

**PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI DAN SIKAP PADA BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA KURSUS DAN PELATIHAN BBC
ENGLISH TRAINING SPECIALIST (LKP BBC-ETS) JAKARTA**

HERI SUSANTO
DOSEN STIE PERTIWI BEKASI

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Lembaga Kursus dan Pelatihan BBC English Training Specialist (LKP BBC-ETS) yang berkantor pusat di Jalan Sunan Sedayu, Rawamangun, Jakarta Timur. Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Analisis Deskriptif dan Kualitatif.

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi berprestasi (X1), sikap pada budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yang ada di LKP tersebut. Metode analisis kuantitatif menggunakan analisis koefisien korelasi sederhana untuk menjawab pengaruh X1 terhadap Y dan X2 terhadap Y dan metode analisis koefisien korelasi ganda untuk menjawab pengaruh X1 dan X2 secara bersama-sama terhadap Y. Jumlah sampel sebanyak 30 orang karyawan yang diperoleh dengan teknik metode sampling jenuh (sensus). Instrumen yang digunakan adalah kuesioner dengan skala *Likert* dengan kategori 1 sampai 5.

Dari hasil penelitian ini didapat adanya pengaruh antara Motivasi Berprestasi dan Sikap pada Budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan di LKP BBC-ETS. Motivasi berprestasi dan Sikap pada Budaya Organisasi mempunyai berpengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan sebesar masing-masing 14,96 dan 25,70 %. Dan secara bersama-sama kedua faktor ini berpengaruh sebesar 31,73 % terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : Motivasi Berprestasi, Sikap pada Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi persaingan di era globalisasi, perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Persaingan yang semakin ketat mendorong perusahaan untuk senantiasa mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjamin kelangsungan hidup suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuannya tersebut, perusahaan selalu berusaha mendorong meningkatnya kinerja karyawan, mulai dari rekrutmen, pembinaan dan peningkatan kompetensi karyawan melalui pendidikan dan latihan, mengembangkan budaya organisasi dan lain sebagainya.

Kinerja karyawan yang baik tercermin melalui hasil kerjanya yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk meningkatkan daya saing dan mencapai tujuan yang optimal. Selain itu, kinerja karyawan akan menggambarkan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu organisasi dalam mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi. Oleh karena itu perhatian terhadap kinerja karyawan dan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut menjadi mutlak untuk diperhatikan oleh setiap pemimpin perusahaan.

Di antara beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, ada beberapa faktor yang menurut penulis menarik untuk dianalisa lebih mendalam, yakni mengenai motivasi berprestasi dan sikap pada budaya organisasi.

Kebutuhan akan prestasi dari seseorang yang kemudian akan mendorong munculnya suatu motivasi berprestasi. Dengan adanya motivasi berprestasi akan mendorong karyawan bersungguh-sungguh mengerahkan segenap kemampuannya untuk menunjukkan dan meningkatkan kinerja terbaiknya.

Faktor berikutnya adalah sikap pada budaya organisasi, yakni respon atau tanggapan karyawan atau anggota organisasi terhadap budaya organisasi yang dikembangkan oleh suatu perusahaan. Budaya berpengaruh terhadap tempat kerja, karena budaya mempengaruhi apa yang kita kerjakan dan bagaimana kita berperilaku. Budaya bertindak sebagai mekanisme alasan yang masuk akal (*sense-making*) serta kendali yang menuntun dan membentuk sikap dan perilaku karyawan.

Penulis telah melakukan penelitian ini di salah satu lembaga Kursus dan Pelatihan Bahasa Inggris ternama di Indonesia, yaitu BBC – English Training Specialist. Sebuah lembaga pendidikan

dan pelatihan bahasa Inggris yang sudah lama berkiprah di dunia pendidikan di Indonesia yang berkantor pusat di Rawamangun Jakarta Timur dan telah memiliki puluhan cabang di Indonesia.

B. Landasan Teoritis

1. Pengertian Motivasi

Motivasi dalam manajemen adalah mengkaji bagaimana caranya untuk mengerahkan daya dan kemampuan bawahan agar mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi ini penting karena motivasi adalah hal yang dapat menyebabkan dan mendorong perilaku seseorang untuk mau bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai hasil yang maksimal.

Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Aspek penting dalam pemberian motivasi kepada bawahannya atau karyawan, pemimpin hendaknya dapat memberikan motivasi searah atau sesuai dengan karakteristik yang ada di bawahan atau karyawan.

Secara umum teori motivasi diklasifikasikan menjadi dua kelompok, yaitu: teori kepuasan (*content theory*) dan teori proses (*process theory*). Teori Kepuasan mendasarkan pendekatannya pada faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu. Penganut-penganut teori ini diantaranya adalah: Frederik Winslow Taylor dengan teori motivasi klasik, Abraham Maslow dengan Teori Hirarki Kebutuhan, Frederick Herzberg dengan Teori dua faktor, Douglas Mc Gregor dengan Teori X dan Teori Y, Teori Motivasi Claude S. Goerge, Teori Kebutuhan Model Edward, dan Mc Clelland dengan Teori Motivasi Prestasi.

Sedangkan Teori Proses pada dasarnya teori ini mengkaji bagaimana seorang manajer bisa mengarahkan, menguatkan serta memelihara perilaku individu agar giat bekerja sesuai dengan keinginan manajer. Yang termasuk kedalam teori ini diantaranya adalah Teori Harapan (*Expectancy Theory*) dikemukakan oleh Victor Vroom, Teori Keadilan (*Equity Theory*), Teori Pengukuhan (*Reinforcement Theory*)

3. Definisi Motivasi Berprestasi

Dalam teori motivasi yang disebutkan di atas ada beberapa teori yang menyinggung masalah prestasi (*achievement*). Diantaranya adalah teori motivasi *Mc Clelland* yang secara khusus berbicara tentang motivasi berprestasi dengan dikenal dengan *Mc Clelland's Achievement Motivation*.

Hasil penelitian Mc Clelland membuat dia lebih percaya bahwa kebutuhan untuk berprestasi adalah suatu yang berbeda dan dapat dibedakan dari kebutuhan-kebutuhan yang lainnya. Lebih penting lagi kebutuhan berprestasi ini dapat diisolasi dan diuji pada setiap kelompok. Menurut Mc Clelland, seseorang dianggap mempunyai motivasi untuk berprestasi jika ia mempunyai keinginan untuk melakukan suatu karya yang berprestasi lebih baik dari prestasi karya orang lain

Dalam teorinya disebutkan bahwa ada tiga kebutuhan manusia terkait dengan motivasi yaitu kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*) yang dikenal dengan istilah *n Ach*, kebutuhan untuk berafiliasi (*need for affiliation*) yang dikenal dengan istilah *n Aff*, dan kebutuhan untuk kekuasaan (*need for power*) yang dikenal dengan *n Po*.

Mc Clelland meyakini bahwa dengan dasar tiga kebutuhan di atas, yaitu *n Ach*, *n Aff* dan *n Po* dapat merangsang dan mendorong seseorang untuk lebih giat bekerja dan berupaya memberikan hasil melebihi standar prestasi orang lain.

4. Karakter Motivasi Berprestasi

McClelland dalam Fred Luthan sebagaimana dikutip Thoha (2004:236) mengemukakan bahwa ada 4 karakteristik individu yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi, yaitu :

1. Suka mengambil risiko yang moderat, menurut penelitian Mc Clelland orang yang berprestasi tinggi ternyata sangat berhati-hati dalam mengambil resiko, tidak terlalu tinggi dan tidak terlalu rendah.
2. Memerlukan umpan balik yang segera, seseorang yang mempunyai kebutuhan motivasi tinggi, pada umumnya lebih menyenangkan akan semua informasi mengenai hasil-hasil yang dikerjakannya
3. Memperhitungkan keberhasilan, seseorang yang berprestasi tinggi pada umumnya hanya memperhitungkan keberhasilan prestasinya saja dan tidak mepedulikan penghargaan-penghargaan materi

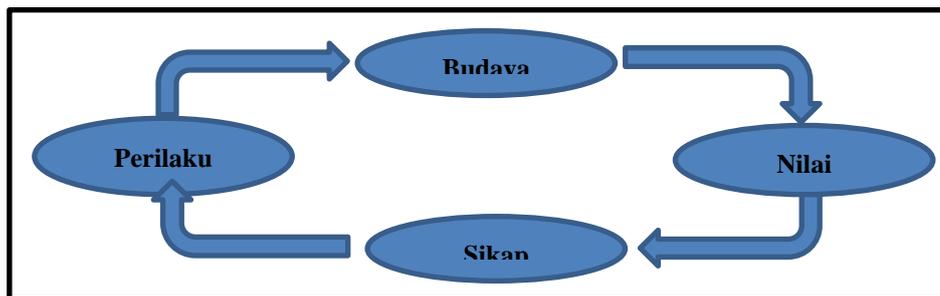
4. Menyatu dengan tugas, sekali orang yang berprestasi tinggi memilih suatu tujuan untuk dicapai, maka ia cenderung untuk menyatu dengan tugas pekerjaannya sampai ia benar-benar berhasil secara gemilang

5. Definisi Sikap pada Budaya Organisasi

Budaya organisasi (*organizational culture*) sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi yang berbeda dengan organisasi lain. Berikut ini beberapa pengertian budaya organisasi menurut para ahli antara lain:

Robbins dan Coulter (2010:525) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah “*a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from each other organization*”. Artinya budaya organisasi merupakan suatu sistem dari makna atau arti bersama yang dianut para anggotanya yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya. Budaya berpengaruh terhadap tempat kerja, karena budaya mempengaruhi apa yang kita kerjakan dan bagaimana kita berperilaku. Budaya bertindak sebagai mekanisme alasan yang masuk akal (*sense-making*) serta kendali yang menuntun dan membentuk sikap dan perilaku karyawan.

Variasi budaya berpengaruh terhadap nilai-nilai yang kemudian mempengaruhi sikap dan akhirnya perilaku. Menurut Ricahard M Steers dan J. Stewart Black dalam Suharsono (2002:44) terdapat hubungan erat antara budaya, nilai, sikap dan perilaku yang digambarkan sebagai berikut :



Hubungan Budaya Organisasi dengan Nilai, Sikap, dan Perilaku

Adapun indikator sikap positif terhadap kepercayaan dan keyakinan meliputi sikap terhadap sejarah, peninggalan organisasi, upacara/ritual/kebiasaan, simbol-simbol (desain tata letak), dan pendiri (*heroes*). Indikator sikap positif terhadap nilai-nilai meliputi sikap terhadap visi, misi, dan tujuan, organisasi, kesempurnaan/kualitas, pelayanan terbaik, kerja keras untuk sukses, bertanggung jawab, bekerja efektif, dan keunggulan dalam bersaing. Indikator sikap positif terhadap norma meliputi sikap terhadap prioritas pada tugas, dan cara mengatasi masalah. Indikator sikap positif terhadap aturan meliputi sikap terhadap struktur organisasi, peraturan-peraturan organisasi, sistem rekrutmen karyawan, dan sistem imbalan.

6. Definisi Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2014:9) menyatakan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2011:548) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Kinerja karyawan sangatlah penting untuk diperhatikan demi pencapaian tujuan sebuah perusahaan dan untuk pencapaian tujuan tersebut secara optimal perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan

melakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja (*performace appraisal*) adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode waktu tertentu.

Dessler (2010:329), menyatakan bahwa terdapat tujuh indikator dalam mengukur dan menilai kinerja karyawan :

1. Pengetahuan kerja karyawan dalam menjalani pekerjaannya (*Job Knowledge*)
2. Kualitas baik dalam hal ketepatan waktu penyelesaian tugas atau kesesuaian antara rencana kerja dengan kenyataan yang mampu dicapai (*Quality or Quantity of Work*)
3. Perencanaan kerja dalam upaya mencapai tujuan tujuan yang organisasi (*Planning or Organization*)
4. Kemampuan melakukan inisiatif dan kemandirian dalam bekerja atau komitmen karyawan dalam menjalankan pekerjaannya hingga tuntas (*Initiative or Commitment*)
5. Kemampuan menyelesaikan permasalahan yang timbul dari sebuah pekerjaan (*Problem Solving or Creativity*)
6. Kerjasama dalam tim kerja baik dengan sesama karyawan maupun dengan atasan ataupun dengan bawahan (*Teamwork and Cooperation*)
7. Kemampuan menjalin hubungan kekaryawanan sehingga mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (*Interpersonal Skills*)

C. METODOLOGI PENELITIAN

1. Teknik Pengumpulan Data

Data dan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain :

1. Data Primer

Data primer adalah data-data yang dikumpulkan dan diolah secara langsung dari objek penelitian yang diteliti dengan cara menyebarkan kuisioner dan pengukuran kuisioner dilakukan menggunakan likert Skala lima sebagai berikut:

- Angka 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- Angka 2 = Tidak Setuju (TS)
- Angka 3 = Ragu-Ragu (RR)
- Angka 4 = Setuju (S)
- Angka 5 = Sangat Setuju (SS)

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, dimana data yang diperoleh dengan bentuk yang sudah jadi tanpa publikasi atau data yang diperoleh dari pihak lain. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dengan cara :

- a. Dokumentasi
- b. Riset Kepustakaan

2. Populasi dan Sampel

2.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011).

2.2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi yang akan diteliti. Hal ini dilakukan apabila jumlah populasi relative kecil, yaitu kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin menggeneralisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

3. Teknik Analisis Data

Berikut ini adalah teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini :

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Tujuan uji validitas secara umum adalah untuk mengetahui apakah angket yang digunakan benar-benar valid untuk mengukur variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan metode koefisien korelasi melalui bantuan software SPSS versi 23.

2. Uji Reliabilitas

Uji rabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan (dalam hal kuesioner) dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Dalam program SPSS metode yang sering digunakan adalah dengan metode *Alpha Cronbach's*.

3. Metode Analisis Deskriptif

Metode analisis deskriptif yaitu metode yang bertujuan untuk mengumpulkan data dan informasi yang dapat menggambarkan keadaan objek penelitian dan menyederhanakannya untuk menjelaskan masalah dan pemecahannya agar dapat dibaca dan mudah dimengerti.

4. Metode Analisis Kuantitatif

Pada penelitian ini menggunakan teknis analisis data secara kuantitatif yakni teknik analisis berupa angka-angka yang dilakukan perhitungan untuk menganalisa kondisi dan perilaku data sehingga melalui hasil perhitungan tersebut akan diketahui pengaruh, gambaran, dan penarikan kesimpulan dari data tersebut. Metode Analisis Kuantitatif dalam penelitian ini dibagi dalam dua bagian berdasarkan tujuannya dalam memperoleh jawaban pada masing-masing rumusan masalah.

a. Metode Analisis Kuantitatif yang pertama :

a) Analisis Koefisien Korelasi *Product Moment*

Menurut Sugiyono (2009:183) Analisis koefisien korelasi *product moment* digunakan untuk mengukur kuat atau lemahnya dan hubungan *linier* yang searah atau berlawanan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n \cdot \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{[(n \cdot \sum x^2) - (\sum x)^2] - [(n \cdot \sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

r = nilai koefisien korelasi

Hubungan kuat atau lemahnya antara variabel x dengan variabel y, dapat dilihat pada tabel interpretasi koefisien korelasi berikut ini :

Interval Koefisien	Tingkat hubungan/Pengaruh
0.00 – 0.19	Sangat Rendah
0.20 – 0.39	Rendah
0.40 – 0.59	Sedang
0.60 – 0.79	Kuat
0.80 – 1.00	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2009:184)

b) Analisis Koefisien Determinasi

Nilai ini menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai variabel *dependent* yang dapat diterangkan atau diakibatkan oleh hubungan linear dengan variabel *independent*, selain itu sisanya diterangkan oleh variabel lain.

Rumus yang digunakan dalam analisis Koefisien Determinasi adalah :

$$Kd = (r)^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = nilai koefisien determinasi

r = nilai koefisien korelasi

Dengan analisis koefisien determinasi ini penulis dapat mengetahui besarnya persentase kontribusi pengaruh X_1 terhadap Y dan kontribusi pengaruh X_2 terhadap Y.

c) Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji t)

Metode Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji t) ini digunakan untuk mengetahui keberartian (signifikansi) dari variabel X terhadap Y, serta untuk menerima atau menolak hipotesis yang telah diajukan, dengan rumus sebagai berikut :

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r \cdot (\sqrt{n-2})}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t hitung = nilai t hitung

r = nilai koefisien korelasi

n = jumlah sampel

Kemudian untuk kriteria yang digunakan pada metode uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji t) dalam menguji hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Terima H_0 apabila $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$
- 2) Terima H_1 apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

b. Metode Analisis Kuantitatif yang kedua :

Metode Analisis Kuantitatif yang kedua ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah yang terakhir, yaitu mengenai : Seberapa besar pengaruh motivasi berprestasi dan sikap pada budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan yang terdapat di Lembaga Kursus dan Pelatihan BBC English Training Specialist dengan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :

a) Analisis Koefisien Korelasi Ganda

Analisis koefisien korelasi *ganda* adalah korelasi antara dua atau lebih variabel bebas (*independent*) secara bersama-sama dengan satu variabel terikat. Hubungan *linier* yang searah dapat dilihat dari hasil perhitungan nilai r yang positif dan hubungan linier yang berlawanan dapat dilihat dari hasil perhitungan nilai r yang negatif.

