

**PERBEDAAN DAN HUBUNGAN TINGKAT  
KOLEKTIVISME DENGAN MOTIVASI KERJA  
WISUDAWAN FAKULTAS EKONOMIKA BISNIS DAN  
FAKULTAS ILMU BUDAYA UNDIP**



**SKRIPSI**

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

Disusun oleh:

**ADLIN RIZKI DANIMARCHA**

**NIM.12010111140236**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS  
UNIVERSITAS DIPONEGORO  
SEMARANG  
2015**

## PERSETUJUAN SKRIPSI

**Nama Penyusun** : Adlin Rizki Danimarcha  
**Nomor Induk Mahasiswa** : 12010111140236  
**Fakultas/ Jurusan** : Ekonomi/ Manajemen  
**Judul Skripsi** : **PERBEDAAN DAN HUBUNGAN TINGKAT KOLEKTIVISME DENGAN MOTIVASI KERJA WISUDAWAN FAKULTAS EKONOMIKA BISNIS DAN FAKULTAS ILMU BUDAYA UNDIP**  
**Dosen Pembimbing** : Dr. Fuad Mas'ud, MIR.

Semarang, 14 Januari 2016

Dosen Pembimbing,



(Dr. Fuad Mas'ud, MIR.)

NIP. 19620203311988031002

**PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN**

**Nama Penyusun** : Adlin Rizki Danimarcha

**Nomor Induk Mahasiswa** : 12010111140236

**Fakultas/ Jurusan** : **Ekonomika dan Bisnis/ Manajemen**

**Judul Skripsi** : **PERBEDAAN DAN HUBUNGAN TINGKAT KOLEKTIVISME DENGAN MOTIVASI KERJA WISUDAWAN FAKULTAS EKONOMIKA BISNIS DAN FAKULTAS ILMU BUDAYA UNDIP**

**Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal:** 27 Januari 2016

Tim Penguji:

1. Dr. Fuad Mas'ud, MIR.

(.....)

2. Dr. Ahyar Yuniawan, SE., M.Si.

(.....)

3. Dr. Hj. Indie Djastuti, M. S.

(.....)

## PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Adlin Rizki Danimarcha, menyatakan bahwa skripsi dengan judul: **PERBEDAAN DAN HUBUNGAN TINGKAT KOLEKTIVISME DENGAN MOTIVASI KERJA WISUDAWAN FAKULTAS EKONOMIKA BISNIS DAN FAKULTAS ILMU BUDAYA UNDIP**, adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat maupu simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran penulis lain yang seolah-olah hasil karya saya sendiri, 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 sengaja maupun tidak sengaja, 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 oleh universitas batal saya terima .

Semarang, 22 Desember 2015

Yang membuat pernyataan,



(Adlin Rizki Danimarcha)

NIM: 12010111140236

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

“Untuk mendapatkan kesuksesan, keberanianmu harus lebih besar dari ketakutanmu”

(NN)

“Sukses tidak diukur menggunakan kekayaan, sukses adalah pencapaian yang kita inginkan

(NN)

“Sabar dalam mengatasi kesulitan dan bertindak bijaksana dalam mengatasinya adalah suatu yang utama”

(NN)

“Dalam hidup harus bersaing dan semangat, suatu kemalasan akan hilang apabila disertai niat dan tindakan yang nyata”

(Eko Suranto)

“Ada kalanya sendiri sebagai renungan segala kesalahan untuk menjadikan peribadi yang lebih baik dan berguna bagi siapapun yang membutuhkan”

(Penulis)

ALHAMDULILLAHIROBBIL'ALAMIIN, SKRIPSI INI SAYA

PERSEMBAHKAN KEPADA:

Ayahanda Eko Suranto dan Ibunda Ekowati Agustina yang telah memberikan seluruh kasih sayang yang sangat tulus, seluruh keluarga besar di Pemalang dan para sahabat yang telah memberikan semangat, dukungan, serta doa selama ini. Kepada Keluarga Besar Fakultas Ekonomika Bisnis UNDIP. Dan kepada seseorang spesial yang inshaa Allah bisa menemani dengan ikatan yang syah bagi agama, bangsa, dan negara.

## ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perbedaan tingkat kolektivisme dengan motivasi kerja wisudawan dan hubungan tingkat kolektivisme dengan komponen variabel motivasi kerja yang meliputi: gaji, lingkungan sosial kerja, dan prestasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah wisudawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis (FEB) dan Fakultas Ilmu Budaya (FIB). Sebagai variabel dependen adalah kolektivisme. Sedangkan variabel independennya adalah motivasi kerja yang meliputi: gaji, lingkungan sosial kerja, dan prestasi. Metode pengambilan sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebar kepada 167 responden. Teknik pengujian data yang digunakan penelitian ini meliputi uji normalitas dengan grafik, uji validitas dengan R hitung dan R tabel, uji reliabilitas dengan menggunakan koefisien alpha (*Alpha Cronbach*), dan uji beda T-tes yaitu untuk mengetahui ada tidaknya suatu perbedaan varian serta korelasi Karl Pearson untuk mengetahui adanya kaitan antar variabel. Hasil dari analisis dan pembahasan pernyataan bahwa: (1) Terdapat perbedaan tingkat kolektivisme pada motivasi kerja wisudawan FEB dan FIB, (2) Tidak terdapat hubungan tingkat kolektivisme pada gaji yang diinginkan wisudawan, (3) Terdapat hubungan tingkat kolektivisme pada lingkungan sosial kerja yang diharapkan wisudawan, (4) Terdapat hubungan tingkat kolektivisme pada prestasi yang didambakan wisudawan,

**Kata Kunci** : *Uji Beda T-test, Korelasi, Kolektivisme, Gaji, Lingkungan Sosial Kerja, Prestasi, Motivasi Kerja.*

## **ABSTRACT**

*This study aimed to analyze the differences in the level of collectivism with graduate work motivation and relationships collectivism with a variable component of motivation include: salaries, social work, and achievement. The sample used in this study were graduates of the Faculty of Economics and Business (FEB) and the Faculty of Humanities (FIB). As the independent variable is the individualism-collectivism, gender, and type of education. While the dependent variable is the motivation include: salaries, social work, and achievement. Sample method used in this study is simple random sampling. Methods of data collection using questionnaires distributed to 167 respondents. Engineering test data used penelittian include normality test charts, test the validity of the R arithmetic and R tables, test reliability by using coefficient alpha (Cronbach's alpha), and a different test T-test is to determine whether there is a difference in variance and correlation Karl Pearson to investigate the association between variables. Results of the analysis and discussion of the revelation that: (1) There are differences in the level of collectivism in work motivation graduates FEB and FIB, (2) there is a relationship between the level of collectivism in salary desired graduates, (3) there is a relationship between the level of collectivism in the social environment of work expected of graduates , (4) there is a relationship between the level of collectivism on the achievements of the coveted graduates*

*Keywords: Different T-test, Correlation, Collectivism, Salary, Social Environment Work, Achievement, Motivation Work.*

## KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **PERBEDAAN DAN HUBUNGAN TINGKAT KOLEKTIVISME DENGAN MOTIVASI KERJA WISUDAWAN FAKULTAS EKONOMIKA BISNIS DAN FAKULTAS ILMU BUDAYA UNDIP**. Skripsi ini disusun guna memenuhi syarat dalam menyelesaikan pendidikan strata (S1) pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

Dalam penyusunan skripsi ini, berkat bantuan, doa, dukungan serta doa dari berbagai pihak, maka skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Maka dari itu, dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kepada Bapak Prof. Dr. H. Yos Johan Utama, SH., MHum. Selaku rektor Universitas Diponegoro Semarang.
2. Kepada Bapak Dr. Suharnomo, SE., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomika Bisnis Universitas Diponegoro yang telah mengesahkan skripsi yang saya susun.

