

Motivasi Kerja di Panti Asuhan Kristen Tanah Putih (Studi Fenomologis)



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro

Disusun oleh :

Marcell Tigana

NIM. C2A007078

FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS

UNIVERSITAS DIPONEGORO

SEMARANG

2014

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya, Marcell Tigana, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : **Motivasi Kerja di Panti Asuhan Kristen Tanah Putih (Studi Fenomologis)**, adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau symbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah – olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah – olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan universitas batal saya terima

Semarang, 29 Agustus 2014

Yang membuat pernyataan

(Marcell Tigana)

NIM : C2A007078

ABSTRACT

One of the social instance is orphanage which the main task is caring, growing and be the sanctuary for all children that lack, even didn't get any care and love they deserved from their own parents because of many reason. These children is being given education both physical, knowledge, also character and mental building so in the future they could be social creature that can adapt, involved or even useful among social neighborhood life. However there are still troubles in the orphanage both physical aspect of the orphanage itself or human resource within it, either the caretaker or the children in the orphanage

The main purpose of this research is to see how far intrinsic motivation determines the performance of a person and also to see how the person experience through his / her life from childhood until now could affect that motivation, thus affecting that performances. The object of this research is PAK Tanah Putih in Semarang, Central Java. Among all its staffs, those that takes part in workplace itself (human resource) is chosen. Among those 10 staffs that in workplace, with data reduction and snowball sampling technique , these 10 research subjects has been reduced only to 5 person to be participant (respondent) of this research

This research uses unstructured interview combined with member check technique to measure and test if all information which are gathered through interview before already matched with respondents answer within interview and also matched with this research subject and topic that is intrinsic motivation. The results later on will be reduced by putting out any info that doesn't match with our research subject and then will be analyzed descriptively

Keyword : intrinsic motivation, interview, snowball sampling, reduction

ABSTRAK

Salah satu instansi yang terlibat dalam kegiatan sosial tersebut adalah panti asuhan di mana bidang kegiatan mereka yang paling utama adalah merawat, mengembangkan dan menjadi tempat naungan bagi anak – anak yang kurang bahkan tidak mendapatkan kasih sayang dan pengajaran yang dibutuhkan dari orang tuanya dikarenakan berbagai alasan. Anak – anak ini kemudian diberikan pengajaran baik fisik, edukatif (pendidikan) maupun karakter dan spiritual sehingga di masa depan mereka menjadi makhluk sosial yang mampu beradaptasi, terlibat dan berguna di masyarakat. Hanya saja masih ada panti asuhan bermasalah baik dari segi fisik maupun segi manusia di dalamnya, baik pengasuhnya maupun anak – anaknya

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk melihat seberapa jauh motivasi intrinsik seseorang dalam kinerja serta bagaimana kehidupannya dari masa kecil sampai saat bekerja di instansi tertentu dapat mempengaruhi motivasi tersebut dan karenanya mempengaruhi kinerjanya. Di sini objek penelitian yang diambil adalah PAK Tanah Putih di Semarang. Dari semua karyawannya, diambil bagian staf personalianya saja. Dari 10 karyawan staf personalia, direduksi dengan metode snowball sampling sehingga didapat 5 orang yang menjadi responden dalam penelitian ini

Penelitian menggunakan teknik wawancara tidak terstruktur yang kemudian dipadu dengan member check untuk menguji apakah informasi yang diberikan telah betul – betul sesuai dengan yang diberikan para responden dan sesuai dengan subyek dari penelitian ini yaitu motivasi intrinsik. Hasil yang didapat direduksi dengan membuang informasi yang kurang sesuai dengan subyek penelitian dan dianalisa secara deskriptif

Kata kunci : motivasi intrinsik, wawancara, snowball sampling, reduksi

KATA PENGANTAR

Rasa syukur saya sampaikan atas berhasilnya skripsi ini untuk menyelesaikan tugas terakhir selama mengikuti perkuliahan. Semua tidak lepas dari dukungan – dukungan dari berbagai pihak dan terutama dukungan dari Tuhan sendiri yang terus meneguhkan saya walaupun saya seringkali jatuh dan merasa tidak bisa menyelesaikan skripsi ini. Selain itu saya juga sangat bersyukur terus diberikan kesehatan dan pemikiran yang baik sehingga saya mampu menyelesaikan skripsi ini dalam keadaan yang terlihat tidak menguntungkan

Skripsi yang saya buat ini, **Motivasi Kerja di Panti Asuhan Kristen Tanah Putih (Studi Fenomologis)**, pun mengajarkan saya banyak hal mengenai motivasi intrinsik itu sendiri. Secara jujur saya akui saya sering merasa tidak bisa untuk menyelesaikan semuanya, terutama beberapa keadaan yang membuat saya lemah hati dan sebagainya. Tapi semakin saya berusaha mendalami bagaimana motivasi intrinsik memainkan peran dalam setiap kehidupan saya, saya semakin diteguhkan dari Tuhan, diri sendiri dan banyak lagi sehingga saya semakin bersemangat walaupun sempat angin – angina dalam melakukannya. Tapi puji Tuhan semua hal itu berhasil saya lalui dan akhirnya setelah perjuangan yang berat tersebut, saya berhasil menyelesaikan skripsi saya ini yang berjudul “**Motivasi Kerja di Panti Asuhan Kristen Tanah Putih (Studi Fenomologis)**”

Atas berhasilnya skripsi ini, saya mengucapkan syukur kepada banyak pihak yaitu :

1. Bapak Prof. Drs. H. Mohamad Nasir, M.Si., Akt, Ph.D. selaku Dekan fakultas ekonomika & bisnis Universitas Diponegoro

2. Bapak Drs. Fuad Mas'ud, MIR selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu dan pikiran bahkan kesabaran untuk terus memberikan bimbingan dan pengarahan dalam pembuatan skripsi ini
3. Bapak Soeharnomo, Dr., S.E., M.Si. selaku ketua jurusan manajemen fakultas ekonomika & bisnis yang telah banyak membantu saya dan memberikan dorongan dalam pembuatan skripsi ini dan membantu saya dalam berbagai hal yang berhubungan dengan akademik
4. Bapak Drs. Prasetiono, M.Si. sebagai dosen wali saya yang telah membantu banyak selama proses perkuliahan saya
5. Staf perlengkapan dan pengawas gedung A Universitas Diponegoro yang telah menyediakan tempat dan waktu untuk membantu saya dalam penyelesaian skripsi selama di gedung A
6. Kawan – kawan UPK fakultas ekonomika & bisnis yang selama beberapa tahun telah menemani saya selama saya berada di lab dan kantor UPK baik di atas maupun di bawah dengan segala hal yang menyenangkan dan menghibur di sana
7. Para karyawan fakultas ekonomika & bisnis yang terus memberikan dorongan dan semangat selama saya di kampus untuk menyelesaikan skripsi ini
8. Teman – teman saya yang telah menjadi kawan baik selama saya kuliah baik di dalam lingkungan fakultas dan di luar, terutama Binsar Paganda yang terus memberikan semangat menjelang saat – saat terakhir
9. Kawan – kawan saya di warnet Jibiyu yang memberikan beberapa bantuan dan hiburan serta kesenangan yang saya dapatkan selama saya di sana

10. Secara khusus, kawan – kawan guild (komunitas) saya di beberapa permainan yang saya mainkan yang memberikan dukungan untuk beberapa hal termasuk saat saya sedang dalam keadaan angin – angina
11. Orang tua dan keluarga saya yang terus memberikan dukungan dan kesabaran dalam menemani saya dalam penyelesaian skripsi ini
12. Keluarga ibu bapak kost di Jl. Kertanegara VI no 2 yang telah menemani saya selama di Semarang dalam berbagai hal
13. Orang yang sangat spesial di hati saya, Evelyn Herjandi, kekasih saya di Jakarta yang terus memberikan dukungan dan hiburan walaupun secara ldr, juga telah menemani selama saya berada di Jakarta dan telah memberikan kehidupan yang sangat menyenangkan. Semoga saya terus diperkuat bersama dia
14. Para staf di YPAK Tanah Putih, terutama bu Rachel, pak Yakub dan Matius yang telah banyak sekali membantu saya dalam berbagai kebutuhan keterangan mengenai YPAK Tanah Putih itu sendiri dan memberikan dorongan baik secara umum maupun lewat wawacara yang telah dilakukan
15. Kawan – kawan di bagian fotocopy di bawah yang telah membantu saya dalam print dan menjilid skripsi saya sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini
16. Salah satu teman kost saya yang telah pindah, Faiq, dia memberikan banyak sekali hiburan dan banyak diskusi selama dia masih di Semarang dan sekarang telah pindah ke kampung halaman di Kudus
17. Orang – orang lain yang tidak bisa saya sebutkan tapi telah membantu saya selama 7 tahun ini, terima kasih atas semua yang telah kalian lakukan untuk membantu saya

Saya akui skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan. Selain itu skripsi ini juga dibuat dalam waktu yang tidak banyak sehingga masih ada kesalahan – kesalahan yang bisa jadi mengganggu. Walaupun begitu saya berharap skripsi ini dapat membantu dalam banyak hal seperti menjadi referensi maupun member semangat dan dorongan yang diperlukan

Semarang, 29 Agustus 2014

Marcell T.