Rumus yang digunakan dalam analisis koefisien korelasi ganda ini adalah sebagai berikut :

$$R = \sqrt{\frac{(r_{X_1Y}^2 + r_{X_2Y}^2) - (2((r_{X_1Y})(r_{X_2Y})(r_{X_1X_2})))}{1 - (r_{X_1X_2})^2}}$$

dimana nilai $r_{X_1X_2}$ diperoleh dengan rumus :

$$r_{X_1X_2} = \frac{(n \sum X_1 X_2) - ((\sum X_1)(\sum X_2))}{\left(\sqrt{(n \sum X_1^2) - (\sum X_1)^2}\right) \left(\sqrt{(n \sum X_2^2) - (\sum X_2)^2}\right)}$$

Maka dengan metode ini penulis mempunyai tujuan untuk meyakinkan bahwa pada kenyataannya terdapat hubungan antara variabel X_1 dan variabel X_2 secara bersama-sama terhadap variabel Y. Hubungan kuat atau lemahnya antara variabel X dengan variabel Y, dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi 3.2 di atas.

b) Analisis Koefisien Determinasi

Nilai ini menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai variabel *dependent* yang dapat diterangkan atau diakibatkan oleh hubungan linear dengan variabel *independent*, selain itu sisanya diterangkan oleh variabel lain.

Rumus yang digunakan dalam analisis Koefisien Determinasi adalah :

$$Kd = (r)^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = nilai koefisien determinasi

r = nilai koefisien korelasi

Dengan analisis koefisien determinasi ini penulis dapat mengetahui besarnya persentase kontribusi pengaruh X_1 dan variabel X_2 secara bersama-sama terhadap variabel Y.

c) Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Ganda (Uji F)

Metode Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Ganda (Uji F) ini digunakan untuk mengetahui keberartian (signifikansi) dari variabel X_1 dan variabel X_2 secara bersama-sama terhadap variabel Y, serta untuk menerima atau menolak hipotesis yang telah diajukan.

Adapun rumusnya sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{\left(\frac{R^2}{k}\right)}{\left(\frac{(1 - R^2)}{(n - k - 1)}\right)}$$

Kemudian untuk kriteria yang digunakan pada metode uji Keberartian Koefisien Korelasi Ganda (Uji F) dalam menguji hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Terima H_0 apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$
- 2) Terima H_1 apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$

4. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penulis melakukan penelitian ini di Lembaga Kursus dan Pelatihan BBC English Training Specialist (LKP BBC-ETS) yang beralamat di yang mempunyai kantor pusat di Jalan Sunan Sedayu, Rawamangun, Jakarta Timur.

D. HASIL PENELITIAN

1. Analisis Data

1.1. Gambaran Umum Responden

Data penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan 30 kuesioner yang telah disebar pada LKP BBC English Training Specialist Jakarta dan telah diterima seluruhnya dengan profil responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini ditunjukkan pada berikut

Sebanyak 20 orang (66,7%) dan wanita sebanyak 10 orang (33,3%), responden yang berumur antara 20 – 30 tahun sebanyak 33,3%, 31 – 40 tahun sebanyak 33,3%, 41 – 50 tahun sebanyak 26,67%, > 50 tahun sebanyak 6,67%. Mayoritas responden mempunyai masa kerja antara 5 s.d. 20 sebanyak 60% dan 6 responden (20%) berpendidikan S1, 8 responden berpendidikan D3 serta 6 responden berpendidikan S2.

1.2. Analisis Deskriptif Variabel X₁ (Motivasi Berprestasi) X₂ (Sikap Pada Budaya Organisasi) dan Y (Kinerja Karyawan)

Dalam kuesioner tersebut masing-masing pertanyaan dijawab dengan menggunakan Skala Likert, Skala Lima untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Dari Data Kuisisioner tersebut kemudian dilakukan perhitungan uji validitas dan Reliabilitas untuk dapat menentukan item soal yang valid dan tidak valid dan reliabel atau tidak reliabel sebelum diolah lebih lanjut.

3.2.1. Analisa Deskriptif Variabel X₁ (Motivasi Berprestasi)

Hasil Analisa Deskriptif atas tanggapan responden pada variabel Motivasi Berprestasi di atas diperoleh nilai persentase tertinggi pada kategori setuju sebesar 52,22 % dibanding kategori lainnya. Kategori Ragu-Ragu sebesar 22,89 %, kemudian kategori Sangat Setuju 20,22 %, Tidak Setuju 3,78 %, dan yang Sangat Tidak Setuju sebesar 0,89 %.

Pernyataan nomor 7 pada kuesioner Motivasi Berprestasi merupakan skor terendah responden yang berbunyi “Saya tidak pernah bosan melakukan sesuatu upaya yang lain bila gagal meraih sukses”. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat masalah dimana beberapa karyawan di LKP BBC English Training Specialist tersebut terkadang merasa bosan atau tidak mau berusaha kembali untuk meraih kesuksesan. Sementara Pernyataan nomor 10 pada kuesioner Motivasi Berprestasi merupakan skor responden tertinggi yang berbunyi “Saya melakukan pekerjaan dengan pertimbangan kelemahan dan kelebihan yang saya miliki”. Hal ini mengindikasikan bahwa masing-masing karyawan mampu untuk menilai kelemahan dan kelebihannya sehingga karyawan tersebut mampu melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan Tabel statistik deskriptif dengan menggunakan SPSS 23 Variabel Motivasi Berprestasi di LKP BBC English Training Specialist diperoleh nilai rata-rata (mean) sebesar 58,07. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa Motivasi Berprestasi di LKP BBC English Training Specialist yaitu cukup baik. Hal tersebut ditunjukkan bahwa nilai rata-rata (mean) sebesar 58,07 berada pada rentang interval kelas nilai 52,0 – 58,4 yaitu cukup baik.

3.2.2. Analisis Deskriptif Variabel X₂ (Sikap pada Budaya Organisasi)

Hasil Analisa Deskripsi atas tanggapan responden pada variabel Sikap pada Budaya Organisasi di atas diperoleh nilai persentase tertinggi pada kategori setuju sebesar 52,22 % dibanding kategori lainnya. Kategori Ragu-Ragu sebesar 22,89 %, kemudian kategori Netral 20,22 %, Tidak Setuju 3,78 %, dan yang Sangat Tidak Setuju sebesar 0,89 %.

Pernyataan nomor 7 pada kuesioner Sikap pada Budaya Organisasi merupakan skor responden terendah yang berbunyi “Atribut-atribut yang digunakan lembaga membuat saya merasa bangga”. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat masalah dimana beberapa karyawan di LKP BBC English Training Specialist atribut-atribut yang ada kurang merasa mendalami setiap budaya yang ada di LKP tersebut. Sementara pernyataan nomor 14 pada kuesioner Sikap pada Budaya Organisasi merupakan skor responden tertinggi yang berbunyi “Lembaga menggunakan sistem penggajian yang berlaku untuk menentukan imbalan pada karyawan”. Hal ini mengindikasikan bahwa LKP BBC English Training Specialist telah menggunakan sistem penggajian karyawan yang berlaku atau sesuai dengan peraturan yang seharusnya.

Berdasarkan Tabel statistik deskriptif mengenai Sikap pada Budaya Organisasi di LKP BBC English Training Specialist di atas, diperoleh nilai rata-rata (mean) sebesar 50,10. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa Sikap pada Budaya Organisasi di LKP BBC English Training Specialist yaitu cukup baik. Hal tersebut ditunjukkan bahwa nilai rata-rata (mean) sebesar 50,10 berada pada rentang interval kelas nilai 47,0 – 51,4 yaitu cukup baik.

3.2.3. Analisis Deskriptif Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Hasil Analisa Deskripsi atas tanggapan responden pada variabel Kinerja Karyawan di atas diperoleh nilai persentase tertinggi pada kategori setuju sebesar 50,00 % dibanding kategori lainnya. Kategori Sangat Setuju sebesar 33,53 %, kemudian kategori Ragu-Ragu 14,37 %, Tidak Setuju 1,80 %, dan yang Sangat Tidak Setuju sebesar 0,30 %.

Pernyataan nomor 10 pada kuesioner Kinerja Karyawan merupakan skor responden terendah yang berbunyi “Saya meningkatkan kemampuan diri melalui berbagai pelatihan untuk menghadapi berbagai persaingan”. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat masalah dimana beberapa karyawan di LKP BBC English Training Specialist kurang dalam mengikuti pelatihan untuk menghadapi persaingan serta kurang dalam meningkatkan kemampuan dirinya. Sementara pernyataan nomor 7 pada kuesioner Kinerja Karyawan tersebut berbunyi “Saya berusaha untuk memperbaiki kesalahan yang telah dilakukan dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang saya lakukan”. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan di LKP BBC English Training Specialist mau berusaha untuk memperbaiki kesalahan yang telah dilakukan dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang saya lakukan.

Berdasarkan Tabel statistik deskriptif mengenai Kinerja Karyawan di LKP BBC English Training Specialist di atas, diperoleh nilai rata-rata (mean) sebesar 45,70. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan di LKP BBC English Training Specialist yaitu cukup baik. Hal tersebut ditunjukkan bahwa nilai rata-rata (mean) sebesar 45,70 berada pada rentang interval kelas nilai 44,4 – 48,0 yaitu cukup baik.

3.3. Pengujian Hipotesis

3.3.1. Pengaruh Motivasi Berprestasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan Tabel Penolong untuk Perhitungan Koefisien Korelasi Pearson Variabel Motivasi Berprestasi (X_1) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y) di atas maka dapat dilakukan perhitungan analisis koefisien korelasi pearson sebagai berikut :

$$r_{X_1Y} = \frac{n \sum X_1Y - \sum X_1 \sum Y}{\sqrt{n \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2} \cdot \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

$$r_{X_1Y} = \frac{(30 \cdot 79937) - (1742 \cdot 1371)}{\sqrt{(30 \cdot 102646) - (1742)^2} \cdot \sqrt{(30 \cdot 63135) - (1371)^2}}$$

$$r_{X_1Y} = 0,387$$

Karena diperoleh nilai r sebesar 0,387 maka menurut hasil perhitungan analisis koefisien korelasi pearson di atas dan berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi dapat disimpulkan bahwa Motivasi Berprestasi mempunyai pengaruh yang positif dan rendah terhadap Kinerja Karyawan di LKP BBC English Training Specialist.

Korelasinya positif mengandung makna bahwa dengan adanya kenaikan Motivasi Berprestasi maka akan menyebabkan kenaikan Kinerja Karyawan di LKP BBC English Training Specialist dan apabila terjadi penurunan Motivasi Berprestasi maka akan menyebabkan penurunan pula Kinerja Karyawan di LKP BBC English Training Specialist.

Analisis Koefisien Determinasi Variabel X_1 (Motivasi Berprestasi) terhadap Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Kemudian dengan menggunakan analisis koefisien determinasi ini dapat diketahui besarnya kontribusi pengaruh variabel X_1 (Motivasi Berprestasi) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) dengan perhitungan koefisien determinasi sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \cdot 100 \%$$

$$Kd = (0,387)^2 \cdot 100 \%$$

$$Kd = 0,1496 \cdot 100 \%$$

$$Kd = 14,96 \%$$

Dari perhitungan di atas diperoleh nilai koefisien korelasi determinasi sebesar 14,96 %. Hal ini berarti Motivasi Berprestasi di LKP BBC English Training Specialist mempunyai pengaruh sebesar 14,96 % terhadap Kinerja Karyawan di LKP tersebut. Sedangkan sisanya yang sebesar 85,04 % dipengaruhi oleh faktor-faktor terkait lainnya (beberapa contohnya adalah pengembangan karir, komunikasi organisasi, dll.).

Uji Signifikansi (Uji t) Variabel X₁ (Motivasi Berprestasi) terhadap Variabel Y (Kinerja Karyawan).

Dan yang terakhir, dengan menggunakan Metode Uji Signifikansi (Uji t) penulis dapat mengetahui signifikansi pengaruh variabel X₁ (Motivasi Berprestasi) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan), serta menguji apakah hipotesis yang telah penulis ajukan akan diterima atau ditolak.

Berikut ini adalah hipotesis untuk analisis pengaruh antara variabel X₁ (Motivasi Berprestasi) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) :

H₀ = 0 : Tidak terdapat pengaruh antara Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Karyawan

H₁ ≠ 0 : Terdapat pengaruh antara Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan nilai r yang telah diperoleh pada perhitungan koefisien korelasi pearson, maka diperoleh nilai t hitung sebagai berikut :

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r \cdot (\sqrt{n - 2})}{\sqrt{1 - r^2}}$$

$$t_{\text{hitung}} = \frac{0,387 \cdot (\sqrt{30 - 2})}{\sqrt{1 - (0,387)^2}}$$

$$t_{\text{hitung}} = 2,219$$

Mencari t tabel :

Dengan menggunakan taraf signifikansi

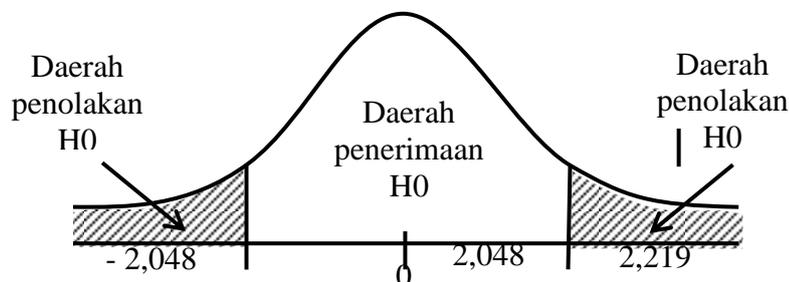
(α) = 0,05 dan karena n ≤ 30 maka

$$df = n - 2 = 30 - 2 = 28$$

maka diperoleh nilai t tabel = 2,048

:

Grafik Uji Hipotesis Dua Pihak



Dari perhitungan di atas diperoleh nilai t hitung sebesar 2,219 dan nilai t tabel sebesar 2,048. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung (2,219) > t tabel (2,048). Artinya H₁ diterima atau H₀ ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Karyawan di LKP BBC English Training Specialist.

Begitupun jika dilihat dari grafik uji hipotesis dua pihak terlihat bahwa t hitung sebesar 2,219 terletak pada daerah penolakan H₀, hal tersebut berarti H₁ diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Karyawan di LKP BBC English Training Specialist.

3.3.2. Pengaruh Sikap pada Budaya Organisasi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan Tabel Penolong untuk Perhitungan Koefisien Korelasi Pearson Variabel Sikap pada Budaya Organisasi (X₂) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y) di atas maka dapat dilakukan perhitungan analisis koefisien korelasi pearson sebagai berikut :

$$r_{X_2Y} = \frac{n \sum X_2 Y - \sum X_2 \sum Y}{\sqrt{n \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2} \cdot \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

$$r_{X_2Y} = \frac{(30 \cdot 69022) - (1503 \cdot 1371)}{\sqrt{(30 \cdot 76209) - (1503)^2} \cdot \sqrt{(30 \cdot 63135) - (1371)^2}}$$

$$r_{X_2Y} = 0,507$$

Karena diperoleh nilai r sebesar 0,507 maka menurut hasil perhitungan analisis koefesien korelasi pearson di atas dan berdasarkan tabel interpretasi koefesien korelasi dapat disimpulkan bahwa Sikap pada Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan sedang terhadap Kinerja Karyawan di LKP BBC English Training Specialist.

Korelasinya positif mengandung makna bahwa dengan adanya kenaikan Sikap pada Budaya Organisasi maka akan menyebabkan kenaikan Kinerja Karyawan di LKP BBC English Training Specialist dan apabila penurunan Sikap pada Budaya Organisasi akan menyebabkan penurunan pula Kinerja Karyawan di LKP BBC English Training Specialist.

Mencari t tabel :

Dengan menggunakan taraf signifikansi $(\alpha) = 0,05$ dan karena $n \leq 30$ maka terjadi maka

$$df = n - 2 = 30 - 2 = 28$$

maka diperoleh nilai t tabel = 2,048

Analisis Koefesien Determinasi Variabel X_2 (Sikap pada Budaya Organisasi) terhadap Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Kemudian dengan menggunakan analisis koefesien determinasi ini dapat diketahui besarnya kontribusi pengaruh variabel X_2 (Sikap pada Budaya Organisasi) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) dengan perhitungan koefesien determinasi sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \cdot 100 \%$$

$$Kd = (0,507)^2 \cdot 100 \%$$

$$Kd = 0,2570 \cdot 100 \%$$

$$Kd = 25,70 \%$$

Dari perhitungan di atas diperoleh nilai koefesien korelasi determinasi sebesar 25,70 %. Hal ini berarti Sikap pada Budaya Organisasi di LKP BBC English Training Specialist mempunyai pengaruh sebesar 25,70 % terhadap Kinerja Karyawan di LKP tersebut. Sedangkan sisanya yang sebesar 74,30 % dipengaruhi oleh faktor-faktor terkait lainnya (beberapa contohnya adalah pengembangan karir, komunikasi organisasi, dll.).

Uji Signifikansi (Uji t) Variabel X_2 (Sikap pada Budaya Organisasi) terhadap Variabel Y (Kinerja Karyawan).

Dan yang terakhir, dengan menggunakan Metode Uji Signifikansi (Uji t) untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel X_2 (Sikap pada Budaya Organisasi) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan), serta menguji apakah hipotesis yang telah penulis ajukan akan diterima atau ditolak.