3. Kepada Bapak Anis Chariri, SE., M. com., Ph.D., Akt selaku Pembantu Dekan 1 yang telah mengesahkan Usulan Penelitian sehingga saya dapat melakukan penelitian pada objek yang telah saya gunakan.
4. Kepada Bapak Dr. Fuad Mas'ud, MIR. selaku dosen pembimbing yang senantiasa memberikan waktu di sela-sela kesibukannya untuk memberikan langkah demi langkah dengan penuh kesabaran dan memberikan saya motivasi untuk segera mengerjakan skripsi.
5. Kepada Ibu Dr. Hj. Indie Djastuti, M. S. dan Bapak Dr. Ahyar Yuniawan, SE., M.Si. selaku dosen penguji skripsi.
6. Kepada Perpustakaan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Undip yang telah menyediakan buku-buku guna menunjang telaah pustaka pada skripsi yang saya susun.
7. Kepada Staff Akademik dan Kemahasiswaan Fakultas Ekonomika dan Bisnis UNDIP yang telah memberikan ijin penelitian untuk mengetahui data yang saya perlukan untuk penelitian.
8. Kepada Staff Akademik dan Kemahasiswaan Fakultas Ilmu Budaya UNDIP yang telah memberikan ijin penelitian untuk mengetahui data yang saya perlukan untuk penelitian.
9. Terimakasih kepada wisudawan Fakultas Ekonomika Bisnis dan Fakultas Ilmu Budaya UNDIP yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian sehingga skripsi yang saya susun dapat terselesaikan.

10. Terimakasih kepada Ayahanda Eko Suranto dan Ibunda Ekowati Agustina yang senantiasa memberikan doa serta dukungan untuk menyelesaikan skripsi. Terimakasih juga untuk Almarhumah Ibunda Hartini yang memberikan kesempatan besar dalam hidup saya dan kini saya bisa menjadi harapan dari keluarga.
11. Teman Tim KKN Undip desa Srobyong yang senantiasa memberikan semangat untuk segera menyelesaikan skripsi.
12. Kepada sahabat saya yang paling memotifasi yaitu saudara Eko Nur Hidayat, Muhammad Fahrurrozi, Falah Winditama, dan Fachrizi Alwafi yang mendukung saya dalam mengerjakan usulan penelitian sampai dengan selesainya skripsi ini.
13. Kepada teman-teman mahasiswa Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah memberikan arahan serta berbagi pengalamannya mengenai skripsi.
14. Terimakasih pada teman kost yang selama ini menghibur disaat saya mengalami kejenuhan dan senantiasa memberikan saya masukan untuk tetap semangat dalam mengerjakan skripsi.
15. Terimakasih kepada teman-teman Ikatan Mahasiswa Pemalang khususnya yang kuliah di Fakultas Ilmu Budaya Undip yang memberikan informasi guna melancarkan dalam penelitian skripsi.
16. Terimakasih untuk seseorang yang spesial Alfiaturrochmania yang senantiasa mendengarkan curahan hati saya dikala saya mengalami tekanan dalam

penyusunan skripsi dan senantiasa memberikan doa dan dukungan kepada saya, sehingga skripsi ini dapat segera selesai.

17. Terimakasih untuk segenap keluarga besar yang ada di Pemalang dan Semarang yang telah memberikan doa dan dukungan kepada saya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Semoga segala bantuan dan dukungan dapat menjadi sebuah amal kebaikan dan mendapat balasan dari Allah SWT. Pada akhirnya saya berharap dari skripsi yang jauh dari sempurna ini mampu memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Oleh karena itu, kritik maupun saran dari pembaca sangat diharapkan untuk kemajuan ilmu pengetahuan dan tentunya pada penulis. Dalam penulisan ini saya menyadari bahwa skripsi ini banyak kekurangan, namun berkat doa serta bantuan dari berbagai pihak, skripsi ini dapat selesai dengan baik. Semoga skripsi ini bermanfaat untuk pihak yang memerlukan baik dari akademisi maupun masyarakat.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Semarang, 22 Desember 2015

Penulis

Adlin Rizki Danimarcha  
NIM:12010111140236

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PESETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	iv
MOTTO.....	v
ABSTRAKSI.....	vii
<i>ABSTRACT</i> .....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xix
DAFTAR GAMBAR.....	xxi
DAFTAR RUMUS.....	xxii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	7
1.4 Sistematika Penulisan.....	9
BAB II TELAAH PUSTAKA.....	11
2.1 Landasan Teori.....	11
2.1.1 Teori-Teori Motivasi.....	11