C2A007078

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN.....	iii
HALAMAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	iv
ABSTRACT.....	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
I.1 Latar Belakang Permasalahan.....	1
I.2 Perumusan Masalah	5
I.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
I.4 Sistematika Penulisan	6
BAB II Tinjauan Pustaka	8
II.1 Penelusuran Teori	8
II.1.1 Lingkungan Kerja	8
II.1.2 Latar Belakang Kehidupan	9
II.1.3 Motivasi Intrinsik.....	9
II.1.4 Kepuasan Kerja.....	26
II.1.5 Kinerja.....	27
II.2 Penelitian Terdahulu	30
II.2.1 Penelitian yang dilakukan oleh Teresa M. Amabile dan Steven J. Kramer	30
II.2.2 Hawthorne Effect.....	30
II.3 Kerangka Pemikiran	31
BAB III Pendalaman Penelitian	32
III.1 Variabel Penelitian.....	32
III.2 Partisipan/responden	36
III.3 Jenis dan Sumber Data.....	38
III.4 Metode Pengumpulan Data.....	38
III.5. Metode Analisis	45
BAB IV Proses dan Hasil Penelitian	51
IV.1 Deskripsi Objek Penelitian.....	51
IV.1.1 Sejarah Panti Asuhan Kristen Tanah Putih	51
IV.1.2 Sifat & Karakteristik	51
IV.1.3 Visi & Misi.....	51
IV.1.4 Kegiatan Harian.....	52
IV.1.5 Sarana Penunjang	52
IV.1.6 Program Kerja	53
IV.1.7 Kepegawaian	54
IV.2 Analisis Data	55

IV.2.1	Penentuan Responden dari Populasi.....	55
IV.2.2	Hasil Wawancara.....	57
IV.3	Interpretasi Hasil Data.....	79
IV.3.1	Reduksi Data	79
IV.3.2	Pertanyaan – pertanyaan.....	80
IV.3.3	Pembahasan	82
BAB V	PENUTUP	85
V.1	Kesimpulan.....	85
V.2	Keterbatasan	87
V.3	Saran.....	87
	DAFTAR PUSTAKA	88
	LAMPIRAN – LAMPIRAN.....	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2-1	Piramida Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow.....	16
Gambar 2-2	Kerangka Pemikiran Penelitian.....	40

DAFTAR TABEL

TABEL 1-1 Tabel contoh kasus yang berhubungan dengan panti asuhan3

DAFTAR LAMPIRAN

A Dokumentasi foto	92
B Anggaran Rumah Tangga Yayasan Panti Asuhan Kristen Tanah Putih	94
C Nama para responden	109
D Pertanyaan yang diajukan dalam wawancara secara umum	110
E Hasil lengkap wawancara	110

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar belakang permasalahan

Tuhan bekerja dari dalam ke luar. Dunia bekerja dari luar ke dalam. Dunia mengeluarkan manusia dari kotoran. Kristus mengeluarkan manusia dari kotoran dan kemudian manusia mengeluarkan diri sendiri dari kotoran. Dunia akan mengubah manusia dengan mengubah lingkungannya. Kristus mengubah manusia yang kemudian mengubah lingkungannya. Dunia akan membentuk perilaku manusia namun kristus dapat mengubah perilaku manusia

Ezra Taft Benson

Ungkapan di atas bisa jadi sangat tepat apalagi menyangkut motivasi. Kenyataannya motivasi sering terbentuk dari lingkungan sekitar orang itu sendiri. Hanya saja karena pengaruh itulah motivasi seseorang bisa jadi lebih baik atau lebih buruk. Ketika seseorang ditanya motivasinya, kebanyakan hanya akan melihat dari pencapaian ke depan tanpa mempertanyakan apakah dia sendiri memiliki inner motivation (motivasi dari diri sendiri) yang membuatnya mampu untuk berusaha untuk mencapai semuanya itu. Lao Tzu sendiri mengatakan mengetahui diri sendiri adalah pencerahan. Karenanya penting untuk mengetahui terlebih dahulu motivasi dari dalam untuk mengejar tujuan dari kita sendiri ke depannya

Pada zaman sekarang ini, pekerjaan yang bergelut dalam bidang social dan pelayanan masyarakat mulai menjadi perhatian dikarenakan adanya HAM dan

mereka yang mengusung prinsip humanisme serta memikirkan pendapat yang mengatakan “kalau kita berbuat baik dengan orang lain, maka orang lain akan berbuat baik terhadap kita”. Kenyataannya pada masa sekarang ini masih banyak orang yang memiliki pemikiran balas budi di mana mereka menolong orang lain karena mereka pernah ditolong orang lain yang berbeda di masa lalu atau malah orang yang sama. Di sini kemudian orang – orang mulai terlibat dalam kegiatan social. Salah satunya menjadi pengurus panti asuhan

Seperti yang sudah diketahui banyak orang, panti asuhan adalah tempat untuk menampung, mengasuh serta mengembangkan anak – anak yang terlantar atau malah malah ditelantarkan. Di sana mereka dididik untuk kelak berguna di masyarakat serta memiliki jiwa social yang tinggi terhadap sesama sehingga mereka menjadi percaya diri dan memiliki aktualisasi diri terhadap masyarakat. Untuk itu setiap panti asuhan memiliki beberapa staff yang tidak hanya mengurus panti asuhan itu sendiri tapi juga mengurus anak – anak tersebut, mendidik mereka hingga mereka dapat mandiri dan menjadi lebih bersosialisasi walaupun kehilangan keluarga yang sebenarnya

Hanya saja beberapa kasus memperlihatkan perilaku yang tidak semestinya dilakukan para pengasuh ini seperti adanya kekerasan yang dilakukan para pengasuh. Banyak yang bahkan melibatkan pelecehan seksual pada anak asuh itu sendiri sehingga menjadi pertanyaan tentang fungsi panti asuhan itu sendiri. Contohnya kasus – kasus berikut ini :

Kasus	Sumber	Permasalahan
Kasus Panti Asuhan Ibu di Jalan Andi Ta'de, Makassar	Beritakotamakassar.com (7/9/2012)	Adanya kasus kekerasan terhadap 15 anak dalam panti yang menyebabkan mereka kabur
Kasus Panti Asuhan Panjis di Kelurahan Tabona, Ternate Selatan	Detiknews.com (17/9/2013)	Adanya kekerasan dan pencabulan yang dilakukan pengelola panti asuhan

Tabel 1-1

Tabel contoh kasus yang berhubungan dengan panti asuhan

Sumber : beritakotamakassar.com dan detiknews.com

Tentunya hal ini patut dipertanyakan karena seharusnya para pengasuh mendidik dengan penuh kasih dan tanggung jawab dan tidak serta merta membutuhkan kekerasan, apalagi pelecehan seksual, yang dapat mengganggu perkembangan para anak asuh. Kutipan dalam Bhagvat Gita sendiri adalah seperti ini:

Mereka yang menerima pekerjaan sebagai pengorbanan untuk kesejahteraan semua orang, dibebaskan dari segala dosa (dan mencapai keberhasilan). Tapi mereka yang bekerja hanya untuk kepentingan dan keuntungan diri sendiri, hanya akan menelan dosa (dan gagal dalam upaya mereka)

Melihat hal ini cukup memprihatinkan bagaimana seharusnya panti asuhan tidak hanya sebagai tempat menampung apalagi sekedar “menitipkan” anak yang tidak punya orang tua untuk membantu mereka mengembangkan melainkan panti asuhan juga merupakan sarana pendidikan bagi mereka agar mereka siap untuk kehidupan bermasyarakat. Galileo Galilei sendiri mengatakan : “anda tidak dapat mengajari orang apa pun; anda hanya dapat membantu orang menemukannya dalam dirinya sendiri”. Hal ini berarti walaupun anak – anak ini dapat mempelajari semuanya dari diri sendiri, sudah merupakan tugas dari panti asuhan untuk membimbing dan membentuk mereka menjadi orang yang dapat diterima di masyarakat. Hal ini bahkan dipertegas oleh Peter Senge (1990) mengenai tempat pembelajaran (organisasi belajar) :

Organisasi belajar adalah organisasi di mana orang memperluas kapasitas mereka untuk menciptakan hasil yang benar – benar mereka inginkan, di mana pola berpikir yang baru dan luas dikembangkan, di mana aspirasi bersama diungkapkan, dan di mana orang terus-menerus belajar melihat keseluruhan secara bersama – sama

di mana ini juga berarti pengelola juga memerlukan motivasi dalam dirinya untuk mau mengembangkan diri untuk dapat mengerti dan menjalankan pekerjaannya sebagai pengasuh dan pengajar anak – anak yatim piatu dalam pengembangan diri mereka baik secara fisik, sosial dan mental spiritual

Di Indonesia sendiri kita banyak melihat kenyataan yang menyedihkan mengenai anak jalanan yang beberapa di antaranya yatim piatu. Kebanyakan dari mereka hanya benar – benar di jalanan tanpa mendapatkan apa yang seharusnya dinikmati anak – anak lain, salah satunya adalah pendidikan maupun pengetahuan

umum yang bisa didapatkan jika ada yang membimbing mereka. Bahkan sebegitu sulitnya kehidupan mereka sehingga ketika terpaksa, mereka akan melakukan kriminalitas sebagai penyambung kehidupan. Sayangnya tidak semua dari mereka ikut dalam panti asuhan karena alasan tersendiri. Hal ini menjadi kendala mengenai peran panti asuhan itu sendiri dalam mengayomi anak – anak seperti ini

Karenanya penelitian ini akan meneliti apakah benar motivasi para pekerja social, dalam hal ini obyeknya adalah para pengurus dan pengasuh panti asuhan, benar – benar mendedikasikan hidupnya untuk perkembangan anak – anak atau mereka terpaksa bekerja seperti itu sehingga motivasinya tidak mengarah kepada anak – anak. Hal ini penting karena motivasi seseorang dapat mempengaruhi kinerjanya dan perilakunya terhadap pendidikan serta pengembangan anak – anak panti asuhan. Selain itu dikarenakan adanya kekerasan dan pelecehan seksual, perlu untuk melihat apakah perlakuan para pengelola dan karyawan panti asuhan benar – benar mencerminkan tujuan panti asuhan dalam tugasnya mendidik dan mengembangkan anak – anak asuh, tidak sebaliknya malah menjatuhkan mereka apalagi memanfaatkan mereka untuk tujuan pribadi. Atas semua hal yang disebutkan sebelumnya, diputuskan untuk melakukan penelitian mengenai “Motivasi Kerja dari dalam (inner motivation) di Panti Asuhan Kristen Tanah Putih (Studi Fenomologis)”

I.2 Perumusan Masalah

Dari pemaparan di atas, maka dirumuskan masalah – masalah yang diangkat dalam penelitian ini :

1. Apakah pengalaman dan lingkungan dapat mempengaruhi inner motivation seseorang dan bagaimana pengaruhnya dalam kinerja orang tersebut?
2. Bagaimana inner motivation mengembangkan seseorang dalam setiap kinerjanya dan apakah perkembangannya sama penting dengan outer motivation (motivasi dari luar)?
3. Bagaimana inner motivation para pekerja sosial, dalam hal ini panti asuhan Tanah Putih, memperkuat mereka dalam keyakinan mereka bekerja tanpa mengutamakan pamrih atau kehidupan lebih baik jika dibandingkan dengan bekerja di tempat yang lebih besar dan terkenal?