Berikut ini adalah hipotesis untuk analisis pengaruh antara variabel X_2 (Sikap pada Budaya Organisasi) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) :

$H_0 = 0$: Tidak terdapat pengaruh antara Sikap pada Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

$H_2 \neq 0$: Terdapat pengaruh antara Sikap pada Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan nilai r yang telah diperoleh pada perhitungan koefesien korelasi pearson, maka diperoleh nilai t hitung sebagai berikut :

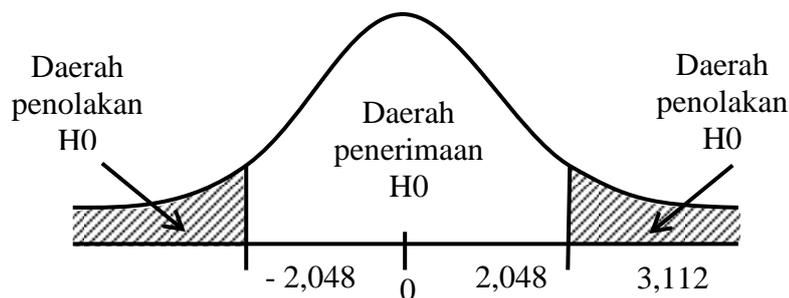
$$t_{hitung} = \frac{r \cdot (\sqrt{n-2})}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,507 \cdot (\sqrt{30-2})}{\sqrt{1-(0,507)^2}}$$

$$t_{hitung} = 3,112$$

Jika dibuat dalam grafik uji hipotesis dua pihak maka akan tergambar sebagai berikut :

Grafik Uji Hipotesis Dua Pihak



Dari perhitungan di atas diperoleh nilai t hitung sebesar 3,112 dan nilai t tabel sebesar 2,048. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung ($3,112 > 2,048$). Artinya H_1 diterima atau H_0 ditolak, sehingga berdasarkan perhitungan uji signifikansi (uji t) ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Sikap pada Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di LKP BBC English Training Specialist.

Begitupun jika dilihat dari grafik uji hipotesis dua pihak terlihat bahwa t hitung sebesar 3,112 terletak pada daerah penolakan H_0 , hal tersebut berarti H_1 diterima. Oleh karena itu, penulis menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Sikap pada Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di LKP BBC English Training Specialist.

3.3.3. Pengaruh Motivasi Berprestasi (X_1) dan Sikap pada Budaya Organisasi (X_2) Secara Bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3.3.3.1. Analisis Koefisien Korelasi Ganda Variabel X_1 (Motivasi Berprestasi) dan Variabel X_2 (Sikap pada Budaya Organisasi) secara bersama-sama terhadap Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Langkah berikutnya adalah melakukan analisis koefisien korelasi ganda untuk mengetahui pengaruh Motivasi Berprestasi dan Sikap pada Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan. Namun sebelum melakukan perhitungan analisis koefisien korelasi ganda, perlu untuk menghitung terlebih dahulu nilai koefisien korelasi pearson antara variabel X_1 terhadap variabel X_2 yang kemudian hasilnya disebut sebagai $r_{X_1X_2}$. Adapun maksud untuk mencari nilai $r_{X_1X_2}$ dikarenakan untuk menghitung analisis koefisien korelasi ganda diperlukan nilai tersebut, selain nilai koefisien korelasi yang sudah dihitung sebelumnya yaitu nilai r_{X_1Y} dan r_{X_2Y} . dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$R = \sqrt{\frac{(r_{X_1Y}^2 + r_{X_2Y}^2) - (2((r_{X_1Y})(r_{X_2Y})(r_{X_1X_2})))}{1 - (r_{X_1X_2})^2}}$$

Berdasarkan Tabel Penolong untuk Perhitungan Koefisien Korelasi Pearson Variabel Motivasi Berprestasi (X_1) terhadap Variabel Sikap pada Budaya Organisasi (X_2) di atas maka dapat dilakukan perhitungan analisis koefisien korelasi pearson sebagai berikut :

$$r_{X_1X_2} = \frac{(n \sum X_1X_2) - (\sum X_1)(\sum X_2)}{\left(\sqrt{(n \sum X_1^2) - (\sum X_1)^2}\right) \left(\sqrt{(n \sum X_2^2) - (\sum X_2)^2}\right)}$$

$$r_{X_1X_2} = \frac{(30 \cdot 87625) - (1742 \cdot 1503)}{\sqrt{(30 \cdot 102646) - (1742)^2} \cdot \sqrt{(30 \cdot 76209) - (1503)^2}}$$

$$r_{X_1X_2} = 0,301$$

Maka telah diperoleh nilai $r_{X_1Y} = 0,387$; nilai $r_{X_2Y} = 0,507$; dan nilai $r_{X_1X_2} = 0,301$. Dari ketiga nilai tersebut maka selanjutnya penulis dapat melakukan analisis koefisien korelasi ganda. Di bawah ini adalah perhitungan analisis koefisien korelasi ganda :

$$R = \sqrt{\frac{(r_{X_1Y}^2 + r_{X_2Y}^2) - (2((r_{X_1Y})(r_{X_2Y})(r_{X_1X_2})))}{1 - (r_{X_1X_2})^2}}$$

$$R = \sqrt{\frac{(0,387^2 + 0,507^2) - (2((0,387)(0,507)(0,301)))}{1 - (0,301)^2}}$$

$$R = 0,563$$

Diperoleh nilai R sebesar 0,563 maka menurut hasil perhitungan analisis koefisien korelasi ganda di atas dan berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi dapat disimpulkan bahwa Motivasi Berprestasi dan Sikap pada Budaya Organisasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan sedang terhadap Kinerja Karyawan di LKP BBC English Training Specialist.

3.3.3.2. Analisis Koefisien Determinasi Variabel X_1 (Motivasi Berprestasi) dan Variabel X_2 (Sikap pada Budaya Organisasi) secara bersama-sama terhadap Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Kemudian dengan menggunakan analisis koefisien determinasi ini dapat diketahui besarnya kontribusi pengaruh Variabel X_1 (Motivasi Berprestasi) dan Variabel X_2 (Sikap pada Budaya Organisasi) secara bersama-sama terhadap Variabel Y (Kinerja Karyawan) dengan perhitungan koefisien determinasi sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \cdot 100 \%$$

$$Kd = (0,563)^2 \cdot 100 \%$$

$$Kd = 0,3173 \cdot 100 \%$$

$$Kd = 31,73 \%$$

Dari perhitungan di atas diperoleh nilai koefisien korelasi determinasi sebesar 31,73 %. Hal ini berarti Motivasi Berprestasi dan Sikap pada Budaya Organisasi di LKP BBC English Training Specialist secara bersama-sama mempunyai pengaruh sebesar 31,73 % terhadap Kinerja Karyawan di LKP tersebut. Sedangkan sisanya yang sebesar 68,27 % dipengaruhi oleh faktor-faktor terkait lainnya (beberapa contohnya adalah pengembangan karir, komunikasi organisasi, dll.).

3.3.3.3. Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Ganda (Uji F) Variabel X₁ (Motivasi Berprestasi) dan Variabel X₂ (Sikap pada Budaya Organisasi) secara bersama-sama terhadap Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Berikut ini adalah hipotesis untuk analisis pengaruh antara variabel X₁ (Motivasi Berprestasi) dan Variabel X₂ (Sikap pada Budaya Organisasi) secara bersama-sama terhadap Variabel Y (Kinerja Karyawan) :

- H₀ = 0 : Tidak terdapat pengaruh antara Motivasi Berprestasi dan Sikap terhadap Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan
H₃ ≠ 0 : Terdapat pengaruh antara Motivasi Berprestasi dan Sikap terhadap Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan nilai r yang telah diperoleh pada perhitungan koefisien korelasi pearson, maka diperoleh nilai t hitung sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{\left(\frac{R^2}{k}\right)}{\left(\frac{1-R^2}{(n-k-1)}\right)}$$

$$F_{hitung} = \frac{\left(\frac{0,563^2}{2}\right)}{\left(\frac{1-0,563^2}{(30-2-1)}\right)}$$

$$F_{hitung} = 6,273$$

Jika dibuat dalam grafik uji hipotesis dua pihak n

Mencari F tabel :

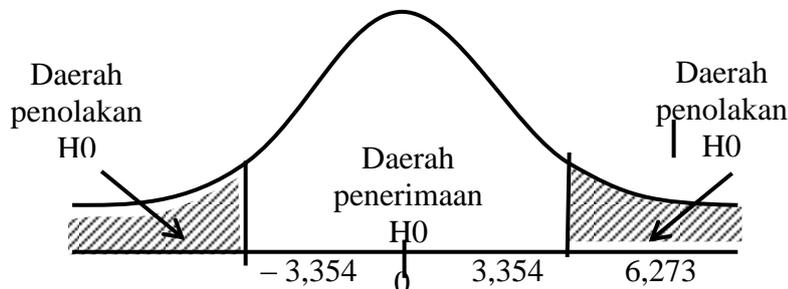
Menggunakan taraf signifikansi 5 %.

df pembilang = k = 2

df penyebut = n - k - 1 = 30 - 2 - 1 = 27

Maka F tabel sebesar 3,354

Grafik Uji Hipotesis Dua Pihak Variabel X₁ (Motivasi Berprestasi) dan Variabel X₂ (Sikap pada Budaya Organisasi) secara bersama-sama terhadap Variabel Y (Kinerja Karyawan)



Dari perhitungan di atas diperoleh nilai F hitung sebesar 6,273 dan nilai t tabel sebesar 3,354. Hal ini menunjukkan bahwa nilai F hitung (6,273) > F tabel (3,354). Artinya H₁ diterima atau H₀ ditolak, sehingga berdasarkan perhitungan uji Grafik Uji Hipotesis Dua Pihak Variabel X₁ (Motivasi Berprestasi) dan Variabel X₂ ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Motivasi Berprestasi dan Sikap pada Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan di LKP BBC English Training Specialist.

Begitupun jika dilihat dari grafik uji hipotesis dua pihak terlihat F hitung sebesar 6,273 terletak pada daerah penolakan H₀, hal tersebut berarti H₁ diterima. Oleh karena itu, penulis menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Sikap pada Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di LKP BBC English Training Specialist.

4. Analisis Hasil Penelitian

Dari data dan perhitungan pada penelitian ini yaitu mengenai Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Sikap pada Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada LKP BBC English Training Specialist, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Berdasarkan analisis deskriptif terhadap variabel Motivasi Berprestasi diperoleh temuan bahwa Motivasi Berprestasi di LKP BBC English Training Specialist yaitu cukup baik. Hal tersebut

ditunjukkan bahwa nilai rata-rata (mean) sebesar 58,07 berada pada rentang interval kelas nilai 52,0 – 58,4 yaitu cukup baik. Selain itu diperoleh temuan masalah mengenai Motivasi Berprestasi yang masih terjadi di LKP BBC English Training Specialist yang ditunjukkan dengan nilai terendah sebesar 99, yaitu soal nomor 7 yang berbunyi “Saya tidak pernah bosan melakukan sesuatu upaya yang lain bila gagal meraih sukses”. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat masalah dimana beberapa terkadang merasa bosan atau tidak mau berusaha kembali untuk meraih kesuksesan.

2. Berdasarkan analisis deskriptif terhadap variabel Sikap pada Budaya Organisasi diperoleh temuan bahwa Sikap pada Budaya Organisasi di LKP BBC English Training Specialist yaitu cukup baik. Hal tersebut ditunjukkan bahwa nilai rata-rata (mean) sebesar 50,10 berada pada rentang interval kelas nilai 47,0 – 51,4 yaitu cukup baik. Selain itu diperoleh temuan masalah mengenai Sikap pada Budaya Organisasi yang masih terjadi di LKP BBC English Training Specialist yang ditunjukkan dengan nilai terendah sebesar 105, yaitu soal nomor 7 yang berbunyi “Atribut-atribut yang digunakan lembaga membuat saya merasa bangga”. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat masalah dimana beberapa karyawan dengan atribut-atribut yang ada kurang merasa mendalami setiap budaya yang ada di LKP tersebut.

3. Berdasarkan analisis deskriptif terhadap variabel Kinerja Karyawan diperoleh temuan bahwa Kinerja Karyawan di LKP BBC English Training Specialist yaitu cukup baik. Hal tersebut ditunjukkan bahwa nilai rata-rata (mean) sebesar 45,70 berada pada rentang interval kelas nilai 44,4 – 48,0 yaitu cukup baik. Selain itu diperoleh temuan masalah mengenai Kinerja Karyawan yang masih terjadi di LKP BBC English Training Specialist yang ditunjukkan dengan nilai terendah sebesar 112, yaitu soal nomor 10 yang berbunyi “Saya meningkatkan kemampuan diri melalui berbagai pelatihan untuk menghadapi berbagai persaingan”. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat masalah dimana beberapa karyawan kurang dalam mengikuti pelatihan untuk menghadapi persaingan serta kurang dalam meningkatkan kemampuan dirinya.

4. Berdasarkan analisis pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Karyawan diperoleh temuan bahwa terdapat pengaruh antara Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Karyawan di LKP BBC English Training Specialist, dikarenakan nilai t hitung (2,219) > t tabel (2,048) sehingga H_1 diterima. Motivasi Berprestasi mempunyai pengaruh yang positif dan rendah terhadap Kinerja Karyawan di LKP BBC English Training Specialist karena diperoleh nilai r sebesar 0,387. Motivasi Berprestasi di LKP BBC English Training Specialist mempunyai pengaruh sebesar 14,96 % terhadap terhadap Kinerja Karyawan di sekolah tersebut. Sedangkan sisanya yang sebesar 85,04 % dipengaruhi oleh faktor-faktor terkait lainnya (beberapa contohnya adalah pengembangan karir, komunikasi organisasi, dll.).

5. Berdasarkan analisis pengaruh Sikap pada Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan diperoleh temuan bahwa terdapat pengaruh antara Sikap pada Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di LKP BBC English Training Specialist, dikarenakan nilai t hitung (3,112) > t tabel (2,048) sehingga H_1 diterima. Sikap pada Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan sedang terhadap Kinerja Karyawan di LKP BBC English Training Specialist, karena diperoleh nilai r sebesar 0,507. Sikap pada Budaya Organisasi di LKP BBC English Training Specialist mempunyai pengaruh sebesar 25,70 % terhadap Kinerja Karyawan di LKP tersebut. Sedangkan sisanya yang sebesar 74,30 % dipengaruhi oleh faktor-faktor terkait lainnya (beberapa contohnya adalah pengembangan karir, komunikasi organisasi, dll.).

Berdasarkan analisis pengaruh Motivasi Berprestasi dan Sikap pada Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan diperoleh temuan bahwa terdapat pengaruh antara Motivasi Berprestasi dan Sikap pada Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan di LKP BBC English Training Specialist, hal tersebut dikarenakan nilai F hitung (6,273) > F tabel (3,354) sehingga H_1 diterima. Motivasi Berprestasi dan Sikap pada Budaya Organisasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan sedang terhadap Kinerja Karyawan di LKP BBC English Training Specialist, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai R yang sebesar 0,563. Motivasi Berprestasi dan Sikap pada Budaya Organisasi di LKP BBC English Training Specialist secara bersama-sama mempunyai pengaruh sebesar 31,73 % terhadap Kinerja Karyawan di LKP tersebut.

Sedangkan sisanya yang sebesar 68,27 % dipengaruhi oleh faktor-faktor terkait lainnya (beberapa contohnya adalah pengembangan karir, komunikasi organisasi, dll.).

5. Penutup

5.1 Simpulan

Berdasarkan uraian dan penjelasan yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Berdasarkan analisis deskriptif terhadap variabel Motivasi Berprestasi diperoleh temuan bahwa Motivasi Berprestasi di LKP BBC English Training Specialist yaitu cukup baik. Hal tersebut ditunjukkan bahwa nilai rata-rata (mean) sebesar 58,07 berada pada rentang interval kelas nilai 52,0 – 58,4. Selain itu diperoleh temuan masalah mengenai Motivasi Berprestasi yang masih terjadi di LKP BBC English Training Specialist yang ditunjukkan dengan nilai terendah, yaitu soal nomor 7 yang berbunyi “Saya tidak pernah bosan melakukan sesuatu upaya yang lain bila gagal meraih sukses”. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat masalah dimana beberapa karyawan di LKP BBC English Training Specialist tersebut terkadang merasa bosan atau tidak mau berusaha kembali untuk meraih kesuksesan.

2. Berdasarkan analisis deskriptif terhadap variabel Sikap pada Budaya Organisasi diperoleh temuan bahwa Sikap pada Budaya Organisasi di LKP BBC English Training Specialist yaitu cukup baik. Hal tersebut ditunjukkan bahwa nilai rata-rata (mean) sebesar 50,10 berada pada rentang interval kelas nilai 47,0 – 51,4. Selain itu diperoleh temuan masalah mengenai Sikap pada Budaya Organisasi yang masih terjadi di LKP BBC English Training Specialist yang ditunjukkan dengan nilai terendah, yaitu soal nomor 7 yang berbunyi “Atribut-atribut yang digunakan lembaga membuat saya merasa bangga”. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat masalah dimana beberapa karyawan di LKP BBC English Training Specialist atribut-atribut yang ada kurang merasa mendalami setiap budaya yang ada di LKP tersebut.

3. Berdasarkan analisis deskriptif terhadap variabel Kinerja Karyawan diperoleh temuan bahwa Kinerja Karyawan di LKP BBC English Training Specialist yaitu cukup baik. Hal tersebut ditunjukkan bahwa nilai rata-rata (mean) sebesar 45,70 berada pada rentang interval kelas nilai 44,4 – 48,0. Selain itu diperoleh temuan masalah mengenai Kinerja Karyawan yang masih terjadi di LKP BBC English Training Specialist yang ditunjukkan dengan nilai terendah, yaitu soal nomor 10 yang berbunyi “Saya meningkatkan kemampuan diri melalui berbagai pelatihan untuk menghadapi berbagai persaingan”. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat masalah dimana beberapa karyawan di LKP BBC English Training Specialist kurang dalam mengikuti pelatihan untuk menghadapi persaingan serta kurang dalam meningkatkan kemampuan dirinya.