2.1.1.1 Teori Tingkat Kebutuhan Maslow.....	13
2.1.1.2 Teori Dua Faktor (Higiene).....	17
2.1.1.3 Teori Kebutuhan David McClelland.....	18
2.1.2 Proses Terjadinya Motivasi.....	20
2.1.3 Budaya Nasional Motivasi Kerja.....	21
2.1.4 Penelitian Terdahulu.....	25
2.1.4.1 Penelitian yang dilakukan oleh Rafikul, Islam, Ahmad, Zaki, dan Hj Ismail.....	25
2.1.4.2 Penelitian yang dilakukan oleh Terence Jacksom dan Mette Bak.....	26
2.1.4.3 Peneletian yang dilakukan oleh Li Qin.....	27
2.2 Kerangka Pemikiran.....	30
2.3 Hipotesis.....	31
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>33</b>
3.1 Variabel Penelitan dan Definisi Operasional.....	33
3.2 Populasi dan Sampel.....	35
3.2.1 Populasi Penelitian.....	36
3.2.2 Sampel Penelitian.....	36
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	37
3.3.1 Jenis Data.....	37

3.2.1 Sumber Data.....	37
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	38
3.5 Metode Analisis Data.....	42
3.5.1 Analisis Kuantitatif.....	42
3.5.1.1 Uji Kualitas Data.....	42
3.5.2 Uji Beda T-test.....	43
3.5.3 Korelasi.....	44
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>46</b>
4.1 Deskripsi Obyek Penelitian.....	46
4.1.1 Deskripsi Wisudawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Undip.....	46
4.2.2 Deskripsi Wisudawan Fakultas Ilmu Budaya Undip.....	49
4.2 Analisis Data.....	52
4.2.1 Uji Normalitas Data dengan Grafik.....	52
4.2.2 Uji Validitas.....	54
4.2.3 Uji Reliabilitas.....	58

4.3 Interpretasi.....	59
4.3.1 Hasil Rata-Rata Tempat Kerja yang Diinginkan	
Wisudawan.....	59
4.3.1.1 Hasil Rata-Rata Tempat Kerja yang Diinginkan	
Wisudawan FEB.....	59
4.3.1.2 Hasil Rata-Rata Tempat Kerja yang Diinginkan	
Wisudawan FIB.....	60
4.3.2 Hasil Rata-Rata Profesi yang Diinginkan	
Wisudawan.....	62
4.3.2.1 Hasil Rata-Rata Profesi yang Diinginkan	
Wisudawan FEB.....	62
4.3.2.2 Hasil Rata-Rata Profesi yang Diinginkan	
Wisudawan FIB.....	63
4.3.3 Hasil Rata-Rata Peringkat Motivasi Kerja Wisudawan.....	65
4.3.3.1 Hasil Rata-Rata Peringkat Motivasi Kerja Wisudawan	
FEB.....	65
4.3.3.2 Hasil Rata-Rata Peringkat Motivasi Kerja Wisudawan	
FIB.....	69

4.3.4 Uji Beda T-test Tingkat Kolektivisme antara Fakultas Ekonomika Bisnis dengan Fakultas Ilmu Budaya.....	72
4.3.5 Uji Korelasi.....	77
4.3.4.1 Korelasi Tingkat Kolektivisme, Gender, dan Fakultas Dengan Variabel Motivasi Kerja Wisudawan Fakultas Ekonomika Bisnis dan Fakultas Ilmu Budaya.....	77
4.4 Pembahasan.....	79
4.4.1 Terdapat Perbedaan Tingkat Kolektivisme Motivasi Kerja antara Wisudawan Fakultas Ekonomika Bisnis dengan Fakultas Ilmu Budaya.....	79
4.4.2 Tidak Terdapat Hubungan Tingkat Kolektivisme dengan Gaji yang Diinginkan Oleh Wisudawan Ekonomi dan Ilmu Budaya.....	80
4.4.3 Terdapat Hubungan Tingkat Kolektivisme dengan Lingkungan Sosial Kerja yang Diharapkan Oleh Wisudawan Ekonomi dan Ilmu Budaya.....	81
4.4.4 Terdapat Hubungan Tingkat Kolektivisme dengan Prestasi yang Didambakan Oleh Wisudawan Ekonomi dan Ilmu Budaya.....	82
BAB V PENUTUP.....	84
5.1 Kesimpulan.....	84
5.2 Keterbatasan.....	86