I.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh inner motivation terhadap kinerja pekerja panti asuhan dalam kegiatan mereka sebagai pengurus panti asuhan
2. Untuk mengetahui bagaimana inner motivation mengembangkan potensi dan kinerja para pekerja panti asuhan
3. Untuk mengetahui apakah para pekerja panti asuhan bekerja sesuai dengan inner motivation atau tidak

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Meningkatkan pemahaman akan perlunya motivasi dari dalam, seperti layaknya motivasi dari luar, dalam kinerja seseorang terutama pekerja dan pengelola panti asuhan

2. Meningkatkan potensi dari dalam setiap pekerja dan pengelola panti asuhan Tanah Putih dalam kegiatan mereka di panti asuhan Tanah Putih
3. Mengetahui dan memanfaatkan inner motivation itu sendiri sebagai bagian dari semangat dan motivasi kerja lebih bagi para pekerja dan pengelola Panti asuhan Tanah Putih
4. Bagi pihak lain, penelitian ini juga mampu menjadi informasi untuk mengetahui lebih banyak hal mengenai inner motivation dan memanfaatkannya dalam kehidupan dan pekerjaan sehari – hari

I.4 Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini mencakup bab – bab berikut ini :

Bab I : Pendahuluan

Bab ini membahas mengenai pemahaman awal dan pengenalan awal mengenai masalah serta apa yang akan ditelisik dan ditelusuri dalam penelitian serta skripsi ini

Bab II : Telaah Pustaka

Bab ini membahas pemahaman lebih dalam akan teori serta pernyataan yang menjadi dasar pemikiran dalam masalah yang sedang diteliti disertai dengan kerangka pemikiran yang ada dengan hipotesis

Bab III : Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan mengenai bentuk serta jenis penelitian yang dipakai dalam meneliti permasalahan yang dibahas dalam skripsi ini disertai dengan penjelasan

Bab IV : Hasil dan Analisis Penelitian

Bab ini menjelaskan hasil serta analisa dari penelitian yang telah dilakukan di mana dari hasil dan analisa tersebut dapat ditarik kesimpulan akhir yang sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan

Bab V : Penutup

Bab ini membahas mengenai kesimpulan, kekurangan serta saran atas penelitian yang dilakukan dimana diharapkan dari penelitian ini dapat dikembangkan lebih jauh menjadi penelitian yang lebih baik di masa yang akan datang

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

II.1 Penelusuran Teori

II.1.1 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah lokasi fisik tempat seseorang bekerja. Selain itu lingkungan kerja juga merupakan sarana untuk bersosialisasi di lingkungan sosial di luar rumah. Sebuah situs yaitu success-factor.com menyatakan bahwa ada 4 faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja yang baik yaitu :

- Hope (harapan)
- Trust (kepercayaan)
- Pleasure (rasa senang)
- Opportunity (kesempatan)

Berdasarkan penelitian Hawthorne, ditemukan juga suatu hal yang menarik. Dalam percobaan yang dilakukan Elton Mayo di Western Electric Hawthorne Works yang terletak di Chicago tahun 1927 – 1932, didapatkan bahwa walaupun terjadi perubahan lingkungan kerja secara fisik, ternyata produktivitas dan efisiensi para karyawan tidak berubah dikarenakan adanya hubungan sosial yang positif dalam lingkungan kerja. Karenanya lingkungan kerja yang baik perlu memberikan efek nyaman dan memberikan kepuasan kerja yang baik bagi orang di dalamnya

II.1.2 Latar belakang kehidupan

Latar belakang kehidupan didefinisikan sebagai suatu peristiwa di masa lampau yang mempengaruhi objek peristiwa tersebut di masa sekarang dan masa depan. Latar belakang kehidupan memiliki pengaruh yang cukup signifikan dengan keadaan orang pada zaman itu. Latar belakang kehidupan seseorang bisa mempengaruhi orang tersebut lewat beberapa faktor seperti :

- Peristiwa di masa lampau
- Latar belakang keluarga dan lingkungan seseorang\
- Riwayat pendidikan, baik yang masih dijalani maupun yang telah dijalani
- Konflik sosial yang terjadi di masyarakat

II.1.3 Motivasi intrinsik

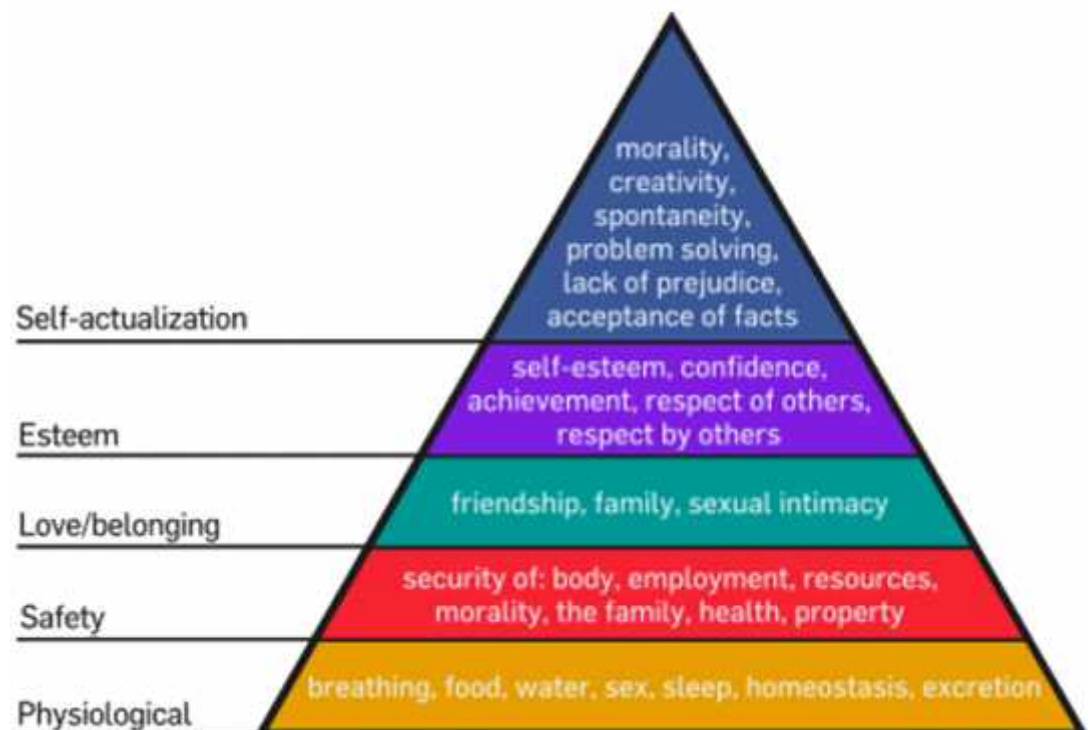
Motivasi memiliki banyak pengertian dalam mendefinisikan motivasi itu sendiri. H.W. Bernard dalam bukunya *Psychology of Learning* (1965) menyatakan bahwa motivasi adalah proses membangkitkan, mengawali dan memperkuat minat. Menurut Crow (1981), motivasi adalah suatu desakan setiap manusia mengubah sikap, minat atau kegiatannya. Menurut Sharifah Alwiah Alsagoff (1986) motivasi adalah perangsangan tindakan terhadap suatu tujuan yang tadinya terdapat sedikit atau tidak ada minat terhadap tujuan tersebut. Menurut Hamalik (1992: 173) motivasi adalah perubahan energy dalam diri (pribadi) seseorang. Sardiman (2006: 73) mengemukakan bahwa motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang

yang ditandai dengan munculnya “feeling” dan didahului dengan tanggapan akan suatu tujuan. Menurut Mulyasa (2003: 112) motivasi adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu. Secara lebih terperinci motivasi didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu dalam mencapai tujuannya.

Berikut adalah teori motivasi menurut berbagai sumber :

- Hierarki kebutuhan (Hierarchy of needs) – Abraham Maslow

Dalam penjelasan teorinya ia mengatakan bahwa setiap diri manusia memiliki 5 kebutuhan dasar yang dijelaskan dalam gambar sebagai berikut :



GAMBAR 2-1

Piramida Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow

Sumber :

http://en.wikipedia.org/wiki/Maslow's_hierarchy_of_needs

Mari kita lihat semua aspek kebutuhan ini lebih jauh :

- Physiological (fisiologis) → rasa lapar, rasa haus, seks, bernafas, kebutuhan akan perlindungan dan ekskresi (BAB, BAK, berkeringat dan sebagainya) Kebutuhan fisik sangat penting karena berhubungan dengan bertahan hidup bagi manusia. Jika kebutuhan ini tidak terpenuhi, orang itu tidak dapat bertahan dan tentunya merupakan kebutuhan paling pertama dan paling penting dari 5 kebutuhan ini. Jack Canfield menyatakan dalam bukunya “the power of focus” seperti ini :

“What is the point of earning a lot of money if you don’t have optimum health to enjoy it in your later years?”