4. Berdasarkan analisis pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Karyawan diperoleh temuan bahwa terdapat pengaruh antara Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Karyawan di LKP BBC English Training Specialist, dikarenakan nilai t hitung (2,219) > t tabel (2,048) sehingga H_1 diterima. Motivasi Berprestasi mempunyai pengaruh yang positif dan rendah terhadap Kinerja Karyawan di LKP BBC English Training Specialist karena diperoleh nilai r sebesar 0,387. Motivasi Berprestasi di LKP BBC English Training Specialist mempunyai pengaruh sebesar 14,96 % terhadap terhadap Kinerja Karyawan di sekolah tersebut. Sedangkan sisanya yang sebesar 85,04 % dipengaruhi oleh faktor-faktor terkait lainnya (beberapa contohnya adalah pengembangan karir, komunikasi organisasi, dll.).

5. Berdasarkan analisis pengaruh Sikap pada Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan diperoleh temuan bahwa terdapat pengaruh antara Sikap pada Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di LKP BBC English Training Specialist, dikarenakan nilai t hitung (3,112) > t tabel (2,048) sehingga H_1 diterima. Sikap pada Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan sedang terhadap Kinerja Karyawan di LKP BBC English Training Specialist, karena diperoleh nilai r sebesar 0,507. Sikap pada Budaya Organisasi di LKP BBC English Training Specialist mempunyai pengaruh sebesar 25,70 % terhadap Kinerja Karyawan di LKP tersebut. Sedangkan sisanya yang

sebesar 74,30 % dipengaruhi oleh faktor-faktor terkait lainnya (beberapa contohnya adalah pengembangan karir, komunikasi organisasi, dll.).

6. Berdasarkan analisis pengaruh Motivasi Berprestasi dan Sikap pada Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan diperoleh temuan bahwa terdapat pengaruh antara Motivasi Berprestasi dan Sikap pada Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan di LKP BBC English Training Specialist, hal tersebut dikarenakan nilai F hitung (6,273) > F tabel (3,354) sehingga H_1 diterima. Motivasi Berprestasi dan Sikap pada Budaya Organisasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan sedang terhadap Kinerja Karyawan di LKP BBC English Training Specialist, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai R yang sebesar 0,563. Motivasi Berprestasi dan Sikap pada Budaya Organisasi di LKP BBC English Training Specialist secara bersama-sama mempunyai pengaruh sebesar 31,73 % terhadap Kinerja Karyawan di LKP tersebut. Sedangkan sisanya yang sebesar 68,27 % dipengaruhi oleh faktor-faktor terkait lainnya (beberapa contohnya adalah pengembangan karir, komunikasi organisasi, dll.).

5.2. Saran

Berdasarkan simpulan dalam penelitian ini, maka saran untuk perbaikan yang dapat penulis sampaikan kepada LKP BBC English Training Specialist adalah sebagai berikut:

1. Manajemen LKP BBC English Training Specialist agar mengadakan suatu kegiatan yang menumbuhkembangkan motivasi dan semangat para karyawan agar tidak mudah menyerah jika menemukan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan. Salah satu bentuk kegiatan tersebut adalah melalui kegiatan pelatihan atau kegiatan outbond yang mengandung unsur kerja keras dan tidak pernah menyerah. Hal tersebut perlu dilakukan mengingat di dalam penelitian ini ditemukan masalah dimana beberapa karyawan di LKP BBC English Training Specialist tersebut terkadang merasa bosan atau tidak mau berusaha kembali untuk meraih kesuksesan.

2. Manajemen LKP BBC English Training Specialist perlu untuk memberikan training atau pelatihan kepada karyawan dengan membawakan materi yang berisi mengenai budaya organisasi utamanya nilai-nilai dan atribut-atribut mengenai LKP tersebut. Tujuannya agar para karyawan di LKP tersebut mampu mengenal dan memahami budaya organisasi yang terkandung di dalam LKP tersebut. Hal tersebut perlu dilakukan mengingat di dalam penelitian ini ditemukan masalah dimana beberapa karyawan di LKP BBC English Training Specialist atribut-atribut yang ada kurang merasa mendalami setiap budaya yang ada di LKP tersebut.

3. Pihak karyawan di LKP BBC English Training Specialist perlu diberikan pelatihan atau *training* mengenai teknik-teknik melaksanakan pekerjaan serta peningkatan kemampuan karyawan. Hal tersebut perlu dilakukan mengingat di dalam penelitian ini ditemukan masalah dimana beberapa karyawan di LKP BBC English Training Specialist kurang dalam mengikuti pelatihan untuk menghadapi persaingan serta kurang dalam meningkatkan kemampuan dirinya.

4. Manajemen LKP BBC English Training Specialist perlu untuk fokus untuk memperhatikan faktor motivasi berprestasi dan sikap pada budaya organisasi sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan di sekolah LKP tersebut. Hal ini perlu dilakukan mengingat telah dibuktikan dalam penelitian ini bahwa terdapat pengaruh antara motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan di LKP BBC English Training Specialist, kemudian terdapat pengaruh antara sikap pada budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di LKP BBC English Training Specialist, serta diketahui pula terdapat pengaruh antara motivasi berprestasi dan sikap pada budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di LKP BBC English Training Specialist.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, Mohammad Faisal, 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja, Konsep dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*; PT. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Appley A, Lawrence; Lee, Oey, Liang, 2010, *Pengantar Manajemen*, Salemba Empat, Jakarta
- Danim, Sudarwan, 2012. *Motivasi kepemimpinan & Efektifitas Kelompok*; trineka Cipta, Jakarta.
- Dessler, Gery, 2015, *Human Resources Management*, Pearson Education Inc, New Jersey
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Menggunakan SPSS*; Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko,T. Hani. 2014. *Manajemen, Edisi 2*; BPFE, Yogyakarta.
- Handoko,T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi 2*; BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P. Malayu, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*; Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu 2014. *Organisasi & Motivasi*; Bumi Aksara, Jakarta.
- Kaswan. 2014. *Sikap Kerja, Teori dan Implementasi sampai Bukti*; Alfabeta, Bandung.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2014; *Evaluasi Kinerja SDM*; Refika Aditama, Bandung.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2014; *Manajemen Sumber Daya Manusia*; Rosda Karya, Bandung.
- Kountur, Ronny, 2009, *Metode Penelitian Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*, PPM, Jakarta.
- Mangkuprawira; Sjafrri 2009; *Bisnis, Manajemen, dan Sumber Daya Manusia* PT. Gramedia, Jakarta.
- Mulyadi, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, In Media, Jakarta.
- Mulyadi, 2015, *Pengantar Manajemen*, In Media, Jakarta.
- Osada, Takashi, 2014. *Sikap Kerja 5S, Seri Manajemen No. 160, Penerjemah Mariani Gandamiharjda*. PPM. Jakarta
- Priyatno, Duwi, 2014. *SPSS 22, Pengolah data Terpraktis* PPM. Jakarta
- Riduan, 2009, *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*, Alfabeta, Bandung.
- Rivai, H. Veitzal; Basri, Ahmad Fauzi Mohd; Sagala, Eva Jauvani; Murni, Silviana. 2005. *Performance Apraisal, Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya saing perusahaan, Edisi kedia*. Rajawali Pers, jakarta.
- Rivai, H. Veitzal; Sagala, Eva Jauvani; Murni, Silviana. 2011. *Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers, jakarta.
- Robbins, Stephen P., dan Coulter, 2010, Mary, *Manajemen*, PT. Indeks, Jakarta.

- Rochaety, Eti; Tresnawati, Ratih; Latief, H. Abdul Madjid, 2009, *Metode Penelitian Bisnis, Dengan Aplikasi SPSS, Edisi Revisi*, Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Santoso, Imam, 2014. *Metode Penelitian Pendidikan, Metode dan Aplikasi (Pendekatan Kuantitatif, Sekolah Tinggi Manajemen IMMI, Jakarta*
- Siagian, Sondang P., 2009, *Kiat Meningkatkan Produktivitas*, PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Siagian, Sondang P., 2012, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Solihin, Ismail, 2009; *Pengantar Manajemen*; Erlangga, Jakarta.
- Sudaryono, 2014. *Budaya & Perilaku Organisasi*. Lentera Ilmu Cendekia, Jakarta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung
- Suharsono. 2002. *Perilaku Kinerja Karyawan, Studi Hubungan Antara Kecerdasan Emosional, Keterikatan Budaya Organisasi, dan Sifat Kewirausahaan Dengan Perilaku Kinerja di lingkungan Pertiwi Group*, Universitas Negeri Jakarta
- Suit, Jusuf; Almasdi, 2006 *Aspek Sikap Mental dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Supranto, J, 2009, *Statistik, Teori dan Aplikasi*, Erlangga, Jakarta.
- Terry, Goerge R., 2010 *Dasar-dasar Manajemen*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Tika, Moh. Pabudu, 2014. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Bumi Aksara, Jakarta
- Thoaha, Miftah, 2014, *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Uno, Hamzah B; Lamatenggo, Nina, 2015, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, Bumi Aksara, Jakarta
- Uno, Hamzah B; Lamatenggo, 2015, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Bumi Aksara, Jakarta
- Wibowo, 2012, *Manajemen Kinerja*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Winardi, 2010, *Asas-asas Manajemen*, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Winardi, 2011, *Motivasi & Pemotivasian dalam Manajemen*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Wirawan, 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia; Teori, Aplikasi, dan Penelitian*, Salemba Empat, Jakarta.
- Yani, H.M. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Yoder Dale, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.

UPAYA KANTOR POS JAKARTA UTARA DALAM MENJAGA EKSISTENSI DAN DAYA SAING PELAYANAN PUBLIK MELALUI BERAGAM INOVASI

Agung Surya Dwianto

Dosen STIE Pertiwi

Email: agungsurya.dwianto@pertiwi.ac.id

Abstrak:

Dewasa ini, seluruh organisasi yang ada, baik itu organisasi yang berorientasi profit maupun non-profit dihadapkan pada persaingan yang tinggi. Dan, salah satu cara untuk menjaga eksistensi serta daya saing organisasi, adalah dengan selalu menelurkan ide-ide baru/gagasan-gagasan baru (inovasi) untuk dapat diaplikasikan dalam proses dan operasional organisasi. Inovasi merupakan tantangan besar bagi setiap organisasi termasuk organisasi penyedia layanan publik. Penelitian ini merupakan hasil penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan bentuk-bentuk inovasi, keberhasilan dan kegagalan inovasi, serta faktor-faktor pendorong dan penghambat inovasi Kantor Pos Jakarta Utara dalam menjaga eksistensi dan daya saing pelayanan publik. Bentuk-bentuk inovasi yang harus dijalankan oleh PT. Pos Indonesia - Kantor Pos Jakarta Utara untuk menghadapi tantangan organisasional, adalah inovasi produk dan proses.

Adapun, pembaharuan yang berhasil dilakukan oleh Pos Indonesia terhadap produk dan proses yang ada, meliputi layanan *pos express*, *pos payment*, wesel pos prima dan instan, perangko prisma, dan lain sebagainya. Pembaharuan atau inovasi yang dilakukan memiliki sifat baru yang lebih efektif dan efisien dengan memanfaatkan teknologi jaringan *online* sehingga dapat diterima oleh masyarakat pengguna layanan. Namun demikian, inovasi-inovasi yang ada masih belum mampu menjawab semua tantangan organisasional yang dihadapi Kantor Pos Jakarta Utara, hal tersebut dikarenakan inovasi produk dan proses belum dapat mengatasi masalah organisasional yang dihadapi terkait dengan kualitas dan kuantitas SDM. Di lingkungan internal Kantor Pos Jakarta Utara faktor yang mendorong pengembangan inovasi adalah terkait dengan SDM serta visi dan misi, sementara itu faktor penghambat yang ada di lingkungan internal adalah sarana dan prasarana serta biaya operasional. Sedangkan faktor yang mendorong pengembangan inovasi dari lingkungan eksternal adalah kebijakan pemerintah, kemajuan teknologi, dan munculnya jasa pengiriman swasta.

Kata Kunci: Inovasi, Pelayanan Publik, Daya Saing

Pendahuluan

Pedoman umum mengenai pelayanan publik yang digunakan di Indonesia adalah Undang-Undang No. 25 Tahun 2009, yang menyebutkan bahwa Pelayanan Publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara atas barang, jasa, dan atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik. Hal ini menjadikan suatu perusahaan terutama perusahaan yang bergerak di bidang jasa sudah seharusnya melakukan sebuah inovasi terkait dengan pemberian layanan kepada konsumen (masyarakat). Terkait dengan itu, sebagai konsekuensi atas permintaan masyarakat yang semakin beragam terhadap pelayanan publik, memaksa perusahaan khususnya perusahaan yang bergerak dibidang jasa untuk melakukan inovasi dalam rangka menyediakan kebutuhan akan tuntutan masyarakat tersebut.

Menurut Suwarno (2009), secara umum inovasi dipahami dalam konteks perubahan perilaku yang erat kaitannya dengan lingkungan berkarakteristik yang dinamis dan berkembang. Di mana dengan praktek pelayanan yang kaku, rutin, seadanya, dan datar-datar saja membuat organisasi sektor publik susah untuk dapat memberikan pelayanan yang prima. Pelayanan yang tidak prima mengharuskan organisasi publik untuk bisa melakukan inovasi (terobosan baru), karena inovasi sangat krusial untuk segera diterapkan dalam rangka mengatasi kebuntuan dan kemacetan organisasi sektor publik. Salah satu organisasi penyedia layanan publik yang dihadapkan pada tantangan untuk melakukan “pembaharuan”, sebagai akibat tingginya persaingan yang disebabkan meningkatnya jumlah kompetitor yang ada dalam penyediaan layanan publik, adalah PT Pos Indonesia.

Sebagai suatu organisasi yang bergerak dibidang layanan publik, PT. Pos Indonesia yang juga merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di industri jasa kurir,

dituntut melakukan inovasi dalam rangka memenuhi tuntutan peningkatan kualitas layanan kepada masyarakat (konsumen). Hal tersebut bertujuan untuk memenangkan persaingan dibisnis industri jasa kurir yang semakin sengit, dimana hal ini ditandai dengan munculnya perusahaan-perusahaan swasta, baik itu perusahaan dari dalam negeri maupun luar negeri, seperti: J&T, JNE, Fedex, DHL, First Logistics, Cipaganti, TNT, Pandu Siwi, perusahaan otobus dan jasa pengiriman lainnya. Sehingga PT. Pos Indonesia dalam hal ini Kantor Pos Jakarta Utara harus bisa menjadi organisasi publik yang inovatif dan peka terhadap perubahan jaman. Sehubungan dengan itu, menarik untuk dikaji bagaimana bentuk-bentuk inovasi, keberhasilan dan kegagalan inovasi, serta faktor pendorong dan penghambat inovasi PT. Pos Indonesia dalam menjaga eksistensi dan daya saing pelayanan publik. Tulisan ini merupakan hasil penelitian yang dilakukan di Kantor Pos Jakarta Utara yang memiliki area kerja di wilayah Kota Jakarta Utara hingga Kepulauan Seribu.

Pelayanan Publik

Secara definisi, pelayanan publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik (UU No. 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik). Penjelasan yang lebih rinci dinyatakan oleh Gronroos dalam Ratminto (2009) bahwa “pelayanan publik adalah suatu aktivitas atau serangkaian aktivitas yang bersifat tidak kasat mata (tidak dapat diraba) yang terjadi sebagai akibat adanya interaksi antara konsumen dengan karyawan atau hal-hal yang disediakan oleh perusahaan pemberi pelayanan yang dimaksudkan untuk memecahkan permasalahan konsumen atau pelanggan”.

Inovasi Sektor Publik

Menurut Rogers yang dikutip oleh Suwarno (2009), salah satu penulis buku inovasi terkemuka, menjelaskan inovasi adalah sebuah ide, praktek, atau objek yang dianggap baru oleh individu lainnya. Sedangkan Damanpour yang dikutip oleh Suwarno (2009), menjelaskan bahwa sebuah inovasi dapat berupa produk atau jasa baru, teknologi proses produksi yang baru, sistem struktur dan administrasi baru atau rencana baru bagi anggota organisasi. Menurut Taufik (2007), beberapa faktor yang dinilai sebagai faktor generik penyebab (sumber bagi) inovasi (dan biasanya saling terkait) antara lain adalah: (a) Perkembangan/kemajuan teknologi, (b) Perubahan kebutuhan/keinginan atau “selera” konsumen, (c) Perubahan dalam segmen pasar atau kemunculan segmen pasar baru, (d) Tekanan persaingan yang semakin ketat, (e) Perubahan atas faktor produksi (kelangkaan relatif) dan faktor ekonomi tertentu (misalnya nilai tukar mata uang), (f) Peraturan/kebijakan pemerintah

Sedangkan menurut Suwarno (2009), Beberapa faktor yang mempengaruhi inovasi pelayanan, dapat dianalisis menjadi dua yaitu, lingkungan internal dan lingkungan eksternal. Lingkungan internal adalah lingkungan di dalam organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja, meliputi visi, misi, sarana dan prasarana, sumber daya manusia, organisasi, manajemen, keuangan dan pemasaran. Sedangkan lingkungan eksternal meliputi lingkungan makro dan lingkungan mikro. Lingkungan makro meliputi demografi, sosio ekonomi, teknologi, politik, dan sosial budaya, serta lingkungan mikro meliputi pelanggan dan pesaing.