5.3 Saran.....	88
DAFTAR PUSTAKA.....	90
LAMPIRAN-LAMPIRAN .....	

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Stratifikasi Latar Pendidikan Wisudawan.....	5
Tabel 2.1 Motivasi Dua-Faktor Herzberg.....	17
Tabel 2.2 Contoh Kebutuhan McClelland.....	19
Tabel 2.3 Motivator Berdasarkan Dimensi Budaya.....	24
Tabel 2.4 Penelitian Terdahulu.....	28
Tabel 4.1 Uji Normalitas Data One Sample Kolmogrov-Smirnov.....	53
Tabel 4.2 Uji Validitas Data Gaji.....	5
Tabel 4.3 Uji Validitas Data Lingkungan Sosial Kerja.....	58
Tabel 4.4 Uji Validitas Data Prestasi.....	59
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Data Variabel Motivasi Kerja.....	60
Tabel 4.6 Tempat Kerja Yang Diinginkan Wisudawan FEB.....	61
Tabel 4.7 Tempat Kerja Yang Diinginkan Wisudawan FIB.....	62
Tabel 4.8 Rata-Rata Profesi yang Diinginkan Wisudawan FEB.....	63
Tabel 4.9 Rata-Rata Profesi yang Diinginkan Wisudawan FIB.....	65
Tabel 4.10 Rata-Rata Peringkat Motivasi Kerja Wisudawan FEB.....	65
Tabel 4.11 Rata-Rata Peringkat Motivasi Kerja Wisudawan FIB.....	69
Tabel 4.12 Uji Levene Data Gaji.....	72
Tabel 4.13 Uji T-test Data Gaji.....	73
Tabel 4.14 Uji Levene Data Lingkungan Sosial Kerja.....	73
Tabel 4.15 Uji T-test Data Lingkungan Sosial Kerja.....	74

Tabel 4.16 Uji Levene Data Prestasi.....	75
Tabel 4.17 Uji T-test Data Prestasi.....	76
Tabel 4.18 Korelasi Tingkat Kolektivisme dengan komponen Motivasi Kerja Wisudawan.....	77

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Hierarki Kebutuhan Maslow.....	15
Gambar 2.2 Hierarki Motivasi Kerja.....	16
Gambar 2.3 Proses Motivasi Dasar.....	20
Gambar 2.4 Kerangka Pemikiran.....	30
Gambar 4.1 Grafik Hasil Uji Normalitas Data.....	52

## DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 Rea dan Perker untuk mengetahui jumlah sampel.....	35
Rumus 3.2 Menghitung Uji Beda T-tes.....	43
Rumus 3.3 Menghitung Levene tes.....	44
Rumus 3.4 Menghitung Korelasi Karl Pearson.....	45

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Surat Izin Penelitian.....	
Lampiran B Lembar Kuesioner.....	
Lampiran C Tabulasi Variabel Motivasi Kerja.....	
Lampiran D Hasil <i>Output</i> SPSS versi 22.....	

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan ujung tombak kemajuan organisasi (perusahaan). Oleh karena itu organisasi selalu mencari karyawan yang berkualitas agar organisasi dapat berkembang. Salah satu ciri SDM adalah mereka yang memiliki motivasi yang tinggi, kompetensi, komitmen, dll. Motivasi karyawan merupakan salah satu penentu kinerja utama karyawan. Para wisudawan merupakan calon-calon karyawan yang akan terjun dalam dunia bisnis. Dunia bisnis merupakan dunia yang penuh kompetisi.

