per vial dan 10 dosis per vial. Di

Indonesia, untuk pelaksanaan introduksi imunisasi rutin akan memakai vaksin MR dalam kemasan 10 dosis per vial.

Hal-hal penting yang perlu diperhatikan dan diingat, yaitu:

1. Vaksin MR adalah vaksin yang sensitif panas, harus disimpan pada suhu skitar 2-8°C dan terlindung dari cahaya matahari.
2. Vaksin MR yang telah dilarutkan bisa digunakan hingga 6 jam, setelah itu sisa vaksin harus dibuang.
3. Vaksin MR bisa bertahan (masih tetap poten) selama 24 bulan apabila disimpan dalam lemari es dengan suhu sekitar 2-8°C dan terlindung dari cahaya matahari.
4. Jumlah pelarut yang tersedia harus sama jumlahnya dengan vaksin MR.

2.3.4 Manfaat

Dengan adanya pemberian imunisasi measles dan rubella bisa melindungi anak dari kecacatan dan kematian yang diakibatkan oleh pneumonia, diare, kerusakan otak, ketulian, kebutaan, serta penyakit jantung bawaan.

2.3.5 Jadwal Pemberian

1. Pada program imunisasi rutin, vaksin MR diberikan pada anak usia 9 bulan untuk imunisasi dasar, 18 bulan pada imunisasi lanjutan, dan anak kelas 1 SD/MI/ sederajat pada BIAS.
2. Vaksin MR bisa diberikan secara bersamaan dengan vaksin lainnya seperti DPT-HB-Hib, TT, Td, DT, BCG, OPV dan IPV.

Usia Anak	Jenis Imunisasi
-----------	-----------------

T	<24 jam	Hepatitis HBO
	1 bulan	BCG, OPV1
a	2 bulan	DPT-HB-Hib 1, OPV 2
	3 bulan	DPT-HB-Hib 2, OPV 3
b	4 bulan	DPT-HB-Hib 3, OPV 4 dan IPV
	9 bulan	MR
e	18 bulan	MR, DPT-HB-Hib
	Kelas 1	MR, DT
l	Kelas 2	Td
	Kelas 5	Td

2.3.5 Jadwal Imunisasi Rutin Setelah Introduksi MR



Catatan:

1. Jika anak belum mendapatkan imunisasi MR pada usia 9 bulan, maka imunisasi MR masih bisa diberikan sampai usia 11 bulan.
2. Jika anak belum mendapatkan imunisasi lanjutan pada usia 18 bulan, maka imunisasi MR masih bisa diberikan sampai usia 24 bulan.
3. Pemberian imunisasi dapat ditunda apabila anak mengalami keadaan seperti demam, batuk, pilek, dan diare.

2.3.6 Cara Pemberian

Vaksin MR diberikan dengan cara subkutan dengan dosis 0,5 ml pada lengan kiri bagian luar. Vaksin hanya boleh dilarutkan dengan pelarut yang telah disediakan dari produsen yang sama. Vaksin yang sudah dilarutkan harus segera dipakai paling lambat sampai 6 jam sesudah dilarutkan. Imunisasi Measles dan Rubella (MR) diberikan pada anak usia 9 bulan sampai dengan 15 tahun tanpa melihat status imunisasi dan riwayat penyakit campak atau rubella sebelumnya.

2.3.7 Kontraindikasi

1. Individu yang sedang mendapatkan terapi kortikosteroid, immunosupresan dan radioterapi.
2. Wanita yang hamil.
3. Leukemia, anemia berat dan kelainan pada darah yang lain.
4. Kelainan pada fungsi ginjal berat.
5. Decompensatio Cordis.
6. Sesudah pemberian gamma globulin atau tranfusi darah.
7. Ada riwayat alergi terhadap komponen vaksin.

2.3.8 Kejadian Ikutan Pasca Imunisasi (KIPI)

1. Pengertian

Vaksin yang dipakai dalam program imunisasi nasional termasuk vaksin MR untuk kampanye imunisasi MR sangat aman dan efektif, namun demikian seiring dengan meningkatnya jumlah vaksin yang diberikan, menurut Chen dkk (1994) akan timbul Kejadian Ikutan Pasca Imunisasi (KIPI).

KIPI adalah kejadian medik yang diduga berhubungan dengan imunisasi. Kejadian ini bisa berupa reaksi vaksin, kesalahan prosedur, koinsiden, reaksi kecemasan, atau hubungan kausal yang tidak bisa ditentukan.

Pada saat imunisasi massal (kampanye) dimana dilaksanakan pemberian imunisasi dalam jumlah banyak pada kurun waktu tertentu, akan muncul jumlah laporan KUPI yang meningkat. Untuk itu persiapan kegiatan yang sistematis dan terencana baik harus dilaksanakan.