De Jong dan Hartog (2012) merinci lebih mendalam proses inovasi dalam 4 tahap sebagai berikut:

- a. Melihat Kesempatan, kesempatan dapat berawal dari ketidakkongruenan dan diskontinuitas yang terjadi karena adanya ketidaksesuaian dengan pola kerja yang diharapkan, misalnya timbulnya masalah pada pola kerja yang sedang berlangsung, adanya kebutuhan konsumen yang belum terpenuhi, atau adanya indikasi *trends* yang sedang berubah.
- b. Mengeluarkan ide, hal ini meliputi mengeluarkan ide sesuatu yang baru atau memperbaharui pelayanan, pertemuan dengan klien dan teknologi pendukung.
- c. Implementasi, pada tahapan ini sering juga disebut tahapan konvergen. Untuk mengembangkan ide dan mengimplementasikan ide, karyawan harus memiliki perilaku yang mengacu pada hasil.

d. Aplikasi, dalam fase ini meliputi perilaku karyawan yang ditujukan untuk membangun, menguji, dan memasarkan pelayanan baru. Hal ini berkaitan dengan membuat inovasi dalam bentuk proses kerja yang baru ataupun dalam proses rutin yang biasa dilakukan.

Menurut Suherli (2010), Keberhasilan adalah titik puncak dari segala usaha yang telah dilakukan dengan melibatkan beberapa unsur yang saling mendukung, keberhasilan inovasi dapat ditinjau dari dua hal yaitu, agen inovasi dan program inovasi. Keberhasilan inovasi dapat ditinjau dari:

- 1) Sejauh mana program itu menguntungkan atau unggul; efektif, efisien, dampak.
- 2) Kesesuaian; kesesuaian dengan program, penerima atau pengguna program
- 3) Kemudahan; kesiapan untuk diuji cobakan, mudah diujikan pada lembaga yang sama, pemilihan alternative program.
- 4) Pengamatan; dapat diamati secara langsung, dapat disimpan/direkam, keanekaragaman program.
- 5) Kerumitan; memerlukan keahlian khusus, menambah pekerjaan.

Sedangkan menurut Tjandra (2008), faktor keberhasilan dari suatu produk baru, antara lain:

- a) Produk baru yang superior unik (*unique superior product*) adalah produk dengan mutu yang lebih tinggi, sifat-sifat baru, dan nilai penggunaan yang lebih besar.
- b) Faktor yang lain adalah konsep produk yang didefinisikan dengan baik (*well-defined product concept*) sebelum pengembangan di mana perusahaan secara hati-hati mendefinisikan dan menilai pasar sasaran. Pada dasarnya, untuk menciptakan produk baru, sebuah perusahaan memahami pelanggan, pasar, serta pesaingnya dan mengembangkan aneka produk yang menyampaikan nilai superior kepada pelanggan.
- c) Keberhasilan suatu produk di dalam menyesuaikan dengan keinginan konsumen.
- d) Perusahaan menggunakan teknologi "*know how*" yang dimilikinya.

Adanya faktor keberhasilan juga diikuti dengan adanya faktor kegagalan inovasi. Faktor kegagalan pada sebuah produk baru, yaitu: (a) Kesalahan perusahaan di dalam membaca keinginan konsumen yang antara lain disebabkan karena perusahaan kurang sempurna di dalam melakukan analisis pasar. (b) Kesalahan di dalam penempatan produk. (c) Kinerja produk yang buruk. (d) Riset pemasaran yang kurang baik. (e) Analisa persaingan perusahaan yang kurang baik sehingga terjadi kesalahan perusahaan dalam memperkirakan tindakan yang diambil oleh para pesaingnya.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Peneliti memfokuskan penelitian menjadi tiga pokok bahasan; Pokok bahasan pertama, inovasi PT. Pos Indonesia dalam menjaga eksistensi dan daya saing pelayanan publik, meliputi: (a) Analisis tantangan organisasional, (b) bentuk-bentuk inovasi yang dilakukan, (c) inisiasi, proses, dan tahapan inovasi, dan (d) prasyarat kondisi untuk inovasi; kedua, keberhasilan dan kegagalan inovasi PT. Pos Indonesia dalam menjaga eksistensi dan daya saing pelayanan publik, meliputi: (a) capaian tujuan inovasi dan (b) kondisi pelayanan di PT. Pos Indonesia sebelum dan sesudah inovasi; ketiga, faktor yang mendukung dan menghambat pengembangan inovasi meliputi: faktor internal dan eksternal. Teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Model analisis data yang digunakan oleh peneliti adalah model analisis data Miles dan Huberman, yang terdiri dari pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil Dan Pembahasan

Inovasi PT. Pos Indonesia dalam menjaga eksistensi dan daya saing pelayanan publik.

Secara ideal, inovasi yang dilakukan hendaknya sesuai dengan tantangan yang tengah dihadapi organisasi. Berkaitan dengan isu daya saing dan eksistensi layanan, Kantor Pos Jakarta Utara menghadapi tantangan organisasional dari lingkungan internal dan eksternal. Pada lingkungan internal tantangan organisasional yang dihadapi adalah kualitas dan kuantitas SDM serta sarana dan prasarana yang masih terbatas. Sedangkan tantangan yang dihadapi dari lingkungan eksternal adalah regulasi pemerintah, kemajuan teknologi, dan persaingan yang semakin ketat. Melihat banyaknya tantangan pada perusahaan yang bergerak pada layanan jasa membuat PT. Pos Indonesia – Kantor Pos Jakarta Utara harus melakukan suatu perubahan (transformasi), yaitu dengan melakukan inovasi baik itu inovasi produk ataupun inovasi jasa. Bentuk-bentuk inovasi yang dilakukan oleh PT. Pos Indonesia – Kantor Pos Jakarta Utara seperti *Pos Express*, *Express Mail Service (EMS)*, *Pos Payment*, wesel pos

instan dan wesel pos prima serta perangko prisma, jaminan ganti rugi terhadap surat, dokumen, dan barang yang rusak atau hilang, *electronic mobile* (e-mobile), dan mesin nomor antrian elektronik).

Bentuk-bentuk inovasi sebagaimana dilakukan Kantor Pos Jakarta Utara di atas, apabila dianalisis secara teori menurut pandangan Radenakers (2010) merujuk pada tipologi inovasi produk dan proses. Hal ini dikarenakan bentuk-bentuk inovasi yang dilakukan Kantor Pos Jakarta Utara berupa produk, jasa, atau keduanya dan metode baru yang dalam menjalankannya bernilai tambah (misalkan distribusi atau produksi) yang lebih baik atau lebih murah. Dua tipologi lain menurut Radenakers (2010) yang belum terbangun di lapangan adalah inovasi organisasional dan bisnis. Dalam pandangan lain, inovasi Kantor Pos Jakarta Utara termasuk sebagai inovasi produk atau jasa baru, dan inovasi teknologi proses produksi berdasarkan batasan konseptual dari Damanpour (Suwarno, 2009). Damanpour menjelaskan bahwa sebuah inovasi dapat berupa produk atau jasa baru, teknologi proses produksi yang baru, sistem struktur, dan administrasi baru atau rencana baru bagi anggota organisasi. Di bawah ini akan disajikan tabel tentang bentuk-bentuk inovasi di Kantor Pos Jakarta Utara.

Tabel 2. Bentuk-bentuk inovasi Kantor Pos Jakarta Utara 14000

No	Tipe Inovasi	Karakteristik	Bentuk Inovasi Kantor Pos Jakarta Utara 14000
1	Inovasi Produk	Produk, jasa, atau kombinasi keduanya yang baru	a) Pos Express b) Express Mail Service (EMS) c) Pos Payment d) Wesel Pos Instan dan Wesel Pos Prima e) Perangko Prisma
2	Inovasi Proses	Metode baru dalam menjalankan kegiatan bernilai tambah (misalnya distribusi atau produksi) yang lebih baik atau lebih murah	a) Jaminan Ganti Rugi terhadap surat, dokumen, dan barang yang rusak atau hilang b) Electronic mobile c) Mesin nomor antrian (elektronik)

Sumber: Diolah

Inovasi-inovasi di atas dilaksanakan sesuai dengan apa yang menjadi tantangan Kantor Pos Jakarta Utara - 14000 sekarang ini. Akan tetapi, inovasi produk dan proses masih belum bisa menjawab tantangan organisasional terkait dengan sumber daya manusia. Karena inovasi yang telah ada sekarang ini belum mampu untuk mengatasi tantangan organisasional terkait dengan kualitas dan kuantitas SDM.

Bentuk kerjasama yang dilakukan Kantor Pos Jakarta Utara dengan berbagai mitra dalam inovasi *Pos Payment*, adalah dengan saling berbagi keuntungan. Di mana keuntungan yang didapatkan PT. Pos Indonesia – Kantor Pos Jakarta Utara yang telah bekerjasama dengan PLN adalah Rp 2.000,- sedangkan kerjasama dengan PDAM mendapatkan Rp 1.600,- serta dengan ADIRA mendapatkan Rp 3.500,- per satu kali transaksi yang dilakukan di Kantor Pos Jakarta Utara. Selain kerjasama yang dilakukan dengan perusahaan-perusahaan di atas, Kantor Pos Jakarta Utara juga bekerjasama dengan lembaga perbankan, seperti Bank Mandiri, Bank Bukopin, dan Bank BTN dalam pengiriman surat, dokumen, dan paket. Kerjasama dengan berbagai BUMN ini, juga sekaligus sebagai bentuk sinergi yang saling menguntungkan, diantara BUMN.

Suatu inovasi baru yang berkembang tidak muncul secara instan. Inovasi digambarkan sebagai suatu proses yang berlangsung terus-menerus meliputi beberapa tahap yang mesti dilakukan.

Inisiasi, proses, dan tahapan inovasi yang dilakukan Kantor Pos Jakarta Utara melalui 4 fase sebagaimana merujuk pada teori De Jong dan Hartog (2012), yaitu :

- a) Melihat kesempatan atau melihat peluang. PT. Pos Indonesia melihat adanya pola kerja yang tidak sesuai seperti belum terpenuhinya kebutuhan untuk pelanggan atau konsumen. Seperti pada misalnya pada produk layanan pengiriman surat, paket, dan dokumen yang waktu tempuhnya membutuhkan waktu yang cukup lama dengan produk layanan pengiriman surat biasa. Dengan keinginan untuk memberikan mutu pelayanan yang berkualitas dan menghadapi persaingan yang semakin ketat, maka PT. Pos berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang diinginkan masyarakat. Melihat peluang apa yang akan mengatasi masalah tersebut.
- b) Mengeluarkan Ide. Dalam tahap ini, melihat kebutuhan masyarakat yang belum terpenuhi. Lalu PT. Pos Indonesia mengeluarkan sebuah ide inovasi agar lebih efektif dan efisien. Ide inovasi muncul tidak hanya dari PT. Pos Indonesia Pusat saja, tetapi bisa berasal dari mana saja dan siapa saja. Salah satunya adalah produk *Pos Express*. Ini merupakan inovasi yang berasal dari Kantor Pos Regional IV Jakarta termasuk Kantor Pos Jakarta Utara. Gagasan ini lalu disampaikan kepada PT. Pos Indonesia Pusat untuk dikaji apakah bisa untuk diterapkan di seluruh Indonesia.
- c) Implementasi. Dalam tahap ini, gagasan tersebut dikaji dengan *trial* (uji coba) serta dilaksanakan di Jakarta dan kota-kota besar yang ada di Pulau Jawa dalam waktu tertentu, sebelum gagasan (inovasi) tersebut di implementasikan secara nasional. Ini merupakan cara untuk mengetahui risiko yang akan terjadi nantinya. Karena dengan adanya uji coba tersebut PT. Pos Indonesia bisa mengetahui apakah inovasi tersebut bisa diterima di masyarakat atau tidak. Setelah semuanya telah terbukti dapat diterima oleh masyarakat dan memiliki nilai lebih maka inovasi tersebut diputuskan untuk diterapkan di seluruh wilayah kerja PT. Pos Indonesia.
- d) Aplikasi. Dalam pengaplikasian inovasi tersebut dibutuhkan kerjasama antara pegawai PT. Pos Indonesia untuk memperkenalkan inovasi tersebut ke seluruh masyarakat. Inovasi *Pos Express* dikeluarkan sekitar tahun 2013 melalui surat edaran dari PT. Pos Indonesia Pusat. Berbagai cara dilakukan oleh Kantor Pos Jakarta Utara dalam memasarkan produk pelayanan barunya, mulai dari memasang spanduk, *banner* di tempat strategis, mencetak brosur untuk disebar ke masyarakat bahkan dengan sosialisasi langsung kepada perusahaan-perusahaan yang dianggap potensial. Itu semua dilakukan untuk bisa menarik para konsumen, agar mereka menggunakan jasa pengiriman yang ada di PT. Pos Indonesia - utamanya di Kantor Pos Jakarta Utara.

Disamping itu, dengan adanya keterbukaan manajemen, pimpinan yang transformasional, pegawai yang inovatif, dan juga budaya kerja yang harmonis akan lebih mempermudah dalam melakukan pengembangan inovasi. Faktor-faktor tersebutlah yang nantinya akan mendorong pelaksanaan inovasi.

Keberhasilan dan kegagalan inovasi PT. Pos Indonesia dalam menjaga eksistensi dan daya saing pelayanan publik.

Keberhasilan menurut Suherli (2010) adalah titik puncak dari segala usaha yang telah dilakukan dengan melibatkan beberapa unsur yang saling mendukung. Keberhasilan sebuah inovasi dapat ditinjau dari dua hal, yaitu agen inovasi dan program inovasi. Dari hasil penelitian, keberhasilan inovasi yang dilakukan Kantor Pos Jakarta Utara salah satunya berasal dari inovasi layanan *Pos Pay*, di mana layanan ini menggandeng perusahaan lainnya untuk bisa memberikan pelayanan yang efektif dan efisien. Dengan adanya produk inovasi layanan, seperti *Pos Pay*, Kantor Pos Jakarta Utara memiliki keunggulan pada produk yang ditawarkan, karena hal tersebut merupakan produk yang berbeda dari produk perusahaan jasa lainnya. Suherli (2010) menjelaskan keberhasilan inovasi dapat ditinjau dari beberapa hal, yaitu: sejauh mana program itu menguntungkan atau unggul (efektif dan efisien), sejauh mana program itu sesuai dengan penerima, kemudahan pelaksanaannya, pengamatan (dapat disimpan atau direkam). Dalam pandangan lain, keberhasilan dari suatu produk baru antara lain: produk baru yang superior, konsep produk yang didefinisikan dengan baik pada dasarnya memahami pasar, pelanggan, serta pesaingnya, keberhasilan suatu produk di dalam menyesuaikan dengan keinginan konsumen, dan perusahaan menggunakan teknologi *know how* yang dimiliki (Tjandra, 2008).

Perubahan lingkungan yang dinamis menyebabkan kondisi pelayanan pada saat sebelum adanya inovasi dan setelah adanya inovasi sangatlah berbeda. Di mana kondisi pelayanan setelah adanya inovasi sudah menggunakan sistem *online* dengan memanfaatkan kemajuan teknologi yang ada. Sebelum adanya inovasi kondisi pelayanan di Kantor Pos Jakarta Utara masih manual sehingga

proses pelayanan lebih lama dibandingkan dengan setelah inovasi. Di mana setelah adanya inovasi, kondisi pelayanan sudah menggunakan sistem jaringan online sehingga proses pengiriman bisa dilacak secara *online* di seluruh kantor pos. Dengan adanya inovasi-inovasi tersebut PT. Pos Indonesia diharapkan mampu bertahan dalam menghadapi persaingan yang semakin kompetitif.

Faktor pendorong dan penghambat pengembangan inovasi PT. Pos Indonesia dalam menjaga eksistensi dan daya saing pelayanan publik.

Iklim persaingan yang semakin dinamis mendorong kebutuhan akan inovasi dan keberhasilannya akan semakin bergantung pada elemen-elemen penting yang ada. Dalam pengembangan inovasi, terdapat faktor-faktor yang mempengaruhinya. Di mana faktor pendorong lingkungan internal Kantor Pos Jakarta Utara adalah terkait dengan SDM serta visi dan misi. Sedangkan faktor penghambat yang ada di lingkungan eksternal adalah sarana dan prasarana serta biaya (keuangan) operasional. Hal tersebut sama seperti yang telah dijelaskan oleh Suwarno (2009) bahwasanya faktor internal yang dapat mempengaruhi pelaksanaan inovasi meliputi visi, misi, sarana dan prasarana, sumber daya manusia, organisasi, manajemen, keuangan dan pemasaran.

Selain itu, faktor-faktor yang mendorong pengembangan inovasi dari lingkungan eksternal adalah kebijakan pemerintah, kemajuan teknologi, dan munculnya jasa pengiriman swasta. Sedangkan faktor penghambatnya adalah pelanggan atau pengguna jasa layanan Kantor Pos Jakarta Utara. Hal tersebut sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Taufik (2007) bahwasanya faktor yang merupakan penyebab inovasi adalah perkembangan atau kemajuan teknologi, tekanan persaingan yang ketat, perubahan atau keinginan atau “selera” konsumen, dan peraturan atau kebijakan pemerintah.

Kesimpulan

Tantangan organisasional yang dihadapi Kantor Pos Jakarta Utara dibedakan menjadi dua, yaitu: lingkungan internal dan eksternal. Dimana lingkungan internal meliputi kualitas dan kuantitas SDM serta terbatasnya sarana dan prasarana. Sedangkan dari lingkungan eksternal adalah faktor pemerintah sebagai regulator kebijakan, persaingan yang semakin ketat dengan munculnya bisnis jasa pengiriman yang serupa atau pangsa pasar, dan juga perkembangan kemajuan teknologi.

Bentuk-bentuk inovasi untuk menghadapi tantangan organisasional PT. Pos Indonesia adalah sebagai berikut:

- a) Inovasi Produk, meliputi: layanan *pos express*, layanan *pos payment*, wesel pos prima dan instan, serta inovasi perangko prisma.
- b) Inovasi Proses, inovasi proses ini dimaksudkan untuk bisa memberikan nilai tambah produksi atau distribusi yang lebih baik atau lebih murah, seperti: jaminan ganti rugi (asuransi) terhadap surat, dokumen, dan paket yang rusak atau hilang, *electronic mobile*, dan juga mesin nomor antrian (elektronik).