Bahkan kutipan berikut dapat memperlihatkan betapa pentingnya kebutuhan fisik ini dalam kehidupan seseorang :

“having all the money in the world isn’t much good if you can hardly get out of bed in the morning to enjoy it” (anonymous)

Karenanya penting bagi seseorang untuk menjaga tubuh dan kesehatan yaitu dengan pemenuhan kebutuhan awal ini. Salah satu cara untuk melakukannya adalah dengan olahraga. Jack Canfield pun menyatakan dalam bukunya bahwa olahraga setiap hari memiliki 8 manfaat

- ❖ Olahraga membuat tidur lebih nyenyak
- ❖ Olahraga meningkatkan energy dan vitalitas
- ❖ Olahraga dapat mengurangi stress dan kekhawatiran
- ❖ Olahraga melindungi dari penyakit dan luka fisik
- ❖ Olahraga meningkatkan derajat kesehatan
- ❖ Olahraga memperbaiki sistem pencernaan
- ❖ Olahraga meningkatkan citra diri dan penampilan
- ❖ Olahraga memperpanjang umur

- Safety (keselamatan / rasa aman) → rasa perlindungan untuk berbagai hal seperti untuk tubuh, mental, kesehatan, keluarga, moral

Dengan kebutuhan fisik terpenuhi, orang – orang mulai merasa trauma dan khawatir, bahkan sampai stress secara mental karena berbagai keadaan seperti perang, kriminalitas, bencana alam termasuk kekerasan secara fisik dan mental. Karenanya kebutuhan akan keamanan menjadi sangat penting bahkan menjadi bagian utama dalam pekerjaan. Anak – anak adalah yang paling membutuhkan kebutuhan keamanan ini karena kondisi mereka yang begitu rentan dengan efek pengaruh lingkungan

Seringkali kebutuhan ini tidak terpenuhi karena orang - orang memiliki rasa cemas serta perasaan yang mengganjal yang tidak disadari. Ada suatu ungkapan “kata – kata adalah doa”. Terkadang sesuatu yang tidak aman terjadi karena kita tidak sadar mengatakannya. Karenanya dalam pemenuhan

kebutuhan ini penting untuk memiliki pikiran positif dan itu dibantu dengan pemikiran yang baik.

Dalai lama menyatakan suatu hal seperti ini :

“if you have peace of mind, you can find happiness even in the most difficult circumstance”

Pernyataan ini menekankan bahwa yang setiap orang butuhkan untuk memiliki rasa aman dalam kehidupannya adalah memiliki ketenangan dan kebahagiaan. Hal ini dikarenakan ketidakbahagiaan seseorang seringkali bermula dari rasa khawatir dan waswas, memikirkan apa yang akan ia alami di masa depan. Beberapa penyebab timbulnya hal ini adalah rasa aman dalam dirinya. Bisa jadi ia khawatir apakah pekerjaannya aman, rumahnya aman, keluarganya aman dan sebagainya

Untuk permasalahan ini Paul Coelho menyatakan kutipan berikut :

“when you want something, all the universe conspires in helping you achieve it”

- Social / love & belonging (sosial) → berhubungan dengan orang lain seperti pertemanan, persahabatan, cinta kasih, kepemilikan dan penerimaan sesama orang lain

Saat kebutuhan fisik dan keamanan terpenuhi, kebutuhan ketiga yang dipenuhi berikutnya adalah kebutuhan secara interpersonal (berhubungan

dengan orang lain) dan keinginan untuk dimiliki dan dicintai. Kebutuhan ini bahkan bisa lebih penting daripada rasa aman

Maslow mengatakan bahwa setiap manusia memiliki perasaan untuk mempunyai sesuatu untuk mereka miliki dan setiap manusia juga ingin diterima di lingkungan manapun ia berada. Kebanyakan manusia sangat rentan dengan kesendirian, rasa canggung dan bahkan depresi tinggi dikarenakan ketiadaan rasa mencintai / memiliki maupun dicintai / diterima di tempatnya. Hal ini bahkan sangat terasa di lingkungan kerja di mana ketiadaan kebutuhan ini dapat mempengaruhi psikologis dan kejiwaan seseorang dalam kehidupan sehari – hari dan kinerjanya. Karenanya penting bagi setiap orang untuk memenuhi kebutuhan ini untuk dapat menerima lingkungannya dan , sebaliknya, diterima di lingkungannya

Gerald Jampolsky, seorang psikiater anak, mengatakan bahwa :

“kekuatan cinta dan rela memaafkan dalam hidup kita dapat membuahkan keajaiban – keajaiban”

Dia bahkan dalam penelitian melihat ada hubungan dalam rela memaafkan dan kesehatan. Dia mendapatkan bahwa kebanyakan pasiennya sembuh dari penyakitnya karena belajar memaafkan. Henry David Thoreau menyatakan :

“yang paling bisa saya untuk teman saya adalah semata – mata jadi temannya”

John C. Maxwell dalam bukunya “Winning With People” menyatakan dalam bab prinsip boomerang (300) :

“ketika kita membantu orang lain, kita membantu diri sendiri”

Karenanya kebutuhan sosial dan cinta ini sangat penting untuk dipenuhi karena tidak hanya menghindari efek seperti stress dan kesendirian yang begitu pelik, tapi juga dengan membantu kita membantu diri kita sendiri.

John C. Maxwell menegaskan dengan kutipan berikut :

“saya menemukan bahwa ketika saya menambah nilai pada orang lain, banyak orang ingin menambah nilai kembali pada saya”

- Esteem (penghargaan) → faktor – faktor yang berhubungan dengan motivasi dan penghargaan bagi orang itu sendiri terutama dalam hal ini dorongan dalam berbagai keadaan seperti hormat diri, penghargaan eksternal dan kompensasi

“fame and glory will soon fade away into storied past”

- Irianti Erningpraja -

Kebutuhan penghargaan sangat penting karena setiap orang butuh perasaan dihargai dan dihormati dalam dirinya sendiri. Karena ketika terjadi ketidakseimbangan dalam pemenuhan kebutuhan ini, seseorang dapat mengalami perasaan memiliki kelemahan – kelemahan dan tidak ditolong sehingga malah membuatnya menjadi depresi dan tidak merasa nyaman dalam lingkungan sekitarnya. Rasa penghargaan yang rendah dan perasaan inferior (

merasa tidak bernilai bagi lingkungan dan orang – orang di sekitarnya) dapat memancing hal – hal ini terjadi.

Untuk memenuhi kebutuhan ini banyak orang terjun dalam lingkungan, hobi, kelompok / organisasi tertentu termasuk juga tempat kerja untuk mendapatkan rasa penghargaan dan perasaan bahwa usaha yang mereka lakukan memiliki nilai lebih untuk mendapatkan penghargaan tersebut. Tentunya hal ini tidak cukup jika mereka sendiri tidak mendapatkan penghargaan dan rasa hormat dari orang lain. Hal ini juga harus diimbangi dengan adanya perasaan “diri sendiri berharga bagi lingkungan” dari diri orang itu sendiri. Kehilangan salah satunya dapat menyebabkan psikologis yang tidak seimbang dan dapat memancing perasaan negative seperti emosi berlebihan

Marcus Aurelius, seorang kaisar Romawi yang terkenal, menyatakan bahwa :

“what after all, is immortal fame? An empty hollow thing”

Lewat kutipan ini bersamaan dengan teori Maslow, jelas sekali ada keseimbangan dari penghargaan dari diri sendiri dan orang lain. Ketika kita melakukan sesuatu, kita tidak hanya mendapatkan penghargaan dari orang lain, tapi kita harus juga mendapatkan penghargaan dari diri kita sendiri.

- Self-actualization (aktualisasi / penghargaan diri) → dorongan untuk perkembangan orang tersebut

Teori ini memperlihatkan bahwa ketika suatu kebutuhan dasar terpenuhi, kebutuhan berikutnya menjadi terpenuhi. Pada dasarnya Maslow menggambarkan teorinya dalam bentuk hierarki piramida dimulai dengan

yang paling dasar. Hal ini menunjukkan bahwa teori kebutuhan Maslow melihat motivasi seseorang dimulai dari yang paling bawah (fisik). Maslow membagi tingkat kebutuhan ini menjadi 2 yaitu kebutuhan tingkat bawah (fisik dan rasa aman) serta kebutuhan tingkat atas (sosial, penghargaan dan aktualisasi diri). Dia melihat bahwa kebutuhan tingkat bawah dipenuhi secara eksternal sementara kebutuhan tingkat atas dipenuhi secara internal. Dia juga melihat bahwa ketika suatu kebutuhan terpenuhi, kebutuhan yang terpenuhi tidak lagi memotivasi orang itu

Teori yang mendukung sekaligus menjelaskan lebih tentang teori hierarki kebutuhan Maslow adalah teori ERG dari Clayton Alderfer. Teori ini menjelaskan bahwa kebutuhan manusia terdiri dari 3 yaitu ;

- Eksistensi (existence)

Kebutuhan ini memperhatikan tentang pemberian persyaratan keberadaan materiil dasar kita, mencakup butir – butir yang oleh Maslow dianggap sebagai kebutuhan psikologi dan keamanan

- Keterhubungan (relatedness)

Kelompok kebutuhan ini mencakup hasrat yang kita miliki untuk memelihara hubungan antarpribadi yang penting. Hasrat sosial dan status menuntut terpenuhinya interaksi dengan orang – orang lain sehingga kelompok ini lebih mengarah pada kebutuhan sosial dan aspek eksternal pada kebutuhan penghargaan dalam hierarki Maslow

- Pertumbuhan (growth)

Kelompok ini mencakup hasrat intrinsik dari kebutuhan penghargaan dan termasuk juga karakteristik kebutuhan aktualisasi diri pada hierarki Maslow, dikarenakan kelompok ini lebih mengarah pada perkembangan pribadi

Selain Clayton mengelompokkan 5 kebutuhan Maslow dengan hanya 3 kebutuhan saja, teori ERG ini juga mencakup 3 hal yang membedakannya dengan teori Maslow :