Motivasi salah satu faktor penting dalam memilih pekerjaan dan diterima seseorang dalam pekerjaan tertentu. Pada era moderen ini persaingan kerja sangat besar dilihat pada pasar tenaga kerja. Perusahaan melakukan sebuah perekrutan pekerja untuk mengisi kekosongan dalam suatu pekerjaan seperti *Job Fair* yang sering diadakan dalam beberapa kota guna untuk memperkenalkan suatu bentuk pekerjaan kepada masyarakat umum terutama calon karyawan atau para wisudawan yang merupakan golongan karyawan dan siap untuk mendaftarkan diri dalam rangka ikut serta dalam suatu seleksi pekerjaan yang diselenggarakan oleh suatu perusahaan.

Era globalisasi yang penuh dengan kompetisi atau persaingan perusahaan membutuhkan SDM yang memiliki motivasi dan kompetensi yang tinggi. Kompetensi mencakup *Hard skill* dan *Soft skill*. Selama mengikuti kuliah para wisudawan telah mendapatkan *skill* tersebut. *Hard skill* antara lain kemampuan menghitung dan menganalisis sedangkan *soft skill* diantaranya kemampuan komunikasi, kerjasama, dan hubungan antar personal. Dengan demikian para wisudawan telah memiliki syarat-syarat yang dibutuhkan untuk bekerja di perusahaan atau organisasi.

Menurut Mondy (2008) bahwa setiap tahun, dipekerjakan ribuan pemuda tanpa ketrampilan terutama periode puncak, seperti musim belanja liburan. Karyawan-karyawan tersebut umumnya berpendidikan terbatas. Pekerjaan sangat berkaitan dengan pendidikan, oleh karena itu setiap materi kuliah yang diperoleh dapat bermanfaat dalam melaksanakan pekerjaan yang nanti akan dilakukan para wisudawan. Akan tetapi, terkadang yang telah menyelesaikan pendidikan di tingkat universitas saja tidak mudah untuk mendapatkan pekerjaan yang diinginkan, apalagi hanya lulusan SMA. SMA hanya dibekali dengan pengetahuan dan ketrampilan yang bersifat dasar, sedangkan SMK memang sudah dibekali ilmu praktiknya tetapi hanya praktik dasarnya saja. Seharusnya wisudawan universitas harus lebih unggul dari lulusan SMA ataupun SMK.

Sering kali diketahui bahwa faktor IPK (Indeks Prestasi Kumulatif) menjadi salah satu penentu dalam mendapatkan suatu pekerjaan yang diharapkan oleh para wisudawan. Oleh karena itu, IPK menjadi salah satu syarat yang amat penting dalam seleksi administrasi untuk pendaftaran lamaran pekerjaan sebelum masuk ke tahap seleksi berikutnya. Dalam menempuh pendidikan di bangku kuliah hanya sekedar lulus saja dengan IPK akhir 2,00 sudah menjadi wisudawan, akan tetapi kemungkinan besar sulit untuk melamar pekerjaan apalagi mendapatkan pekerjaan yang diinginkannya.

Pada dasarnya melihat dari syarat minimal untuk mengisi lowongan pekerjaan yaitu antara lain: IPK 2,75 untuk universitas negeri dan IPK 3,00 untuk masuk di perusahaan BUMN. Jika untuk perusahaan swasta berbeda batas minimal IPK pada masing-masing perusahaan swasta, akan tetapi pada umumnya batas minimal untuk perusahaan swasta yang benefit yaitu IPK 3,00 untuk semua universitas atau perguruan tinggi swasta maupun negeri. Motivasi kerja bagi wisudawan sangat diperlukan karena untuk mendapatkan pekerjaan yang diinginkan. Banyak persaingan dalam merebut pekerjaan karena terbatasnya jumlah pekerja yang dibutuhkan dalam perusahaan maupun instansi pemerintah. Motivasi kerja bagi wisudawan sebagai salah satu pendorong wisudawan dalam pencapaian tujuan pekerjaan yang diinginkan sesuai dengan kemampuan dan hasil IPK yang diperoleh.