Inovasi-inovasi yang ada masih belum menjawab semua tantangan organisasional yang di hadapi PT. Pos Indonesia karena inovasi produk dan proses belum mampu mengatasi masalah organisasional yang dihadapi terkait dengan kualitas dan kuantitas SDM. Oleh karena itu, perlunya perluasan bentuk inovasi, tidak hanya pada inovasi produk dan proses saja agar mampu menjawab tantangan organisasional terkait dengan kualitas dan kuantitas SDM.

Daftar Pustaka

- De Jong, J & Hartog, D D. (2012), Leadership as a determinant of innovative behaviour. A Conceptual framework. diakses pada Tanggal 27 September 2015 dari <http://www.eim.net/pdf-ez/H200303.pdf>.
- Keban, YT. (2011), Enam Dimensi Administrasi Publik (Konsep Teori dan Isu). Gava Yogyakarta: Media.
- Kusmana, Suherli (2010), Manajemen Inovasi Pendidikan. Ciamis: Pascasarjana Unigal Press.
- Radenakers, Martijn (2010), "Corporate universities: driving force of knowledge innovation", Journal of Workplace Learning; 2010; 17, 1/2; ABI/INFORM Global, pg. 130
- Ratminto & Atik Septi Winarsih (2009), Manajemen Pelayanan. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Suwarno, Yogi (2009), Inovasi di Sektor Publik. Jakarta: STIA-LAN Press.
- Taufik, Tatang (2007), Pengembangan Sistem Inovasi Daerah: Perspektif Kebijakan. Tangerang: Buana Press.
- Tjandra, Elvi Anggraeni (2008), Keberhasilan inovasi melalui riset dan pengembangan yang tepat akan mempengaruhi keberhasilan produk di pasar, Vol. 01 Hal 13-21.
- Undang-undang No. 25 Tahun 2009, tentang Pelayanan Publik.

PENGARUH KOMUNIKASI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. EDRIANA PRIMA MANDIRI DI CIKARANG

SALTUM

Dosen STIE-Pertiwi Bekasi

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine how much influence the communication and organization climate to employee performance CV. Edriana Prima Mandiri in Cikarang. The data taken in this research that uses qualitative and quantitative data types. Research instrument in the form of a questionnaire distributed to all employees 30 people. The results using SPSS version 17 showed the following results :

1. There is a positive influence on the performance of communication, expressed by a single regression equation $Y = 18.721 + 0.466 X_1$, meaning every one unit increase in communication lead to increased performance of 0,466 units, the coefficient of determination or $r^2_{x_1y}$ is equal 0,363 (R Square) means that amount of the performance of 36.3% determined by the communication and the rest is determined by others variables.

2. There is a positive effect of organizational climate on performance, represented by a single regression equation $Y = 21.490 + 0.352 X_2$, organizational climate means that every increase of one unit resulted in 0.352 unit increase in performance, the coefficient of determination or $r^2_{x_2y}$ is equal to 0.447 (R Square) means the amount of the performance 44.7% determined by tohe organizational climate and the rest is determined by other variables.

3. There is positive communication and organizational climate on performance, expressed by the multiple regression equation $Y = 17.675 + 0.226 X_1 + 0.252 X_2$, means of communication and organizational climate jointly have a positive influence on performance; $r^2_{x_1x_2y}$ coefficient of determination or the amount of 0.496 (R Square), means that amount of the performance of 49.6% is jointly determined by communication and organizational climate and the balance of 36.1% determined by other variables.

Keywords : Communication, Organization Climate, Employee Performance

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset organisasi yang menjadi tulang punggung suatu organisasi dalam menjalankan aktivitasnya dan sangat berpengaruh terhadap kinerja dan kemajuan organisasi menurut Marimin dkk (2004). Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Tujuan perusahaan akan tercapai apabila sumber daya manusia yang ada didalamnya berkualitas dan profesional . Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional, menjadi harapan suatu organisasi. Tetapi dalam kenyataannya untuk memiliki sumber daya yang berkualitas dan profesional bukanlah perkara yang mudah. Mulai dari merekrut sampai pada penggunaan sumber daya manusia perlu ditangani lebih baik lagi.

Pada dasarnya manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian tindakan dalam hal penarikan tenaga kerja, seleksi tenaga kerja, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi (Robbins, 1996). Dengan demikian, masalah departemen sumber daya manusia merupakan masalah yang kompleks bagi organisasi dibandingkan dengan departemen lainnya.

Masalah yang ada dalam manajemen sumber daya manusia adalah masalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan dianggap penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja itu sendiri. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja

karyawan dikatakan tinggi apabila hasil kerja yang dicapai sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan tidak terlepas dari komunikasi dengan sesama rekan sekerja, dengan atasan dan dengan bawahan. Melalui komunikasi, karyawan dapat saling bekerja sama satu sama lain, meminta petunjuk kepada atasan mengenai pelaksanaan kerja. Komunikasi merupakan sebuah pentransferan makna maupun pemahaman makna kepada orang lain dalam bentuk lambang-lambang, simbol, atau bahasa-bahasa tertentu sehingga orang yang menerima informasi memahami maksud dari informasi tersebut (Robbins, 1996). Dengan komunikasi yang baik, karyawan akan mampu mengembangkan tugas yang diembannya, sehingga tingkat kinerja karyawan akan menjadi semakin baik.

Iklim organisasi yang kondusif juga dibutuhkan dalam meningkatkan kerja karyawan. Iklim organisasi adalah sifat lingkungan kerja atau lingkungan psikologis dalam organisasi yang dirasakan oleh para pekerja atau anggota organisasi dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja terhadap pekerjaannya (Gibson, dkk 2000).

B. Perumusan Masalah.

Dari uraian yang telah dijadikan dalam latar belakang di atas, penulis mengemukakan permasalahan yang dapat timbul dari adanya variabel yang satu dengan variabel yang lain. Dengan kata lain ingin mengkaji adakah pengaruh yang dapat ditimbulkan antara variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian ini.

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Edriana Prima Mandiri di Cikarang ?
2. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Edriana Prima Mandiri di Cikarang ?
3. Apakah komunikasi dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Edriana Prima Mandiri di Cikarang ?

C. Kegunaan Penelitian.

Secara teoritis, dengan diadakannya penelitian ini akan dapat diketahui seberapa besar pengaruh komunikasi dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Dengan demikian, hasil yang diperoleh melalui penelitian ini akan menjadi faktor obyektif untuk membuat keputusan tentang pengaruh kedua variabel bebas (independent) yaitu komunikasi dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.

Kegunaan-kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti, hasil dari penelitian ini selain sebagai syarat kelulusan dalam mengambil program magister manajemen, dapat pula sebagai penambah wawasan dan keilmuan yang dimiliki.
2. Bagi ilmu pengetahuan dan kepustakaan, diharapkan dapat menambah khasanah dalam ilmu pengetahuan dan dapat menjadi penunjang dalam penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan.
3. Bagi pihak yang berkepentingan, diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan masukan-masukan yang bermanfaat dalam mengambil kebijakan-kebijakan dan langkah-langkah yang ditempuh yang pada akhirnya dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

a. Pengertian Kinerja.

Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja dengan standar kerja yang ditetapkan (Dessler, 1997) Dengan demikian kinerja memfokuskan pada hasil kerjanya. Menurut Siagian (2003) Kinerja adalah konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional

suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karya berdasar standar dan kriteria yang ditetapkan. Kinerja merupakan perilaku manusia dalam suatu organisasi yang memenuhi standar perilaku yang ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2001:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung yang diberikan kepadanya. Gibson et al. (1995) Menyatakan kinerja adalah catatan terhadap hasil produksi dan pekerjaan atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu. Beberapa faktor yang berperan dalam kinerja antara lain adanya efektivitas keseimbangan antara pekerja dan lingkungan yang berada di dekatnya yang meliputi individu, sumber daya, kejelasan kerja dan umpan balik.

Pendapat lain mengenai definisi kinerja yang diberikan oleh Veithzal Rivai (2005:15), sebagai berikut : Kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Amstrong dan Baron (1998) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.

Faktor-faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005:16-17) adalah sebagai berikut:

1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Dari pendapat di atas dapat dijelaskan, bahwa faktor individu dan faktor lingkungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

c. Indikator Kinerja Karyawan.

Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individual maupun secara kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka diharapkan kinerja organisasi akan semakin baik.

Menurut Bernardin (1993) mengukur sejauh mana karyawan mencapai suatu kinerja secara individu adalah sebagai berikut :

1. Kualitas

Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara yang ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

4. Efektifitas

Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

Menurut Gomes (2003 : 134) indikator-indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1. Quantity of work : Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
2. Quality of work : kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. Job Knowledge : Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya
4. Creativeness : Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dari tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. Cooperation : kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
6. Dependability : Kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja tepat pada waktunya.
7. Initiative : Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
8. Personal Qualities : Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan, dan integritas pribadi.

Tujuan perusahaan akan dapat tercapai apabila karyawan mampu menunjukkan kinerja yang produktif. Anggakara (2010) kinerja produktif harus ditumbuhkan dalam diri karyawan untuk meningkatkan kerjanya. Adapun ciri-ciri tersebut antara lain:

1. Tindakan yang konstruktif
2. Kepercayaan diri
3. Rasa tanggung jawab
4. Rasa cinta terhadap pekerjaan
5. Pandangan ke depan
6. Mampu menyelesaikan persoalan
7. Penyesuaian diri terhadap lingkungan yang berubah
8. Memberi kontribusi yang positif terhadap lingkungan
9. Kekuatan untuk menunjukkan potensi diri

Sedangkan menurut T.R.Mitchell (1978:343) dalam Sedarmayanti (2001:51), menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu :

1. Prom Quality of Work (Kualitas Kerja)
2. Promptness (Ketepatan Waktu)
3. Initiative (Inisiatif)
4. Capability (Kemampuan)
5. Communication (Komunikasi)

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah unjuk kerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan, yang dilakukan oleh individu maupun kelompok dalam periode tertentu. Kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Mampu menghasilkan barang sesuai dengan jumlah yang telah ditetapkan
2. Mampu menghasilkan barang sesuai dengan kualitas yang telah ditetapkan

3. Tepat Waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
4. Mempunyai gagasan-gagasan untuk menyelesaikan permasalahan
5. Dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan
6. Dapat bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi)
7. Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan
8. Semangat untuk melaksanakan tugas baru
9. Mampu menaikan keuntungan dan menurunkan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya
10. Memiliki rasa tanggung jawab

1. Pengertian Komunikasi

Komunikasi dalam organisasi menjadi hal yang penting untuk menciptakan kesamaan pemahaman atas informasi yang disampaikan komunikator kepada penerima. Pengertian komunikasi menurut FX. Suwanto (2010:191) komunikasi adalah merupakan proses memberi dan menerima informasi sampai pada pemahaman makna.

Menurut Robbins (1996) menyatakan bahwa komunikasi merupakan sebuah pentransferan makna maupun pemahaman makna kepada orang lain dalam bentuk lambang-lambang, simbol, atau bahasa-bahasa tertentu sehingga orang yang menerima informasi memahami maksud dari informasi tersebut. Menurut James G. Robbins dan Barbara S. Jones (1982), dalam bukunya *Effective for today manajer*, bahwa: “Komunikasi adalah suatu tingkah laku, perbuatan, atau kegiatan penyampaian atau pengoperan lambang-lambang yang mengandung arti atau makna. Komunikasi pada prinsipnya mengadakan hubungan sesuai dengan perkataan di atas disebutkan pemindahan atau penyampaian atau pengoperan lambang-lambang (biasanya dalam bentuk kata-kata) untuk merubah tingkah laku orang lain. Pang Lay Kim dan Hazil (1981) menyatakan bahwa komunikasi sesungguhnya, adalah lebih luas dari pada hubungan menghubungi saja, juga meliputi cara penyampaian maksud manajemen, mengatakan sesuatu atau menunjukkan bagaimana sesuatu tersebut harus dikerjakan dan sebaliknya ia juga meliputi syarat bahwa manajemen itu harus mendengarkan pula pendapat orang lain yang dikatakan itu. Miftah Thoha (2005) menyatakan komunikasi adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang keorang lain. Menurut T. Hani Handoko (1995:272). Komunikasi adalah “Proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke-orang lain”. Dalam perpindahan pengertian tersebut tidak hanya sekedar kata-kata yang digunakan dalam sebuah percakapan, tetapi juga dibutuhkan ekspresi wajah, intonasi, titik putus vocal dan lain sebagainya.

2. Pengertian Iklim Organisasi

Tagiuri dan Litwin mengatakan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka serta dapat dilukiskan dalam satu set karakteristik atau sifat organisasi. Stinger (Wirawan, 2007) mendefinisikan bahwa iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi. Dukon (1972) mencirikan iklim sebagai keseluruhan factor-faktor fisik dan social yang terdapat dalam organisasi.

Menurut Davis dan Newstrom (2002: 80) menyatakan bahwa “*Organizational climate is the human environment within an organization’s employees do their work*”. (Iklim organisasi itu adalah yang menyangkut semua lingkungan yang ada atau yang dihadapi oleh manusia di dalam suatu organisasi tempat mereka melaksanakan pekerjaannya).

Iklim mengitari dan mempengaruhi segala hal kerja dalam organisasi sehingga iklim dikatakan sebagai suatu konsep yang dinamis. Menurut defenisi diatas kita dapat melihat bahwa iklim adalah suatu konsep dinamis yang mempengaruhi keseluruhan organisasi di dalam lingkungan tempat organisasi itu beraktivitas dalam rangka pencapaian tujuan. Robert Stringer (2002: 101) menyatakan bahwa iklim organisasi berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk

akal atau dapat dinilai, terutama yang memunculkan motivasi, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi. Gibson, Ivancevich dan Donnelly (2000 : 702) menyatakan bahwa Iklim organisasi adalah serangkaian keadaan lingkungan yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan. Defenisi ini menggambarkan iklim organisasi sebagai beberapa keadaan atau kondisi dalam satu rangkaian yang secara langsung atau tidak langsung, sadar atau tidak sadar memengaruhi karyawan.

Setiap lingkungan organisasi, perusahaan dan atau departemen-departemen kerja mempunyai iklim sendiri-sendiri. Menurut Hepner (1973) pembentuk iklim organisasi adalah manusia, dan bukan bangunan, perabot, peralatan, maupun hasil produksi. James dan Jenoe dalam Karyanto (1995) mengemukakan tiga pandangan tentang iklim organisasi, yaitu :

1. Iklim organisasi sebagai sekumpulan ciri organisasi yang dapat diterangkan dengan obyektivitas yang masuk akal. Ciri-ciri ini membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya yang secara relatif bertahan dan mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi tersebut.
2. Iklim sebagai konsep yang merefleksikan isi dan kelebihan dari nilai-nilai, norma, perilaku dan perasaan para anggota dan sebuah sistem sosial yang secara operasional dapat diukur melalui persepsi dari anggota-anggota sistem.
3. Iklim organisasi itu mempunyai sesuatu yang signifikan hanya pada setiap individu. Karena individu tersebut itulah yang terlibat atau tidak terlibat dalam keputusan-keputusan, mengalami atau tidak komunikasi yang efektif dan hangat, mempunyai atau tidak otonomi, dan sebagainya.

3. Dimensi-dimensi Iklim Organisasi

Dalam sebuah Organisasi, iklim organisasi merupakan atmosfer dari sebuah organisasi. Stringer (Wirawan, 2007:131) menyebutkan bahwa karakteristik atau dimensi iklim organisasi dapat mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu. Ia juga mengatakan enam dimensi yang diperlukan, yaitu:

1. Struktur. Struktur organisasi merefleksikan perasaan diorganisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi. Struktur tinggi jika anggota organisasi merasa pekerjaan mereka didefinisikan secara baik. Struktur rendah jika mereka merasa tidak ada kejelasan mengenai siapa yang melakukan tugas dan mempunyai kewenangan mengambil keputusan.
2. Standar-standar. Standar-standar (standards) dalam suatu orgaisasi mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Standar-standar tinggi artinya anggota organisasi selalu berupaya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja. Standar-standar rendah merefleksikan harapan yang lebih rendah untuk kinerja.
3. Tanggung jawab. Tanggung jawab (responsibility) merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi "boss diri sendiri" dan tidak memerlukan keputusannya dilegitimasi oleh anggota organisasi lainnya. Persepsi tanggung jawab tinggi menunjukkan bahwa anggota organisasi merasa didorong untuk memecahkan problemnya sendiri.
4. Penghargaan. Penghargaan (recognition) mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik. Penghargaan merupakan ukuran penghargaan dihadapkan dengan kritik dan hukuman atas penyelesaian pekerjaan, Iklim organisasi yang menghargai kinerja berkarakteristik keseimbangan antara imbalan dan kritik. Penghargaan rendah artinya penyelesaian pekerjaan dengan baik diberi imbalan secara tidak konsisten.
5. Dukungan (support) saling mendukung yang terus berlangsung diantara anggota kelompok kerja. Dukungan tinggi jika anggota organisasi merasa bahwa mereka bagian tim yang berfungsi dengan baik dan merasa memperoleh bantuan dari atasannya, jika mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas. Jika dukungan rendah, anggota organisasi merasa terisolasi atau tersisih sendiri.