- Lebih dari 1 kebutuhan dapat berjalan di waktu yang sama
- Jika kepuasan untuk kebutuhan tingkat lebih tinggi menurun, kepuasan pada kebutuhan tingkat lebih rendah akan meningkat
- Sementara teori Maslow melihat kemajuan pemenuhan kebutuhan dengan tingkat hierarki yang kaku, teori ERG menyatakan bahwa seseorang dapat melakukan pemenuhan kebutuhan tanpa perlu mengikuti hierarki Maslow yang kaku sehingga seseorang bisa saja memenuhi 3 kelompok kebutuhan ini sekaligus atau kelompok pertumbuhan bisa saja dipenuhi dahulu sementara 2 kelompok lainnya belum dipenuhi

Selain itu teori ERG juga memiliki dimensi frustrasi-regresi. Maksudnya dimensi ini adalah seseorang dapat saja melakukan pemenuhan kebutuhan tingkat rendah ketika pemenuhan kebutuhan tingkat tingginya mengalami masalah. Karena

terjadi seperti itu, maka hasrat pemenuhan kebutuhan tingkat tinggi menurun sementara hasrat pemenuhan kebutuhan tingkat rendah meningkat. Ini tentunya berbeda dengan teori hierarki Maslow di mana jika suatu kebutuhan telah terpenuhi, maka pemenuhan kebutuhan itu tidak lagi memotivasi seseorang. Contohnya seseorang yang tidak dapat memenuhi kebutuhan sosialnya (tidak diterima di lingkungan atau memiliki sifat inferior yang begitu kompleks) akhirnya lebih memilih untuk pemenuhan kebutuhan psikologis dan keamanannya seperti bekerja hanya untuk gaji dan makan serta menyewa petugas keamanan untuk menjaga rumah dan hartanya. Artinya halangan dalam pemenuhan kebutuhan tingkat yang lebih tinggi seperti stress atau gelisah dapat mendorong pemenuhan kebutuhan tingkat lebih rendah dan mengurangi hasrat pemenuhan kebutuhan lebih tinggi. Contoh paling mudah lain adalah ketika kita hendak bertemu seseorang lalu tiba – tiba hujan deras, maka yang terjadi adalah kita tidak pergi bertemu dengan orang itu (kebutuhan keterhubungan) dan kita memilih untuk tinggal di rumah, aman dari hujan (kebutuhan eksistensi)

Teori ERG juga melihat perbedaan individual seperti latar belakang pendidikan, budaya serta lingkungan sebagai faktor suatu pribadi melakukan pemenuhan kebutuhan. Hal ini penting karena tidak semua kebudayaan mendorong pemenuhan kebutuhan pada tingkat yang sama.

Jadi mudahnya, teori ERG mengembangkan teori hierarki Maslow dengan pendekatan yang lebih beragam dan universal di mana suatu kebutuhan tidak harus dipenuhi satu per satu seperti hierarki Maslow. Bahkan setiap dimensi kebutuhan

dapat dipenuhi sekaligus dalam 1 situasi yang memungkinkan. Teori ini juga menyatakan bahwa tidak harus suatu kelompok kebutuhan tingkat rendah dipenuhi dahulu lalu pemenuhan kebutuhan tingkat tinggi. Selain itu ada prinsip frustrasi-regresi di mana hasrat pemenuhan kebutuhan tingkat tinggi yang terhalang akan mendorong hasrat pemenuhan kebutuhan tingkat rendah

- Teori X dan Y

Douglas Mcgregor mengemukakan pandangannya akan manusia dan membuat asumsi – asumsi dalam teorinya yang disebut teori X dan Y. Teori ini mengemukakan 2 sifat manusia yaitu teori X yang melihat sisi negatif manusia dan teori Y di mana manusia dilihat dari sisi positif

Pada dasarnya asumsi tersebut dikemukakan dalam 2 teori ini :

- Teori X

1. Karyawan pada dasarnya tidak menyukai suatu pekerjaan dan berusaha menghindarinya
2. Karena kecenderungan untuk menghindari pekerjaan tersebut, manusia harus dipaksa dan dikecam dengan hukuman untuk mencapai tujuan tertentu
3. Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan berusaha mencari perintah formal bila mungkin
4. Sebagian karyawan menempatkan keamanan di atas semua faktor lain terkait pekerjaan dan menunjukkan sedikit ambisi

5. Karyawan kekurangan kreativitas dan kepandaian untuk memenuhi kebutuhan
6. Karyawan tidak dapat dan tidak menerima perubahan dalam berbagai tipe
7. Karyawan merasa berbeda, hanya melihat diri sendiri dan memiliki ambisi yang kecil dalam pekerjaannya

➤ Teori Y

1. Karyawan menganggap kerja sebagai hal yang menyenangkan seperti istirahat dan bermain
2. Karyawan akan berlatih mengendalikan diri dan emosi untuk mencapai berbagai tujuan
3. Karyawan bersedia belajar untuk menerima bahkan mencari tanggung jawab
4. Karyawan mampu membuat berbagai keputusan inovatif yang diedarkan ke seluruh populasi dan bukan hanya mereka yang menduduki posisi manajemen
5. Karyawan dapat melakukan pengarahan pada diri sendiri dan kreatif bila diberi motivasi yang sesuai
6. Karyawan tidak bersifat pasif secara alamiah dan tidak berkeras diri terhadap kebutuhan organisasional karena mereka terbentuk dalam pengalamannya dalam organisasi

Teori ini pada dasarnya juga melihat pada pemikiran Maslow. Teori X pada dasarnya melihat bahwa kebutuhan – kebutuhan tingkat rendah lebih mendominasi individu baik motivasinya dalam bekerja maupun kinerjanya. Teori Y melihat kebutuhan – kebutuhan tingkat tinggi lebih mendominasi individu dalam motivasi dan kinerjanya. McGregor juga berpendapat teori Y pada dasarnya lebih dominan dari teori X karenanya individu membutuhkan ide baru seperti pekerjaan menantang dan hubungan baik antar individu karyawan untuk memaksimalkan potensi dan motivasi karyawan dalam pekerjaannya

Motivasi dibagi dalam 2 jenis yaitu motivasi dari dalam dan motivasi dari luar. Dalam suatu penelitian dari Steven Reiss (2000) Who Am I : The 16 basic desires that motivate our actions and define our personalities, disebutkan ada 16 hasrat yang mengatur hidup manusia :

- Kebutuhan untuk disetujui
- Kebutuhan untuk berpikir
- Kebutuhan untuk makan
- Kebutuhan untuk berkeluarga
- Kebutuhan untuk dihormati
- Kebutuhan akan terwujudnya idealism
- Kebutuhan akan kebebasan
- Kebutuhan akan keteraturan
- Kebutuhan akan latihan fisik

- Kebutuhan akan kekuasaan\
- Kebutuhan akan menyimpan atau mengoleksi
- Kebutuhan akan romantisme
- Kebutuhan akan relasi yang baik
- Kebutuhan akan status
- Kebutuhan akan keamanan
- Kebutuhan akan balas dendam

Faktor – faktor ini dapat mempengaruhi dorongan motivasi dari tiap individu baik secara intrinsik maupun ekstrinsik. Steven Reiss juga menyatakan bahwa setiap individu termotivasi dengan cara yang berbeda dalam satu sama lain. Ia juga menyatakan bahwa walaupun 2 jenis motivasi ini berbeda, sebenarnya tidak diperlukan adanya pembagian motivasi seperti ini karena walaupun 2 jenis motivasi ini berbeda, satu jenis motivasi bisa saling melengkapi yang lain sehingga tidak terkesan adanya perbedaan tertentu

Beberapa ahli teori seperti Combs (1982), Purkey & Schmidt (1987), Purkey & Stanley (1991) menyatakan bahwa hanya ada 1 jenis motivasi intrinsik yang bisa dikatakan motivasi untuk menghadapi setiap kegiatan di mana motivasi tersebut mengembangkan dan mengendalikan konsep diri setiap individu. Kebanyakan ahli teori lain seperti Malone & Lepper (1987) menguraikan motivasi intrinsik lebih luas

Malone & Lepper (1987) menyatakan motivasi intrinsik lebih sebagai “*what people will do without external inducement*”. Hal ini diartikan bahwa motivasi intrinsik melakukan aktivitas dalam pekerjaannya tidak berpegangan pada imbalan

ekstrinsik seperti jabatan maupun bonus kompensasi tapi lebih kepada kesenangan dan ketertarikan pada pekerjaan itu sendiri. Hal ini dipertegas dengan penguraian motivasi intrinsik akan faktor – faktor berikut :

- Menganggap hasil dalam pembelajaran sebagai faktor dalam penguasaan diri (disebut juga autonomi
- Percaya bahwa individu memiliki kemampuan untuk mengembangkan diri secara efektif dalam mencapai tujuan, juga disebut sebagai keyakinan pengembangan diri (self-efficacy beliefs)
- Mereka lebih tertarik untuk menjadi ahli dalam sesuatu, tidak hanya bagus di dalamnya

Malone & Lepper juga melakukan berbagai riset dalam setiap teori motivasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang sesuai untuk memotivasi karyawan di dalamnya. Hal ini kemudian dikemukakan dalam 7 faktor berikut :

- Tantangan, di mana para karyawan termotivasi jika mereka mengerjakan suatu pekerjaan yang memiliki tujuan berarti di mana untuk mencapainya dibutuhkan tingkat aktivitas yang mencapai level tertentu secara optimal
- Rasa ingin tahu, di mana lingkungan kerja secara fisik menarik perhatian dan minat karyawan atau ada sesuatu yang merangsang baik melalui kemampuan dan pengetahuan karyawan secara optimal dan mereka mendapatkannya jika mereka melakukannya dalam pekerjaan tersebut