Wisudawan yang sedang mencari pekerjaan harus memiliki motivasi yang tinggi. Dengan motivasi yang tinggi maka akan selalu berpikiran positif dalam mencari pekerjaan. Karena pada umumnya motivasi merupakan suatu tindakan yang emosional dari individu untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental dengan cara yang maksimal, bisa dikatakan motivasi merupakan suatu penghubung antara kemampuan diri dengan tujuan yang ingin diperoleh (Gibson,1994).

Motivasi pekerja atau calon pekerja juga dipengaruhi oleh lingkungan sosial budaya. Adapun pengaruh budaya nasional terhadap motivasi kerja. Budaya di negara Indonesia menganut budaya kolektivisme yang turun temurun dari nenek moyang. Maka dari itu, dengan adanya tingkat kolektivisme yang terdapat pada diri manusia akan timbul motivasi kerja yang memiliki rasa sosial yang tinggi antara individu dengan individu yang lain. Budaya kurang disadari oleh banyak orang, baik oleh praktisi maupun akademisi sejak puluhan tahun yang silam bahkan sampai sekarang. Hal ini disebabkan adanya kepercayaan (asumsi) sejak tahun 1950-an dan 1960-an terutama yang disebarluaskan oleh para sarjana (peneliti, profesor, dosen dan praktisi) dari Amerika Serikat dan Eropa bahwa manajemen adalah universal, yakni konsep-konsep dan prinsip-prinsip manajemen dan organisasai berlaku (dapat diterapkan) di mana saja tanpa memandang adanya perbedaan lingkungan budaya yang ada (Mas'ud, 2010)

Fuad Mas'ud (2010) menjelaskan hasil temuan dari riset yang dilakukan oleh Hofstede (1980, 1991) bahwa dengan menggunakan konsep dimensi budaya

(*individualism, collectivism, power distance dan uncertainty avoidance*) Hofstede menunjukkan bahwa di negara-negara di mana dimensi budaya tersebut berbeda-beda maka perilaku orang-orang dalam masyarakat dan organisasi tersebut berbeda, sedangkan di negara yang relatif sedikit perbedaaan, maka akan cenderung ada kemiripan perilakunya.

Secara makro pada jenis pekerjaan yang ditawarkan oleh perusahaan pada umumnya yang berhubungan dengan aspek ekonomi, karena perusahaan tidak luput dari kegiatan ekonomi. Penawaran lowongan pekerjaan sering dijumpai pada media cetak, internet, maupun dari informasi bagian dalam perusahaan. Oleh karena itu, lulusan ekonomi banyak dibutuhkan untuk bekerja di perusahaan. Sedangkan lulusan dari sastra pada jarang ada perusahaan yang merekrut atau membuka lowongan untuk lulusan sastra karena tidak relevan dengan kegiatan yang berada dalam perusahaan.

Adanya perbedaan dari latar pendidikan ekonomi dan sastra sangat menarik untuk dijadikan penelitian pada tingkat kolektivisme dengan motivasi kerja wisudawan. Sudah jelas bahwa jurusan ekonomi sangat diperlukan pada perusahaan, akan tetapi jurusan sastra sangat jarang dibutuhkan pada perusahaan. Maka dari itu, dengan menggunakan kedua latar belaknag pendidikan tersebut akan diperoleh informasi mengenai motivasi kerja dari wisudawan Fakultas Ekonomika Bisnis dan Fakultas Ilmu Budaya pada tingkat kolektifisme.

Berikut merupakan tabel stratifikasi responden berdasarkan jenis kelamin dan pendidikan yang ditempuh dalam penelitian ini:

**Tabel 1.1**  
**Stratifikasi Latar Pendidikan Wisudawan**

<b>Wisudawan (S1)</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	
<b>Fakultas Ekonomika dan Bisnis</b>	Laki-laki	56	125
	Perempuan	69	
<b>Fakultas Ilmu Budaya</b>	Laki-Laki	15	42
	Perempuan	27	
<b>Jumlah</b>		167	167

Sumber: Bagian Akademik FEB dan FIB, Juli 2015

Penelitian ini menggunakan wisudawan strata 1 (S1) dari Fakultas Ekonomika dan Bisnis sebagai obyek penelitian, dan Fakultas Ilmu Budaya sebagai pembanding. Fokus utama pada penelitian ini adalah untuk mengetahui motivasi kerja yang ada dalam diri wisudawan antar fakultas.