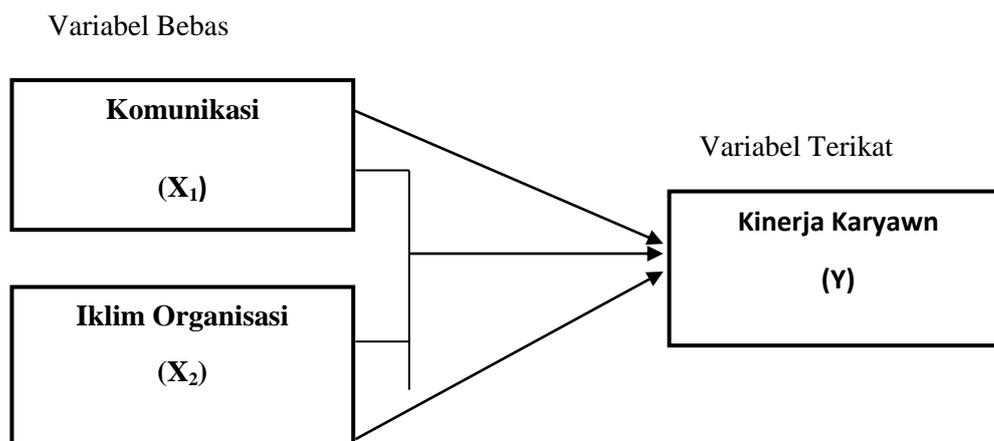
6. **Komitmen.** Komitmen (commitment) merefleksikan perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perasaan komitmen kuat berasosiasi dengan loyalitas personal. Level rendah komitmen artinya karyawan merasa apatis terhadap organisasi dan tujuannya.

4. Metode Penelitian

Metode penelitian ini berbentuk survai. Pada dasarnya penelitian survai dapat digunakan untuk maksud : 1) Penjajagan, 2) Deskriptif, 3) Penjelasan yakni menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis, 4) Evaluasi, 5) Prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, 6) Penelitian operasional dan, 7) Pengembangan indikator-indikator sosial. (Effendi Sofian, 1989:4).

Penelitian ini pada dasarnya dimaksudkan untuk memperoleh gambaran mengenai seberapa besar pengaruh dan kontribusi variabel komunikasi (X_1) dan iklim organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Didasarkan atas sifat-sifat masalahnya maka penelitian ini merupakan correlational reseach yang bertujuan untuk mengetahui sejauhmana variasi-variasi pada suatu faktor berkaitan dengan variasi-variasi pada satu atau beberapa faktor lain berdasarkan koefisien korelasi. (Suryabrata,1992:24).

Dengan studi ini diharapkan dapat diketahui seberapa besar korelasi antara variabel bebas (X_1 dan X_2) dengan variabel terikat (Y), baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Desain gabungan antar kedua variabel tersebut digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3:1 (Desain Penelitian)

Desain di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan sebagai variabel terikat, yang keadaannya akan tergantung kepada komunikasi dan iklim organisasi sebagai variable bebas.

5. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan dari unsur yang mempunyai tolok ukur tertentu yang diminati oleh peneliti (Anggakara, 2010). Dalam hal ini populasinya adalah semua karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Edriana Prima Mandiri sebanyak 30 orang.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil untuk di teliti. Ukuran sampel yang diambil semua karyawan CV. Edriana Prima Mandiri sebanyak 30 orang.

6. Teknik Pengumpulan Data

Tehnik yang dipergunakan untuk mengumpulkan data pada penelitian ini adalah: 1) kuesioner yaitu pengumpulan data dengan menyiapkan sejumlah daftar pertanyaan untuk disampaikan kepada responden untuk diisi, 2) interview yaitu mengumpulkan data dilakukan dengan mengajukan pertanyaan secara langsung dengan individu atau responden yang berhak memberikan jawaban dari pertanyaan yang dirumuskan, 3) observasi yaitu mengadakan pengamatan secara langsung dan mempelajari keadaan yang sebenarnya.

Informasi yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah: Komunikasi, iklim organisasi, keduanya sebagai variabel bebas dan kinerja (sebagai variabel terikat). Pengumpulan data melalui kuesioner, yaitu para responden menjawab 30 pertanyaan yang diajukan. Jawaban kuesioner terdiri dari lima alternatif jawaban sebagai berikut :

Sangat Setuju (SS)	= Diberi bobot/skor 5
Setuju (S)	= Diberi bobot / skor 4
Netral (N)	= Diberi bobot / skor 3
Tidak Setuju (TS)	= Diberi bobot / skor 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= Diberi bobot / skor 1

Uji Validitas Variabel Komunikasi (X1)

Dari hasil uji validitas dari program SPSS dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment terhadap variabel komunikasi pada 30 karyawan CV. Edriana Prima Mandiri di cikarang, dari 10 item pertanyaan yang diuji cobakan, dinyatakan semua item pertanyaan adalah valid. Dengan dasar perhitungan dimana r tabel dengan taraf signifikan sebesar 5%, dan responden (N) sebanyak 30 karyawan, maka diperoleh nilai r tabel = 0,361. Untuk membuktikan bahwa item skor tersebut valid, nilai r hitung harus lebih besar dari nilai r tabel. Untuk memperjelas asumsi tersebut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel

Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi

No.	Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
1.	P1	0,544	0,361	Valid
2.	P2	0,699	0,361	Valid
3.	P3	0,734	0,361	Valid
4.	P4	0,519	0,361	Valid
5.	P5	0,373	0,361	Valid
6.	P6	0,613	0,361	Valid
7.	P7	0,706	0,361	Valid
8.	P8	0,768	0,361	Valid
9.	P9	0,728	0,361	Valid
10.	P10	0,691	0,361	Valid

Uji Validitas Variabel Iklim organisasi (X2)

Berdasarkan hasil uji validitas dari program SPSS dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment terhadap skala Iklim organisasi pada 30 karyawan CV. Edriana Prima Mandiri di Cikarang, dari 10 item pertanyaan yang diuji cobakan, dinyatakan semua item pertanyaan adalah valid. Dengan dasar perhitungan dimana r tabel dengan taraf signifikan sebesar 5%, dan responden (N) sebanyak 30 karyawan, maka diperoleh nilai r tabel = 0,361. Untuk membuktikan bahwa item skor tersebut valid, nilai r hitung harus lebih besar dari nilai r tabel. Untuk memperjelas asumsi tersebut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1

Hasil Uji Validitas Variabel Iklim organisasi

No.	Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
1.	P1	0,769	0,361	Valid
2.	P2	0,829	0,361	Valid
3.	P3	0,783	0,361	Valid
4.	P4	0,672	0,361	Valid
5.	P5	0,652	0,361	Valid
6.	P6	0,733	0,361	Valid
7.	P7	0,731	0,361	Valid
8.	P8	0,810	0,361	Valid
9.	P9	0,837	0,361	Valid
10.	P10	0,782	0,361	Valid

Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil uji validitas dari program SPSS dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment terhadap skala Kinerja pada 30 karyawan CV. Edriana Prima Mandiri di Cikarang, dari 10 item pertanyaan yang diuji cobakan, dinyatakan semua item pertanyaan adalah valid. Dengan dasar perhitungan dimana r tabel dengan taraf signifikan sebesar 5%, dan responden (N) sebanyak 30 karyawan, maka diperoleh nilai r tabel = 0,361. Untuk membuktikan bahwa item skor tersebut valid, nilai r hitung harus lebih besar dari nilai r tabel. Untuk memperjelas asumsi tersebut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 2

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

No.	Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
1.	P1	0,463	0,361	Valid
2.	P2	0,760	0,361	Valid
3.	P3	0,388	0,361	Valid
4.	P4	0,551	0,361	Valid
5.	P5	0,622	0,361	Valid
6.	P6	0,585	0,361	Valid
7.	P7	0,613	0,361	Valid
8.	P8	0,594	0,361	Valid
9.	P9	0,398	0,361	Valid
10.	P10	0,528	0,361	Valid

Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi (X1)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas terhadap konstruk variabel Komunikasi pada 30 karyawan CV. Edriana Prima Mandiri di Cikarang. Dengan dasar perhitungan rumus uji statistic Alpha Cronbach menggunakan SPSS versi 17 diperoleh hasil uji reliabilitas skala Komunikasi sebagai berikut:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.837	10

Berdasarkan tabel reliability tersebut diperoleh nilai Alpha Cronbach skala Komunikasi dengan 10 item pertanyaan adalah 0,837. Dengan nilai standar 0,700 (batas minimal), dan karena nilai Alpha Cronbach skala Komunikasi $0,837 > 0,700$, maka disimpulkan bahwa konstruk Komunikasi (X1) adalah reliable.

Saran-Saran

Berdasarkan pada berbagai penemuan yang diperoleh dalam penelitian ini, peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut:

- 1) Komunikasi dan iklim organisasi harus ditingkatkan terus-menerus agar kinerja karyawan semakin baik. Manajemen memiliki peran penting dalam meningkatkan komunikasi dan iklim organisasi kepada karyawannya melalui perbaikan lingkungan kerja dan pembentukan sikap yang positif terhadap pekerjaan dengan harapan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- 2) Karyawan merupakan aset yang penting bagi keberlangsungan perusahaan atau organisasi, oleh karena itu perusahaan atau organisasi wajib untuk memeliharanya sebaik mungkin.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmosudirdjo, Prayudi, 1955, *Administrasi dan Manajemen Umum*, Jakarta, Ghalia Indonesia
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Anggakara Herpradipta, 2010, *Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Deka Alam Lestari Semarang*, Skripsi UNDIP Semarang.
- Bernardin & Russel, 1993, *Human Resource Management, An. Experimental Approach*, Terjemahan, Jakarta, Pustaka Binaman Presindo.
- Cooper, R. Donald & C. William Emory, 2006, *Metode Penelitian Bisnis*, Jakarta, Erlangga, Jilid 1, Edisi Kelima.
- Daryanto, Abdullah, 2013, *Pengantar Ilm Manajemen dan Komunikasi*, Malang, Prestasi Pustaka
- Davis, Keith dan Newstrom, John W. , 1985, *Perilaku dalam Organisasi*, Terjemahan Agus Darman. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary, 1994, *Human Resource Management*. New Jersey, Prentice-Hall.
- Dharma, Agus. P, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta , Erlangga.
- Donnelly, Ivanicevish, 1984, *Organisasi dan Manajemen Perilaku*, Struktur, Proses, Jakarta, Erlangga
- Effendy, Onong S., 2001, *Ilmu Komunikasi*. Bandung, Rosdakarya
- FX Suwanto, 2010, *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta, Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Fanstino Cardoso Gomes, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Andi Offset
- Gibson, James L et al 2006, *“Organizations (Behavior, Structure, Processes),”* Twelfth Edition, McGraw Hill.
- Hasibuan, S.P. Malayu, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, CV Haji Masagung.
- Hadari Nawawi, 2006, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*, Gajahmada university press.
- Marimin dkk, 2004, *Sistem Informasi Sumber Daya Manusia*, Grasindo, Jakarta
- Muhamad Arni, 2001, *Komunikasi Organisasi*, Bandung, Rosdakarya
- Miftah Thoha, 1983, *Perilaku Organisasi; Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Edisi 1, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Purwanto Djoko, 2002, *Komunikasi Bisnis*. Erlangga, Jakarta
- Prayudi Atmosudirjo, 1982, *Administrasi dan Manajemen*. Gunung Agung, Jakarta
- Robbin, James G, Janes, Barbara S., 1982, *Effective Communication for Today Manager*, Terjemahan R. Trauman Sirait, Jakarta, Tulus Jaya.
- Robbin, 1996, *Perilaku Organisasi*, Alih Bahasa Hadiana Pudja Atmaka, Jakarta, Tulus Jaya.

Stewart L. Tubbs dan Sylvia, *Human Communication: konteks-konteks komunikasi*, 1996, Bandung, Remaja Rosdakarya.

Supriahnto.John, 1998, *Manajemen Pelayanan Publik*. Jakarta: Bina Aksara.

Sutrisno Hadi, 1986, *Metodologi Research*, Jilid 1, 2, UGM, Yogyakarta.

T.R. Mitchell, 1978, dalam Sedarmayanti, 2001, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung, Mandar Maju.

T. Hani Handoko, 1986, *Manajemen*, BPFE, Yogyakarta.

Veithzal Rivai, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Rajagrafindo Persada

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT NCS LINE W.W. JAKARTA

Kusno Hadi

Dosen STIE-Pertiwi Bekasi

ABSTRACT

Kusno Hadi. This study is aimed to obtain empirical data on how much influence the variable Work Motivation and Job Satisfaction to Performance. This study uses a survey conducted in September 2015, the use of sample using a sample population of the 60 respondents are employees of PT NCS LINE W.W. JAKARTA.

Data analysis using Multiple Regression Analysis, Test T-test, test F and test the coefficient of determination (R^2) with SPSS 22 . Testing the hypothesis of the study can be summarized as follows:

First there is a positive and significant impact on the performance of work motivation is expressed against the regression equation $Y = 28.473 + 0,123X_1$, and proved significant and linear, determination $r^2 = 0.318$ coefficient of variation of performance can be explained by variations in the motivation of 31,8 % is explained by variable another. Second, there is a positive effect of job satisfaction on performance, declared against the regression equation $Y = 28.473 + 0,443X_2$, and proved significant and linear, determination $r^2 = 0.318$ coefficient of variation of performance can be explained by the job satisfaction of 31.8 % is explained by other variables. Third there is a positive effect of motivation and job satisfaction on performance, declared against the regression equation $Y = 28.473 + 0,123X_1 + 0,443X_2$, and proved significant and linear, the determination coefficient of $r^2 = 0.294$. Performance variation can be explained by the motivation and satisfaction work.

Based on the analysis of this study concluded that the performance can be improved by efforts to increase motivation and job satisfaction.

Keywords: Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan merupakan aset penting dan berharga yang harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan. Agar karyawan dapat bekerja dengan optimal, maka perusahaan harus menjaga kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Karyawan yang berkinerja baik pada umumnya disebabkan karena dua hal yang merupakan faktor dasar motivasi karyawan bekerja, pertama karena kesadaran dirinya bahwa dengan bekerja dapat mengembangkan kemampuan dan pengetahuannya, yang kedua bekerja adalah sarana untuk memenuhi kebutuhan atau mencari nafkah.

Karyawan yang bekerja karena kesadaran dirinya untuk mengembangkan bakat dan pengetahuannya, cenderung memiliki motivasi yang tinggi, sedangkan karyawan yang bekerja karena faktor kebutuhan ekonomi, maka karyawan menganggap upah atau imbalan materi merupakan masalah yang utama dalam kehidupannya. Motivasi kerja juga ditentukan oleh upah atau gaji yang mereka terima. Menjaga motivasi karyawan merupakan hal yang penting, karena motivasi adalah motor penggerak bagi seseorang yang menjadi dasar seseorang untuk berbuat dan melukan sesuatu. Seseorang tidak akan melakukan sesuatu yang maksimal jika tidak dilandasi motivasi yang kuat. Karyawan agar dalam bekerja dapat bertahan dalam pekerjaannya disamping memiliki bakat juga harus memiliki pengetahuan. Perpaduan antara bakat dan pengetahuan disebut kemampuan, merupakan suatu daya bagi karyawan untuk bekerja. Pengetahuan berasal dari pengalaman dan pembelajaran seseorang yang merupakan aspek penting bagi karyawan untuk mengembangkan karir bagi dirinya.

Karyawan yang memiliki kemampuan lebih dibanding dengan karyawan lainnya, dirinya memiliki peluang untuk tampil dimuka sebagai leader serta dapat memberikan benefid bagi perusahaan juga terhadap dirinya memiliki nilai jual yang tinggi. Pada umumnya karyawan bekerja untuk tujuan imbalan atau upah yang layak. Dengan mendapatkan upah atau imbalan yang layak akan meningkatkan kinerja, sebaliknya jika karyawan menerima upah atau gaji yang rendah dapat mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan. Setiap karyawan mempunyai perilaku atau sikap yang berbeda antara yang satu dengan yang lainnya. Sikap turut berpengaruh terhadap kinerja, sikap merupakan bentuk perasaan dan pikiran terhadap pekerjaan. Karyawan yang memiliki perasaan senang serta pikiran yang jernih akan mempunyai sikap positif, fokus dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja. Sebaliknya karyawan yang tidak senang dalam melakukan pekerjaannya maka cenderung mempunyai sikap negatif dalam bekerja, sehingga berakibat menurunnya produktifitas kerja. Sikap merupakan salah satu aspek penting bagi manajemen untuk mengukur kinerja karyawan.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan pembatasan masalah yang dipaparkan di atas, dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

- 1) Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja?
- 2) Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja?
- 3) Apakah terdapat pengaruh secara bersama-sama motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja?

C. Tujuan Hasil Penelitian

Berdasar latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh data tentang variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu motivasi dan kepuasan kerja.

Kinerja merupakan variabel terikat (Y), sedangkan Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) adalah Variabel bebas. Secara khusus bertujuan untuk:

- 1) Mengidentifikasi Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja
- 2) Mengidentifikasi Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja.
- 3) Mengidentifikasi Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja.

D. Manfaat Hasil Penelitian

Hasil Penelitian ini diharpkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

- 1) Bagi dunia akademik hasil penelitian ini untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi mahasiswa.
Bagi perusahaan atau dunia bisnis hasil penelitian ini dapat menjadi referensi untuk pengambilan keputusan, perencanaan sumber daya manusia, dan pengembangan serta pembinaan karyawan pada perusahaan.
- 2) Bagi peneliti, manfaat penelitian ini dapat meningkatkan kemampuan untuk melakukan penelitian baik bidak akademik maupun dunia bisnis.

Bagi masyarakat umum hasil penelitian ini sebagai informasi dan pengetahuan untuk meningkatkan motivasi kerja serta memberikan pemahaman tentang kepuasan kerja.