- Pengendalian, di mana setiap individu memiliki kecenderungan untuk mengendalikan semua yang terjadi pada mereka
- Fantasi / imajinasi, di mana setiap individu menggunakan imajinasi akan situasi, kondisi dan berbagai hal untuk menstimulasi (merangsang) kebiasaan mereka
- Kompetisi, di mana seorang individu membandingkan proses dan hasil kerjanya kepada orang lain
- Koperasi (saling membantu), di mana setiap individu mendapatkan kepuasan dengan membantu orang lain mencapai tujuannya
- Penghargaan, di mana para individu merasa puas ketika orang lain menghargai kinerja mereka

Riset mengenai motivasi intrinsik juga dilakukan oleh Elton Mayo dalam eksperimennya yang dikenal sebagai Hawthorne effect. Dalam percobaan ini ditemukan bahwa :

- Pekerjaan itu aktivitas bersama
- Kehidupan sosial orang dewasa lebih berpadanan kepada kegiatan kerja
- Kebutuhan untuk penghargaan, keamanan dan keinginan untuk memiliki lebih penting untuk memperkuat semangat dan produktivitas daripada lingkungan fisik tempat kerja dia berada
- Keluhan bukannya pengungkapan fakta dalam bentuk balasan, ini adalah bentuk gangguan dalam posisi status individu

- Karyawan adalah individu di mana sikap dan efektivitas didasarkan pada kondisi permintaan sosial baik dari dalam maupun luar tempat kerja
- Kelompok non-formal dalam tempat kerja mempererat kendali sosial di luar kebiasaan kerja dan sikap individu
- Perubahan dari kelompok sosial bersifat tetap menuju kelompok sosial yang adaptif dihasilkan dari penggunaan teknik baru yang secara berkelanjutan untuk merusak kehidupan sosial dalam organisasi

II.1.4 Kepuasan kerja

Ada banyak pendekatan dalam mendefinisikan kepuasan kerja. Menurut Locke (1976), kepuasan kerja adalah kepuasan (kesenangan) atau emosi positif yang dihasilkan dari penghargaan atas pekerjaan seseorang maupun pengalaman kerja orang tersebut. Pengertian yang lebih mudah adalah bagaimana seseorang merasa senang akan pekerjaannya. Ada pula yang menyatakan bahwa kepuasan kerja didasarkan dengan nilai universal dan juga nilai dalam kerja itu sendiri. Spector (1997) melihat ada 14 faktor dalam nilai dalam kerja tersebut sebagai berikut :

- Apresiasi
- Penghargaan
- Mitra kerja
- Keuntungan

- Kondisi kerja
- Sifat alami dalam kerja
- Organisasi
- Perkembangan individu secara personal
- Prosedur dan aturan
- Kesempatan untuk promosi (peningkatan pangkat)
- Perhatian
- Keamanan
- Pandangan lebih ke masa depan

Pengertian yang paling baru mengenai kepuasan kerja dikemukakan oleh Hulin & Judge (2003) yaitu kepuasan kerja mencakup respon psikologis secara multidimensi terhadap pekerjaan individu tersebut dan respon tersebut memiliki unsur kognitif, afektif dan kebiasaan

II.1.5 Kinerja

Kinerja memiliki beberapa pengertian seperti berikut :

- Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000 : 67), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya
- Menurut Maluyu S.P. Hasibuan (2001:34), kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan

tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu

- Menurut Barry Cushway (2002 : 1998), kinerja adalah menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan
- Menurut John Witmore dalam Coaching for Performance (1997 : 104), kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan

Melalui pengertian – pengertian tersebut, kinerja merupakan kondisi untuk menilai tingkat pencapaian suatu organisasi berdasarkan tujuan dan kebijakan operasional tersebut. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pun beragam seperti

- Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001 : 82) melihat faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja individu berupa :
 1. Kemampuan
 2. Motivasi
 3. Dukungan yang diterima
 4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
 5. Hubungan dengan organisasi
- Mangkunegara (2000) melihat faktor yang mempengaruhi kinerja individu berupa:

1. Kemampuan, di mana kemampuan terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan)
 2. Motivasi, di mana motivasi terbentuk dari sikap individu dalam menghadapi kondisi kerja
- Gibson (1987) melihat faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut :
 1. Faktor individu berupa kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang
 2. Faktor psikologis berupa persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja
 3. Faktor organisasi berupa struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward system)
 - Kopelman (1988) melihat faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut :
 1. Karakteristik individual
 2. Karakteristik organisasi
 3. Karakteristik kerja

II.2 Penelitian Terdahulu

II.2.1 Penelitian yang dilakukan oleh Teresa M. Amabile dan Steven J. Kramer

Teresa dan Steven melakukan survey terhadap 600 manajer dan menanyakan manakah yang paling penting dalam memotivasi seseorang. Dalam survey itu, penghargaan akan kinerja yang bagus menjadi yang tertinggi. Setelahnya Teresa dan Steven mempelajari berbagai hal seperti aktivitas hari per hari, emosi dan level motivasi terhadap ratusan pekerja di berbagai situasi kondisi. Dari survey ini ditemukan bahwa yang paling memotivasi adalah justru yang menempati peringkat terakhir dalam survey sebelumnya yaitu kemajuan dalam kerja itu sendiri (progress). Mereka juga menemukan bahwa ketika seorang individu mendapatkan arah yang baik dalam pekerjaannya, motivasi mereka meningkat bahkan mencapai level tertinggi. Sebaliknya ketika pekerjaan mereka berputar – putar maupun tidak mengalami peningkatan dalam pekerjaan, motivasi mereka akan turun drastis bahkan mood kerja mereka bisa turun sampai level terendah

II.2.2 Hawthorne effect

Salah satu penelitian yang paling dikenal mengenai motivasi intrinsik yang dilakukan Elton Mayo. Dalam penelitian tersebut Elton Mayo melakukan eksperimen dengan tempat kerjanya. Dari penelitian tersebut ditemukan bahwa walaupun kondisi fisik lingkungan kerja berubah, ternyata produktivitas dan efektivitas kerja para karyawan tidak berubah. Hal ini juga memperlihatkan bahwa kehidupan sosial pekerja juga ikut menentukan dalam motivasi intrinsik para pekerja di dalamnya

II.3 Kerangka pemikiran

Dengan semua penjelasan akan teori – teori yang telah dikemukakan di atas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian kali ini dicetuskan sebagai berikut :



GAMBAR 2-2

Kerangka Pemikiran Penelitian

BAB III

PENDALAMAN PENELITIAN

III.1 Variabel Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini menggunakan 5 variabel penelitian yaitu :

- Lingkungan kerja
- Latar belakang kehidupan
- Motivasi intrinsik
- Kepuasan kerja
- Kinerja

Berikut mengenai indikator – indikator mengenai variabel – variabel tersebut :

1. Lingkungan kerja

Berdasarkan suatu teori, lingkungan kerja yang baik mencakup hope (harapan), trust (kepercayaan), pleasure (kesenangan) dan opportunity (kesempatan). Hal ini juga diperkuat dengan adanya komunikasi dan hubungan antar karyawan yang baik sehingga lingkungan kerja bagi karyawan. Dengan membangun suatu komunikasi dan hubungan baik dalam lingkungan kerja, bisa diharapkan ada pengaruh yang signifikan dalam hubungan antar karyawan dengan lingkungan kerja, terutama dalam lingkungan panti asuhan di mana tidak hanya hubungan antar karyawan tapi juga karyawan sebagai pengasuh dan teman bagi anak – anak panti asuhan

Karenanya variabel lingkungan kerja dinilai dalam faktor sebagai berikut :

- Hubungan dalam lingkungan kerja
- Komunikasi
- Kerja sama
- Kepercayaan

2. Latar belakang kehidupan

Setiap orang memiliki beberapa kemampuan tersendiri dan juga pendidikan yang telah mereka dapat sejak dari usia dini. Semua ini dapat melatarbelakangi seseorang dalam pekerjaannya baik dalam hard skill (kemampuan fisik seperti ahli computer, menulis dan mengetik secara cepat, membersihkan tempat kerja dan lain – lain) maupun soft skill (tata karma dan kesopanan). Selain itu seseorang dapat memiliki kemampuan dan keahlian tertentu karena asal – usul keluarga dan juga tekad dalam mempelajari sesuatu. Sering kali kejadian jaman dulu juga mempengaruhi kehidupan seseorang ke depannya

Karenanya dalam penelitian ini, variabel latar belakang kehidupan diukur berdasarkan :

- Pendidikan
- Keahlian seseorang baik hard skill maupun soft skill

- Peristiwa di masa lampau

3. Motivasi intrinsik

Motivasi pada dasarnya dibagi 2 yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik itu sendiri terbentuk baik dari dalam maupun dari luar. Pembentukan motivasi dari dalam didapat dari berbagai hal seperti cita – cita dan keinginan, bakat tertentu, pendidikan dan keterampilan yang dilatih sejak dini maupun kesenangan dan kepuasan yang didapat dari suatu pekerjaan / kegiatan tertentu. Pembentukan ini berbeda – beda pada setiap orang dan relatif kepada masing – masing individu

Sementara pembentukan motivasi intrinsik dari luar dapat berupa peristiwa – peristiwa yang dialami di masa lampau maupun bisa dari orang lain seperti tokoh idola, keluarga maupun teman. Dalam hal ini seseorang dapat termotivasi dalam dirinya untuk seperti orang – orang tersebut, walaupun orang – orang ini tidak secara langsung mempengaruhi individu tersebut, bahkan tidak member sugesti tertentu agar si individu menjadi seperti mereka. Contohnya para artis tidak secara langsung mengatakan pada individu untuk seperti mereka tapi karena mereka adalah idola para fansnya, para fans termotivasi dalam dirinya untuk menjadi seperti artis idola tersebut

Karenanya penelitian ini menilai motivasi intrinsik dengan indikator berikut :

- Prioritas kebutuhan
- Keterampilan dan pendidikan seseorang
- Minat individu itu sendiri
- Kesempatan dan kepuasan yang didapat

4. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja setiap individu relatif berbeda berdasarkan kebutuhan – kebutuhan dan skala prioritas seperti yang diperlihatkan dalam hierarki kebutuhan Maslow dan teori ERG. Selain itu kepuasan kerja akan lebih didapat ketika situasi dan lingkungan kerja yang positif terbangun, memberikan kepuasan kerja lebih dan tentunya juga membangun hubungan dan komunikasi yang baik antar individu di dalamnya

Dalam penelitian ini, kepuasan kerja dinilai dalam indikator – indikator berikut :

- Kesempatan dalam lingkungan kerja
- Kepuasan yang didapat dalam lingkungan kerja
- Komunikasi dan hubungan dalam lingkungan kerja
- Kerja sama antar karyawan

5. Kinerja

Kinerja seseorang dalam lingkungan kerja sangat dipengaruhi baik dari dalam maupun dari luar. Dari dalam motivasi kerja seseorang secara intrinsik, juga keinginan dan tujuan seseorang dalam pekerjaan tersebut dapat mempengaruhi kinerja seseorang apakah sesuai bahkan melebihi harapan dan target tempat dia bekerja atau malah menurunkan kinerja di bawah target dan harapan yang ditentukan. Dari luar lingkungan kerja dan komunikasi antar rekan kerja membantu seseorang menikmati dan mengembangkan kinerja dengan memanfaatkan suasana kerja yang baik tersebut dan di satu sisi mengembangkan kemampuan yang dibutuhkan dalam kinerjanya di dalam lingkungan kerja tersebut

Dalam menilai kinerja tersebut maka indikator yang dipakai untuk penelitian ini adalah :

- Semangat kerja
- Komunikasi dalam karyawan baik horizontal maupun vertikal
- Suasana dalam lingkungan kerja

III.2 Partisipan / Responden

Dalam KBBI, responden berarti penjawab sementara partisipan berarti orang yang berperan serta dalam suatu kegiatan. Dalam hal ini responden atau partisipan

diartikan sebagai sampel dari populasi yang akan diteliti. Sampel ini sendiri sudah dilihat dalam beberapa faktor yaitu :

- Lamanya bekerja (minimal 2 tahun)
- Pekerja tetap
- Terlibat dalam banyak kegiatan dalam lingkungan kerja (panti asuhan)
- Memiliki kompetensi yang layak dalam job desk dan kegiatannya sebagai bagian dari lingkungan kerja setempat
- Telah mengenal betul lingkungan kerjanya baik di dalam maupun sekitarnya

Partisipan diperoleh lewat metode snowball sampling melalui pimpinan Panti Asuhan Kristen Tanah Putih. Selain itu, dari semua populasi pekerja yang ada, diambil beberapa orang sebagai sampel untuk menjadi responden dalam penelitian ini

Dari populasi yang ada, berikut responden yang dipilih untuk penelitian ini :

1. Ibu Rachel

Posisi : Wakil pimpinan PAK Tanah Putih

2. Pak Yakub

Posisi : Pimpinan PAK Tanah Putih

3. Matius

Posisi : Pendamping, sekretaris PAK Tanah Putih

4. Novi

Posisi : Pendamping

5. Endang

Posisi : Pendamping

Lewat uraian tadi, sample yang diambil adalah karyawan dari panti asuhan Kristen Tanah Putih baik yang tetap maupun tidak tetap beserta juga karyawan yang berasal dari panti asuhan Kristen. Metode sampling yang digunakan adalah snowball sampling dengan bantuan ibu Rachel selaku wakil pimpinan PAK Tanah Putih

III.3 Jenis dan Sumber Data

Data yang ada terbagi menjadi 2 jenis berdasarkan sumber datanya yaitu :

1. Data primer di mana data tersebut diperoleh dari penelitian secara langsung dari narasumber penelitian tersebut. Data ini dapat berupa hasil wawancara, observasi langsung maupun keterangan – keterangan tambahan tentang informasi yang dibutuhkan dalam data tersebut
2. Data sekunder di mana data diperoleh dari sumber – sumber tidak langsung seperti sejarah suatu hal, informasi dari warga sekitar maupun dokumen yang berhubungan

III.4 Metode Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data dalam penelitian ini, teknik triangulasi adalah yang dipakai untuk mendapatkan data yang diinginkan. Triangulasi sendiri diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik

pengumpulan data dan sumber data yang ada. Melalui penelitian ini, kredibilitas data yang ada juga diuji dengan mengecek dari berbagai teknik pengumpulan data dari berbagai sumber data.

Teknik triangulasi sendiri pada dasarnya terbagi 2 yaitu :

- Triangulasi teknik

Teknik di mana teknik pengumpulan data yang berbeda – beda digunakan untuk mendapatkan data dari sumber yang sama. Dalam hal ini kita dapat menggunakan berbagai metode pengumpulan teknik baik wawancara mendalam, observasi maupun dokumentasi untuk mendapatkan data yang kita inginkan

- Triangulasi sumber

Teknik triangulasi sumber bisa dikatakan berkebalikan dari triangulasi teknik dikarenakan dalam teknik ini sumber – sumber data yang digunakan dalam penelitian dapat berbeda – beda dengan metode pengumpulan data yang sama

Triangulasi memiliki tujuan dan manfaat tertentu dalam penelitian. Susan Stainback (1998) menyebutkan triangulasi sebagai berikut :

“the aim is not to determine the truth about some social phenomenon, rather the purpose of triangulation is to increase one’s understanding of whatever is being investigated”

Dengan kata lain, teknik triangulasi lebih dimaksudkan untuk memberi pemahaman lebih akan suatu permasalahan yang menjadi dasar suatu penelitian. Dengan begitu masalah akan lebih mudah ditelusuri untuk mendapatkan hasil dan kesimpulan nyata akan permasalahan yang ada. Bogdan menyatakan hal berikut mengenai triangulasi :

“what the qualitative researcher is interested in is not truth per se, but rather perspectives. Thus, rather than trying to determine the “truth” of people’s perceptions, the purpose of corroboration is to help researchers increase their understanding and the probability that their finding will be seen as credible or worthy of consideration by others”

Dalam pernyataan ini, Bogdan memperlihatkan bahwa teknik triangulasi dimaksudkan untuk menambah pengertian akan suatu permasalahan dan memperlihatkan bahwa masalah yang diperdebatkan dan diteliti adalah sesuatu yang perlu ditinjau lebih dalam dan memiliki kredibilitas bagi orang lain. Pemahaman akan permasalahan tersebut bisa berarti sesuatu yang berbeda dari apa yang sudah dikemukakan teori maupun bisa juga menegaskan teori dan hukum yang sudah diketahui dan dipercaya. Mathinson (1988) menyatakan seperti ini :

“the value of triangulation lies in providing evidence – whether convergent, inconsistent or contradictory”

Karenanya triangulasi lebih dimaksudkan untuk member bukti dan pemahaman lebih entah itu mendukung teori maupun berbeda dari teori tersebut

Ada 3 metode pengumpulan data yang sering digunakan yaitu :

- Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya. Metode ini dapat dilakukan terlebih ketika sample berada di wilayah yang dapat dijangkau peneliti. Menurut Uma Sekaran (dalam Sugiyono, 2007:163) ada beberapa hal yang perlu diperhatikan sebagai berikut :

- Isi dan tujuan pertanyaan artinya jika isi pertanyaan ditujukan untuk mengukur maka harus ada skala yang jelas dalam pilihan jawaban
- Bahasa yang digunakan harus disesuaikan dengan kemampuan responden. Tidak mungkin menggunakan bahasa yang penuh istilah-istilah bahasa Inggris pada responden yang tidak mengerti bahasa Inggris, dsb
- Tipe dan bentuk pertanyaan apakah terbuka atau tertutup. Jika terbuka artinya jawaban yang diberikan adalah bebas, sedangkan jika pernyataan tertutup maka responden hanya diminta untuk memilih jawaban yang disediakan

- Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang tidak hanya mengukur sikap dari responden melainkan juga dapat digunakan untuk

merekam berbagai fenomena yang terjadi. Teknik ini dilakukan untuk meneliti suatu gejala dan fenomena di mana para responden / sample tidak terlalu besar. Teknik pengumpulan ini terbagi 2 yaitu participant observation di mana peneliti ikut terlibat dalam kegiatan yang diteliti tersebut dan non participant observation di mana peneliti tidak perlu ikut terlibat dalam kegiatan yang diteliti

- Wawancara

Esterberg (2002) mendefinisikan wawancara sebagai berikut :

“a meeting of two persons to exchange information and idea through question and response, resulting in communication and joint construction of meaning about a particular topic”

Wawancara diartikan sebagai pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Wawancara dapat digunakan untuk melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga untuk mengetahui hal – hal yang lebih mendalam dari responden

Susan Stainback (1988) mengemukakan hal berikut mengenai wawancara :

“interviewing provide the researcher a means to gain a deeper understanding of how the participant interpret a situation or phenomenon than can be gained through observation alone”

Esterberg (2002) menambahkannya sebagai berikut :

“interviewing is at the heart of social research. If you look through almost any sociological journal, you will find that much social research is based on interview, either standardized or more in-depth”

Dengan kata lain, wawancara adalah inti dari penelitian sosial.