Menurut *Uppasala Monitoring Centre* (UMC) kejadian ikutan pasca imunisasi diklasifikasikan serius apabila kejadian medis akibat setiap dosis imunisasi yang diberikan, menimbulkan kematian, kebutuhan untuk rawat inap dan gejala sisa yang menetap serta mengancam jiwa. Klasifikasi serius KUPI tidak berhubungan dengan tingkat keparahan (ringan atau berat) dari reaksi KUPI yang terjadi.

2. Kejadian Ikutan Pasca Imunisasi Pada Kampanye MR yang Mungkin Terjadi dan Cara Antisipasinya

1. Vaksin MR merupakan vaksin yang sangat aman, namun seperti halnya sifat setiap obat mempunyai reaksi simpang. Reaksi simpang yang kemungkinan terjadi yaitu reaksi lokal seperti nyeri, bengkak dan kemerahan di lokasi suntikan dan reaksi sistemik berupa ruam atau *rash*, demam, serta malaise dan reaksi simpang tersebut akan sembuh dengan sendirinya.

Reaksi alergi berat seperti reaksi anafilaksis bisa terjadi pada setiap orang terhadap setiap obat, kemungkinan tersebut bisa juga terjadi pada pemberian vaksin MR.

Berikut ini reaksi yang sering terjadi pada saat kampanye imunisasi MR:

Tabel 2.3.8 Reaksi Imunisasi MR

Reaksi	Onset Interval	Frekuensi Kejadian (Per Jumlah Dosis)	Persentase Reaksi
Nyeri ringan di lokasi suntikan	~ 24 jam	~1 per 10	(~10%)
Demam ringan dan adenofati lokal	~24 jam	~1 per 10	(~10%)
Demam > 39,4°C	7-12 hari	1 per 20	(5%)
Ruam	6-12 hari	~1 per 50	(~2%)
Kejang demam	7-10 hari	1 per 3,000	(~0.033%)
Trombositopeni Purpura	15-35 hari	1 per 30,000	(~0.0033%)
Reaksi anafilaksis	0-2 jam	~1 per 100,000	(~0.0001%)
Atralgia pada anak	7-12 hari	~1 per 33	0-3%

2. KIPi yang terkait dengan prosedur bisa terjadi, untuk itu persiapan sistem pelaksana imunisasi yang terdiri dari petugas pelaksana yang kompeten (mempunyai pengetahuan cukup, terampil dalam melaksanakan imunisasi dan mempunyai sikap profesional yang cukup sebagai tenaga kesehatan), peralatan yang lengkap dan petunjuk teknis yang jelas, harus disiapkan dengan maksimal. Kepada semua

jajaran yang masuk ke dalam sistem ini harus memahami petunjuk teknis yang diberikan.

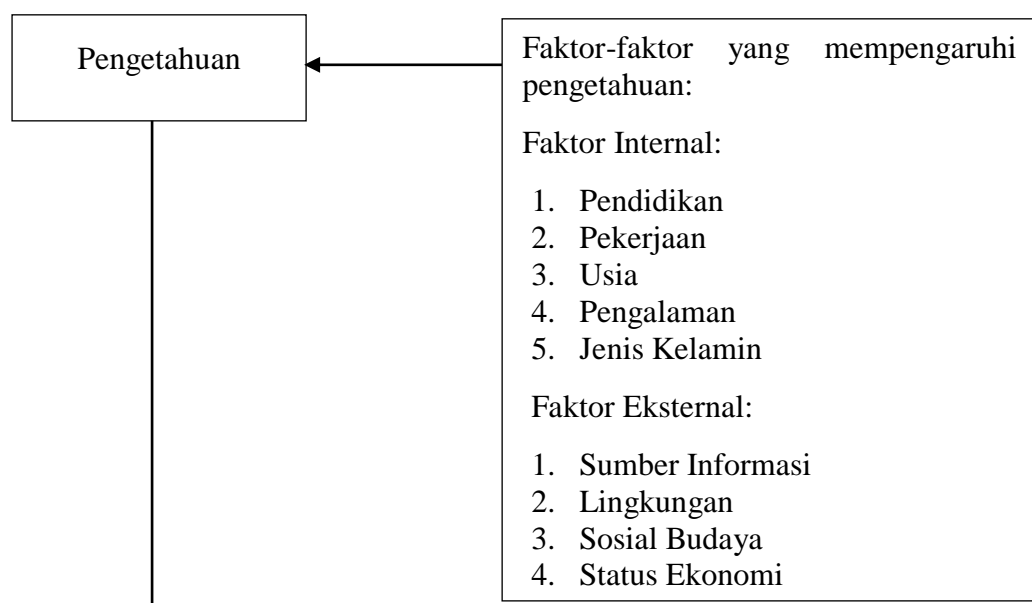
3. KIPI terkait dengan reaksi kecemasan mungkin terjadi.