Penelitian ini juga untuk mengetahui kecondongan responden pada budaya nasional organisasi seperti tingkat kolektifisme ataupun individualisme. Jika responden lebih banyak pada tingkat kolektifisme, maka tingkat individualisme harus ditinggalkan, begitupula sebaliknya.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah maka rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut:

Bagaimana perbedaan tingkat kolektivisme dan hubungan motivasi kerja wisudawan FEB dan FIB?

Adapun pertanyaan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Dimana tempat kerja yang diinginkan wisudawan?
2. Apa jenis profesi yang diinginkan wisudawan?
3. Apa faktor-faktor motivasi kerja yang paling penting bagi wisudawan?
4. Adakah perbedaan tingkat kolektivisme pada motivasi kerja antara FEB dan FIB?
5. Bagaimana kaitan tingkat kolektivisme dalam motivasi kerja wisudawan?

## **1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini mempunyai tujuan, antara lain:

1. Mengetahui tempat kerja yang diinginkan oleh wisudawan FEB dan FIB.

2. Mengetahui jenis profesi yang diharapkan oleh wisudawan FEB dan FIB.
3. Mengaetahui faktor-faktor motivasi kerja yang paling penting bagi wisudawan
4. Menganalisis perbedaan budaya tingkat kolektivisme pada motivasi kerja wisudawan.
5. Mengetahui hubungan antara tingkat kolektivisme pada motivasi kerja para wisudawan

Penelitian ini juga memiliki manfaat, antara lain:

1. Memberi informasi tempat kerja yang diinginkan oleh wisudawan
2. Memberi informasi jenis profesi yang diharapkan wisudawan
3. Menyampaikan informasi faktor-faktor motivasi kerja yang paling penting bagi wisudawan.
4. Menyampaikan hasil adanya perbedaan tingkat kolektivisme pada motivasi kerja wisudawan.
5. Menyampaikan hasil adanya hubungan tingkat kolektivisme pada motivasi kerja wisudawan.

## **1.4 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan yang digunakan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

### **Bab I : PENDAHULUAN**

#### **1. Latar Belakang Masalah**

Memuat alasan-alasan mengapa masalah yang diambil dalam usulan penelitian tersebut dipandang menarik, penting, dan perlu diteliti. Penggambaran latar belakang tak perlu terlalu luas namun langsung kebidang yang diteliti.

#### **2. Rumusan Masalah**

Dalam sub ini, dijelaskan mengenai pemasalahan yang akan dibahas pada topik permasalahan

#### **3. Tujuan dan Penelitian**

Memuat tujuan asli dari tugas akhir sebagai gambaran analisa yang dilakukan secara spesifik. Tujuan ini nantinya harus dapat dituangkan pada kesimpulan. Menjelaskan tentang manfaat apa saja yang didapat dalam penelitian ini, serta untuk bahan adik-adik yang akan meneliti kembali dan mengkaji ulang penelitian ini, dan juga untuk perbandingan dengan penelitian yang lain.

#### **4. Sistematika Penulisan**

Dalam sub ini, dijelaskan sistematika penulisan yang digunakan dalam penulisan skripsi ini

##### **Bab II: TELAAH PUSTAKA**

Berisi tentang pengertian, definisi, teori dasar dan rumus – rumus yang digunakan dalam penelitian sebagai penguat analisa.

##### **Bab III: METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam Bab III ini memberikan penjelasan mengenai obyek dan lokasi penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, serta metode analisis untuk mengolah data.

##### **Bab IV: HASIL DAN ANALISA**

Pada Bab IV berisikan mengenai diskripsi obyek penelitian, hasil dari data yang diolah, serta penganalisaan pada hasil data yang diolah.

##### **Bab V: PENUTUP**

Pada Bab V ini berisi tentang kesimpulan serta hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menambahkan saran untuk peneliti selanjutnya.