Kebanyakan jurnal dan penelitian sosial lebih berdasarkan pada

wawancara baik wawancara standar maupun yang mendalam

Esterberg (2002) mengemukakan wawancara terbagi 3 yaitu :

- Wawancara terstruktur

Wawancara terstruktur adalah wawancara di mana si pewawancara sudah memiliki daftar pertanyaan dan bahkan daftar jawaban tertentu yang sudah disediakan. Wawancara ini biasanya dilakukan ketika si pewawancara sudah mengerti informasi apa yang diperoleh. Wawancara seperti ini juga bisa dilakukan dengan beberapa pewawancara sekaligus dengan juga disertai materi pendukung untuk wawancara seperti foto, brosur dan sebagainya. Dalam wawancara ini setiap responden diberi pertanyaan yang sama dan kemudian dikumpulkan datanya baik lewat pewawancara sendiri maupun kawannya

- Wawancara semistruktur

Wawancara seperti ini lebih bebas dari wawancara terstruktur di mana tidak hanya responden diberikan pertanyaan dan menjawabnya dengan pilihan yang ada, tapi juga bisa dimintakan pendapat dan ide – ide dari responden sendiri

- Wawancara tidak terstruktur

Wawancara tidak terstruktur pada dasarnya tidak memiliki prosedur tertentu maupun pertanyaan baku. Dalam wawancara ini pewawancara hanya menanyakan garis – garis besar permasalahan yang ditanyakan. Pada penelitian yang lebih mendalam, pewawancara akan melakukan wawancara pada tingkatan tertentu seperti manajer, coordinator dan sebagainya. Wawancara tidak terstruktur tidak hanya sekedar mencari informasi. Pewawancara juga perlu memperhatikan situasi dan kondisi yang akan diwawancarai untuk mendapatkan informasi yang lebih akurat, juga untuk memberikan suasana yang lebih leluasa dan lebih rileks dalam melakukan wawancara. Terkadang pewawancara juga dapat memberikan beberapa pertanyaan umum di mana ketika dari pertanyaan umum tersebut didapatkan suatu informasi penting, pewawancara dapat mengambil alih keadaan dengan menanyakan pertanyaan yang langsung mengarah pada akar permasalahan tersebut.

Hanya saja perlu diperhatikan bahwa terkadang hasil wawancara yang didapat dengan cara ini cenderung bias. Karenanya pewawancara perlu melihat situasi dan kondisi serta responden sendiri. Karenanya pertanyaan yang diajukan jangan mengandung unsur bias sehingga didapat hasil wawancara yang lebih akurat

Berdasarkan pemaparan mengenai metode pengumpulan data tersebut, maka metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi sumber di mana sumber tersebut berasal dari para pengelola panti asuhan dengan wawancara tidak terstruktur

III.5 Metode Analisis

Karena data terkumpul dengan memanfaatkan teknik triangulasi di mana teknik ini memanfaatkan sumber dan metode pengumpulan data yang berbeda, data yang tersedia bisa jadi sangat banyak. Karenanya perlu melakukan reduksi data untuk memudahkan analisis data lebih jauh. Teknik ini merupakan cara untuk memilih dan merangkum data – data yang pokok di mana data tersebut terfokus pada bagian yang penting, sesuai dengan tema dan masalah penelitian yang dikemukakan dan membuang data – data yang tidak perlu

Untuk melakukan reduksi data, data yang terkumpul perlu dikelompokkan dalam bentuk coding di mana data dikelompokkan dalam kategori tertentu yang dibuat untuk memudahkan pengelompokkan (kategorisasi). Data yang berbeda dari masalah dan tema penelitian kemudian dibuang sehingga data yang terkumpul makin sedikit. Contoh reduksi data adalah ketika kita hendak mengetahui apakah anak sekolah yang berkacamata lebih pandai dari yang tidak berkacamata. Hal pertama yang dilakukan adalah mendata sejumlah anak yang disurvei untuk penelitian ini. Setelah data sejumlah anak dikelompokkan, data tersebut dikelompokkan dalam beberapa kategori seperti anak yang berkacamata dan tidak, anak yang mengalami

kondisi tertentu seperti sulit belajar, gangguan mental dan yang tidak memiliki kondisi tertentu, anak yang mempunyai hubungan dengan staff pengajar di sekolah maupun yang tidak memiliki relasi apa – apa sama sekali. Pengelompokan ini kemudian dapat mengecil menjadi anak berkacamata yang bernilai di atas rata – rata dan yang di bawah rata – rata. Anak yang termasuk kategori yang tidak berhubungan dengan permasalahan yang ingin diketahui tidak perlu lagi dipelajari lebih jauh karena tidak sesuai dengan tema survey. Dari sinilah data yang didapat akan makin kecil dan makin mudah dianalisa sehingga menjawab permasalahan tersebut

Karenanya reduksi data akan makin mudah dilakukan ketika ada tujuan yang perlu dicapai. Reduksi data memerlukan proses berpikir sensitif yang memerlukan kecerdasan dan kedalaman wawasan yang tinggi. Dengan begitu data yang didapat bisa direduksi dan data yang didapat di luar yang dimaksud dapat dijadikan perhatian untuk penelitian ke depan

Dalam menganalisis data yang didapat, validitas, reliabilitas dan obyektif menjadi 3 faktor penting dalam menganalisis suatu data. Mari kita lihat tiap faktor ini lebih dalam :

- Validitas

Validitas diartikan sebagai derajat ketepatan data antara data yang terjadi pada objek penelitian dan data yang dapat dilaporkan pada peneliti. Validitas sendiri terdiri atas 2 macam yaitu validitas internal dan validitas eksternal. Validitas internal adalah derajat ketepatan

desain penelitian dengan hasil yang dicapai sementara validitas eksternal adalah derajat ketepatan antara hasil penelitian dengan populasi di mana sampel tersebut diambil. Validitas suatu data dapat dilihat dari seberapa representatif data tersebut, seberapa baik instrument penelitian yang digunakan dan seberapa benar pengumpulan dan analisis data yang dilakukan

- Reliabilitas

Susan Stainback (1988) menyatakan hal mengenai reliabilitas sebagai berikut :

“reliability is often defined as the consistency and stability of data or finding. From a positivistic perspective, reliability is typically is considered to be synonymous with the consistency of data produced by observations made by different researchers (eg interrater reliability), by the same researcher at different times (eg test retest), or by splitting a data set in two parts (split-half)”

Reliabilitas merupakan derajat konsistensi dan stabilitas data. Tepatnya data akan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi bila ada suatu penelitian yang dilakukan oleh 2 orang baik itu dilakukan dalam waktu yang sama maupun berbeda dan menghasilkan data dan hasil yang sama. Data juga bisa disebut memiliki reliabilitas yang layak bila suatu data yang ada jika dipecah menghasilkan data yang tidak jauh berbeda satu sama lain

- Obyektif

Obyektifitas pada dasarnya bersifat interpersonal agreement atau derajat kesepakatan antar banyak pihak akan suatu data. Dengan kata lain, suatu data memiliki nilai obyektif yang tinggi ketika banyak pihak menyetujui akan kebenaran dari data tersebut

Berdasarkan faktor di atas, data yang sudah dikumpulkan dan diperoleh perlu dianalisis kembali dengan menggunakan uji reliabilitas atau uji keabsahan data. Uji keabsahan data ini meliputi :

- Uji kredibilitas data
- Uji transferability
- Uji dependability
- Uji confirmability

Secara khusus penelitian ini memanfaatkan uji kredibilitas sebagai pengujian data yang utama dalam melihat keabsahan data. Uji kredibilitas data dapat dilakukan dengan berbagai cara sebagai berikut :

- Perpanjangan penelitian

Perpanjangan penelitian dapat dilakukan dengan mendatangi kembali lokasi penelitian dan melakukan kembali metode pengumpulan data tersebut baik melakukan kembali pengamatan dan melakukan wawancara lagi baik dengan narasumber lama maupun yang baru. Perpanjangan penelitian dapat sangat membantu dalam penelitian

karena dapat meningkatkan hubungan dengan pihak yang diteliti dan diamati, juga memastikan betul apakah data yang telah diperoleh benar – benar telah reliabel atau tidak. Perpanjangan penelitian juga dapat memberikan informasi tambahan seperti apakah ada suatu data yang bisa didapatkan karena pada penelitian sebelumnya data yang didapat belum dapat dilampirkan karena alasan – alasan tertentu. Akhirnya melalui perpanjangan penelitian tidak ada lagi rasa canggung maupun rasa sungkan dari objek yang diteliti sehingga memberikan kesan lebih leluasa dan lebih rileks dalam menyampaikan dan mengumpulkan data

➤ Triangulasi

Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya, triangulasi memberikan informasi dengan mengumpulkan data dengan memanfaatkan metode – metode pengumpulan data yang berbeda dari sumber – sumber data yang berbeda. Hanya dalam hal pengujian kredibilitas kali ini, triangulasi lebih kepada mengumpulkan data dari berbagai sumber, metode maupun waktu. Menurut William Wiersma (1986) :

“triangulation is qualitative cross-validation. It assesses the sufficiency of the data according to the convergence of multiple data sources or multiple data collection procedures”

Triangulasi dalam pengujian kredibilitas terbagi 3 yaitu :

1. Triangulasi sumber di mana data dikumpulkan dan diuji kredibilitasnya dari berbagai sumber yang berbeda dan

kemudian digeneralisasikan mana yang sama dan berhubungan antar daa tersebut

2. Triangulasi teknik di mana data yang ada diuji dengan menggunakan pendekatan metode yang berbeda – beda. Jika terjadi perbedaan, diuji dengan metode lain karena bisa jadi ada perbedaan sudut pandang
3. Triangulasi waktu di mana saat – saat pengumpulan data bisa berbeda - beda baik pagi, siang maupun sore. Tidak hanya itu, data yang ada diuji dapat berbeda sehingga ditemukan data yang digeneralisasikan sehingga sama satu sama lain

➤ Member check

Member check adalah proses pengecekan data yang diperoleh dari pemberi data. Tujuan kegiatan ini adalah untuk mengetahui seberapa jauh data yang diperoleh sesuai dengan data yang diberikan oleh pemberi data. Data yang didapat kemudian perlu disepakati oleh si pemberi data. Jika data tersebut tidak disepakati maka data yang didapat dianggap tidak valid dan membutuhkan diskusi dari si pemberi data. Proses ini dapat dilakukan saat temuan atau kesimpulan sudah didapat. Kemungkinan dalam member check ini ada data yang ditambah maupun dikurangi. Karenanya tujuan dari member check adalah memberi kepastian bahwa data yang didapat dan digunakan dalam laporan sesuai dengan data yang dimaksud oleh pemberi data