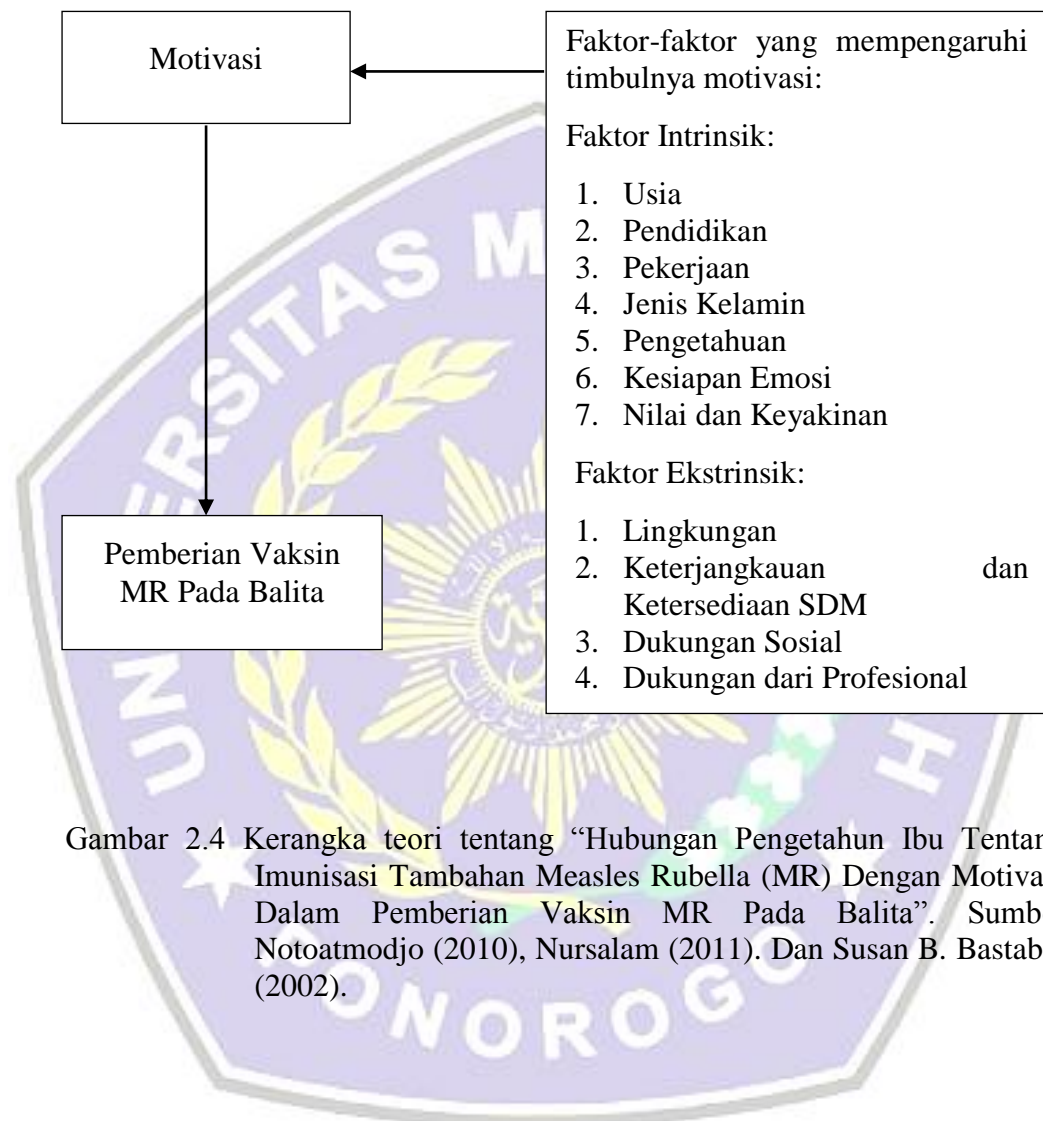
Reaksi kecemasan sering terjadi pada anak, dan kejadian bisa timbul karena target usia pada kampanye MR sampai dengan usia 15 tahun. Reaksi kecemasan yang mungkin timbul yaitu pingsan yang gejalanya mirip reaksi anafilaksis, perbedaan yang harus diketahui petugas adalah tanda vital yang normal pada saat pingsan akibat reaksi kecemasan terhadap tindakan imunisasi atau suntikan.

4. KIPI yang tidak terikat dengan vaksin atau koinsiden harus diwaspadai. Untuk itu penapisan status kesehatan anak yang akan diimunisasi harus dilaksanakan seoptimal mungkin.

Apabila diperlukan catat data anak yang status kesehatannya meragukan, untuk digunakan sebagai kelengkapan data apabila kemungkinan terjadi KIPI.

2.4 Kerangka Teori





Gambar 2.4 Kerangka teori tentang “Hubungan Pengetahuan Ibu Tentang Imunisasi Tambahan Measles Rubella (MR) Dengan Motivasi Dalam Pemberian Vaksin MR Pada Balita”. Sumber Notoatmodjo (2010), Nursalam (2011). Dan Susan B. Bastable (2002).