A. Landasan Teori

1. Motivasi

Motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan, dan memberikan kekuatan yang menuju pada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan

ataupun mengurangi ketidak seimbangan. Motivasi juga merupakan suatu proses yang berawal dari kekurangan dalam hal fisiologis maupun psikologis atau kebutuhan yang mengaktifkan perilaku atau sebuah dorongan yang ditunjukkan pada suatu tujuan atau insentif. Motivasi berasal dari kata *motive* dalam bahasa latinnya *movere*, yang berarti “mengerahkan”

a) Definisi Motivasi

Davis dan Newstrom (1989:110) berpendapat bahwa suatu organisasi atau perusahaan harus memiliki karyawan yang puas dan produktif. Untuk menciptakan karyawan yang puas dan produktif, maka perusahaan harus memelihara dan merawat dengan baik agar karyawan tetap memiliki motivasi kerja yang baik. Salah satu tugas manajer adalah mengidentifikasi, melakukan pengawasan dan mengarahkan karyawan untuk dapat bekerja dan berprestasi lebih baik.

Hasibuan (2003:95) mendefinisikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Liang Gie yang mendefinisikan motivasi dalam bukunya Susilo Martoyo (1992:115) *motive* atau dorongan adalah suatu dorongan yang menjadi pangsak seseorang melakukan sesuatu.

Uno (2007:1) mengartikan motivasi adalah suatu proses yang ikut menentukan intensitas, arah, ketekunan individu dalam usaha mencapai tujuan, motivasi adalah kekuatan baik dari dalam maupun luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya, atau motivasi dapat diartikan sebagai proses untuk mempengaruhi orang lain agar melakukan pekerjaan yang diinginkan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Robbins (2006:213) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran.

Winardi (2004:6) menyampaikan motivasi adalah sesuatu kekuatan yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar, pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif dan secara negatif, tergantung pada situasi dan kondisi orang yang bersangkutan.

Teori motivasi secara umum ada dua kategori, yaitu teori kandungan yang memusatkan perhatiannya pada tujuan dan sasaran tujuan, dan teori proses yang berkaitan dengan perilaku dan berperilaku.

Brophy menjelaskan bahwa teori motivasi terdiri dari: (1) teori kebutuhan (*need theories*), (2) teori perilaku (*behavioristic theory*), (3) teori kognitif (*cognitive theories*).

1) Teori Kebutuhan (*Need Theories*)

Menurut Maslow, hierarki kebutuhan manusia meliputi: kebutuhan pokok, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan akan cinta kasih atau kebutuhan social, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri. Pemenuhan atau pemuasan kebutuhan merupakan masalah yang tidak akan berakhir, selama manusia hidup.

Hierarki kebutuhan Maslow hanya bentuk filsafat sulit untuk diterapkan, karena merupakan angan-angan atau impian karyawan negara-negara industri barat yang menganut paham liberalisme, dimana hanya terdapat dua kelompok yaitu kelompok majikan dan buruh. Masing-masing kelompok mempunyai tingkat kebutuhan yang berbeda-beda serta perbedaan motivasi pada pemenuhan kebutuhan.

Frederich Herzberg berpendapat tentang teori motivasi kerja dengan teori dua faktornya yaitu faktor pemeliharaan dan faktor motivasi.

Faktor pemeliharaan atau faktor iklim baik (*hygiene factors*) yaitu faktor-faktor untuk mempertahankan tingkat kepuasan karyawan yang terdiri atas faktor kebijakan dan administrasi perusahaan, kualitas penyelia atau manajer, hubungan dengan penyelia, hubungan dengan sesama rekan kerja, hubungan dengan bawahan, gaji, jaminan kerja, status kerja dan kondisi kerja. Faktor-faktor tersebut erat kaitannya dengan konteks pekerjaan yang harus dipelihara dengan baik agar karyawan mendapat kepuasan dalam bekerja. Faktor pemeliharaan merupakan motivator ekstrinsik, yaitu dorongan dari luar yang menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja seperti: asuransi kesehatan, jaminan sosial, liburan, jaminan pensiun.

Faktor motivasi yaitu faktor-faktor yang berhubungan dengan isi pekerjaan yakni hal-hal yang dilakukan karyawan untuk dirinya, seperti faktor pencapaian, kemajuan, pengakuan, pekerjaannya, kemungkinan untuk berkembang dan tanggung jawab pekerjaan.

Faktor motivasi merupakan motivator intrinsik, adalah dorongan dari dalam diri seseorang pada saat bekerja, serta ada hubungan langsung antara pekerjaan dan kepuasan kerja.

Teori dua faktor banyak membantu manajemen untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat memotivasi kerja dan faktor mana yang harus dipelihara agar karyawan dapat bekerja dengan perasaan senang dan puas.

2) Teori Perilaku (*Behavioristic Theory*)

Imbalan merupakan pendorong utama seseorang untuk berperilaku.

Jika imbalan menyenangkan ada kecenderungan untuk mengulang perilaku, sebaliknya jika imbalan tidak menyenangkan maka perilaku akan cenderung tidak diulangi.

Pendapat dari Bandura yang menjelaskan bahwa perilaku itu tergantung pada konsekwensinya, oleh sebab itu perilaku manusia harus dikendalikan dengan mengubah konsekwensi atau imbalannya. Sumber motivasi merupakan hasil yang dapat diprediksi dan penetapan tujuan. Teori perilaku menjelaskan bahwa faktor eksternal atau imbalan menentukan perilaku. Skinner menjelaskan modifikasi perilaku dilakukan dengan mengkondisikan operan (*operant conditioning*) yaitu penguatan untuk memodifikasi perilaku dengan imbalan.

Hukum Dampak (*Law Of Effect*) memberikan penjelasan tentang pengkondisian operan, yaitu bahwa manusia cenderung mengulangi perilaku disertai imbalan yang menyenangkan (penguatan positif). Penguatan negatif terjadi apabila perilaku yang disertai dengan menghilangkan akibat yang tidak menyenangkan. Bila terjadi perilaku yang tidak diinginkan atau tidak menyenangkan maka akan terjadi hukuman.

3) Teori Kognitif (*Cognitive Theories*)

Teori motivasi kognitif yaitu teori yang didasarkan pada pemikiran dan perasaan, seperti teori hierarki kebutuhan dari Maslow dan Teori Dua Faktor dari Herzberg yang dikemukakan oleh Davis dan Newstrom.

Teori motivasi kognitif sulit untuk diamati dan diukur dengan prespektif keilmuan, seperti untuk mengukur kebutuhan dan harga diri manusia.

Brophy menjelaskan: "*Cognitive theories of motivation emphasize that how people think about what is happening to them is as important a determinant of subsequent behavior as the objective reality of what takes place*". (Teori-teori motivasi kognitif menekankan bagaimana orang-orang berpikir tentang apa yang terjadi pada diri mereka sebagai sesuatu yang penting yang menentukan perilaku yang secara obyektif dilakukannya).

Hackman dan Oldham menguraikan pekerjaan yang dikutip Robbins (2001:447), inti dari pekerjaan adalah sebagai berikut:

1) *Skill Variety*

Variasi tugas yang semakin banyak harus dilakukan oleh pegawai dalam pekerjaannya, maka semakin menantang pekerjaan bagi mereka.

2) *Task Identity*

Sejauh mana pekerjaan menuntut diselesaikannya suatu pekerjaan yang utuh dan dapat dikenali.

3) *Task Significance*

Seberapa luas dampak pekerjaan yang dilakukan dapat mempengaruhi pekerjaan atau bahkan kehidupan orang lain, dan dapat memberikan penghargaan psikologis.

4) *Autonomy*

Seberapa jauh pekerjaan memberikan kebebasan, ketidak ketergantungan, dan keleluasaan untuk mengatur jadwal pekerjaannya, membuat keputusan dan menentukan prosedur pekerjaan yang akan dilakukan.

5) *Feedback*

Umpan balik dari pelaksanaan pekerjaan memberikan informasi keefektifan kinerja bagi individu. Kepuasan kerja pegawai dipengaruhi adanya respon terhadap nilai intrinsic dan extrinsic reward.

Intrinsic reward yaitu adanya suatu perasaan dalam diri pegawai karena pekerjaan yang dilakukan.

Yang termasuk dalam *intrinsic reward* seperti perasaan suka akan pekerjaannya, rasa tanggung jawab, tantangan dan pengakuan.

Extrinsic reward adalah situasi yang terjadi diluar pekerjaan, seperti karena pegawai telah bekerja dengan baiksesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan, maka pegawai mendapatkan upah, gaji, dan bonus serta penghargaan.

Dari uraian dari beberapa pendapat para ahli tentang kepuasan kerja, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah cara pekerja atau karyawan merasakan mengenai pekerjaannya baik menyengkan atau tidak menyenangkan.

A. Metode Penelitian

Metode Penelitaian adalah suatu cara memperoleh, mengumpulkan atau mencatat data baik data primer maupun sekunder yang digunakan untuk menyusun karya ilmiah, menganalisa faktor-faktor yang berhubungan dengan pokok permasalahan sehingga akan didapatkan suatu kebenaran data-data yang akan diperoleh.

Pengertian Metode Penelitian menurut Sugiyono (2010:2) menjelaskan bahwa “Metode Penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Menurut I Made Wiratha (2006:68) pengertian Metode Penelitian adalah “Suatu Cabang ilmu pengetahuan yang membicarakan atau mempersoalkan cara-cara melaksanakan penelitian (yaitu meliputi kegiatan-kegiatan mencari, mencatat, merumuskan menganalisis sampai menyusun laporan) berdasarkan fakta-fakta atau gejala-gejala secara ilmiah.” Penelitian ini menggunakan pola survei dan kuisisioner yang dibagikan kepada karyawan PT NCS LINE W.W Jakarta, metode survei menggunakan pola pengaruh antar variabel.

B. Tempat Penelitian

Lokasi dan tempat penelitian ini dilakukan pada PT NCS LINE.WW Jakarta, yang beralamat di Jalan Benyamin Sueb Kav.A5, Kemayoran Jakarta Pusat, 10630

C. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan sejak tanggal 04 Mei 2015 sampai dengan tanggal 05 Oktober 2015

D. Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (1999:72) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Populasi menurut pendapat Arikunto (2002:108) adalah keseluruhan subjek penelitian, sedangkan menurut Nursalam (2003:96) populasi adalah keseluruhan dari variabel yang menyangkut masalah yang diteliti.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. NCS LINE W.W Jakarta yang berjumlah 60 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (1999:73) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2010:134-185). Untuk menentukan besarnya sampel apabila subjek kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya penelitian populasi. Jika subjeknya lebih besar dari 100 dapat diambil 20-25% (Arikunto, 2008:116). Dalam penelitian ini karena jumlah populasi dan sampel kurang dari 100, maka sampel yang diambil 60 dari seluruh karyawan .

Tabel Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Motivasi (X1)	Suatu dorongan yang menjadi pangsak seseorang melakukan sesuatu atau bekerja.(Liang Gie : 1992)	1. Pemberian Pelatihan 2. Adanya Kesejahteraan yang baik 3. Melakukan Motivasi Berkala 4. Kesempatan yang luas untuk promosi	Likert
Kepuasan Kerja (X2)	Bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, atasan, pendapatnya, situasi kerja/lingkungan kerjanya, dan hubungan dengan rekan kerja . (Handoko, 2000:193)	1. Gaji 2. Rekan Kerja 3. Atasan 4. Pekerjaan 5. Lingkungan Kerja	Likert
Kinerja (Y)	Ukuran terakhir keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya .	1. Target yang ditetapkan tercapai	Likert

	(Handoko, 1987 : 135)	2. Pelaksanaan pekerjaan tepat waktu 3. Menghasilkan kerja yang berkualitas	
--	-----------------------	--------------------------------------------------------------------------------	--

1. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu :

1. Variabel Bebas (*independent Variabel*)

Variabel ini sering juga disebut variabel stimulus, predictor. Variabel bebas/X adalah variabel yang menjadi sebab perubahan yang akan menjelaskan atau mempengaruhi secara positif maupun negatif variabel tidak bebas di dalam pola hubungannya.

Yang menjadi variabel bebas dalam penelitian berupa :

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Kepuasan Kerja

2. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel terikat (Y) adalah variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variable bebas.

Dalam penelitian ini variabel terikatnya : Y = Kinerja Karyawan

A. DESKRIPSI DATA

Instrumen penelitian ini terdiri atas tiga variabel yaitu dua variabel bebas, motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) dan satu variabel terikat kinerja (Y). Setelah instrumen penelitian dibuat (lihat lampiran 1,2, 3), instrumen diuji hasilnya valid (lihat lampiran 4,5,6) selanjutnya dilakukan riset dengan 60 responden hasilnya dapat dilihat pada lampiran 7,8,9 selanjutnya data tersebut diolah melalui komputer dengan program SPSS 22 diperoleh hasil sebagai berikut:

- Diperoleh Mean untuk variabel motivasi (X1) sebesar = 55.6, Variabel X2 sebesar = 52.7 variabel Y sebesar = 58.6
- Standar Error of Mean untuk variabel motivasi (X1) sebesar = 1,019 Variabel X2 sebesar = 0.94 variabel Y sebesar = 0.87.
- Median untuk variabel motivasi (X1) sebesar = 57.5 Variabel X2 sebesar = 53.0 variabel Y sebesar = 59.0
- Modus untuk variabel motivasi (X1) sebesar = 60.0 Variabel X2 sebesar = 46.0 variabel Y sebesar = 56.0
- Standar Deviasi untuk variabel motivasi (X1) sebesar = 7.89 Variabel X2 sebesar = 7.00 variabel Y sebesar = 6.80
- Varian untuk variabel motivasi (X1) sebesar = 62.3 Variabel X2 sebesar = 49.06 variabel Y sebesar = 46.26
- Rentang untuk variabel motivasi (X1) sebesar = 35 Variabel X2 sebesar = 32 variabel Y sebesar = 29
- Nilai minimum untuk variabel motivasi (X1) sebesar = 41 Variabel X2 sebesar = 35 variabel Y sebesar = 46
- Nilai maksimum untuk variabel motivasi (X1) sebesar = 73 Variabel X2 sebesar = 70 variabel Y sebesar = 75 (Lihat lampiran 10)

1. Pembahasan Hasil Penelitian

a. Analisis hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Suatu organisasi atau perusahaan harus memiliki karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi agar dapat berkinerja dengan baik. Untuk mewujudkan motivasi yang tinggi, maka perusahaan harus berusaha untuk memperhatikan, memelihara dan merawat mereka dengan baik agar karyawan dapat bekerja dengan semangat dan motivasi yang tinggi. Pada prakteknya dalam pekerjaan, karyawan memiliki motivasi instrinsik dan ekstrinsik. Faktor motivasi instrinsik yaitu dorongan dari dalam diri

yang dirasakan seseorang pada saat melakukan pekerjaan, serta ada hubungan langsung antara pekerjaan dan kepuasan. Faktor ekstrinsik atau faktor pemeliharaan yaitu dorongan dari luar yang menimbulkan kepuasan pada saat karyawan melakukan pekerjaan, contoh seperti program asuransi kesehatan, program pension dan liburan. Disamping kedua faktor motivasi tersebut, karyawan juga memiliki motivasi kognitif, karena pada umumnya karyawan dalam bekerja didasari oleh pemikiran dan perasaan. Motivasi kognitif terdiri atas tiga teori yaitu: (1) teori motivasi intrinsik dan ekstrinsik, (2) teori ketidakcocokan kognitif, dan (3) teori motivasi berhasil. Teori motivasi intrinsik menerangkan kesadaran akan keingintahuan, pemahaman lingkungan, kesadaran tentang mengembangkan kemampuan dan eksistensi diri. Teori ketidakcocokan kognitif menjelaskan adanya ketegangan yang muncul pada saat manusia sadar adanya ketidakcocokan antara alternative beberapa pengertian seperti persepsi-persepsi, keyakinan-keyakinan. Teori Motivasi berhasil menjelaskan tentang pencapaian tujuan dari tiga faktor yang meliputi motif keberhasilan, kemungkinan keberhasilan serta nilai keberhasilan.

Hasil riset penelitian menunjukkan bahwa *hanya 31,8 % kinerja dipengaruhi oleh motivasi*, artinya bahwa karyawan kurang memiliki motivasi, baik motivasi intrinsik, ekstrinsik, dan motivasi berhasil. Dalam hal ini manajemen harus berupaya meningkatkan motivasi karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

A. KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan dengan melalui beberapa tahapan, yaitu dari proses pembuatan instrument penelitian, pengumpulan data, analisis data, dan pada akhirnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dinyatakan dalam persamaan garis regresi yaitu $Y=28,473+0,123X_1$, artinya setiap kenaikan motivasi kerja satu unit mengakibatkan kenaikan kinerja 0,123 unit, besarnya koefisien determinasi atau $r^2_{xy.1}$ yaitu sebesar 0,318 artinya besarnya kinerja 31,8% ditentukan oleh motivasi kerja dan sisanya 68,2 % ditentukan oleh variabel lain, dan hasil perhitungan skor t hitung X_1 , nilai t hitung sebesar 941, skor *p-value* 0.0124 menghasilkan skor < dari 0.05, jadi variabel Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y, Kinerja Karyawan (Y).

2. Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dinyatakan dalam persamaan garis regresi yaitu $Y=28,473+0,443X_2$, artinya setiap kenaikan kepuasan kerja satu unit mengakibatkan kenaikan kinerja 0,443 unit, besarnya koefisien determinasi atau $r^2_{xy.2}$ yaitu sebesar 0,318 artinya besarnya kinerja 31,8 % ditentukan oleh kepuasan kerja dan sisanya 68,2 % ditentukan oleh variabel lain, dan hasil perhitungan skor t hitung X_2 , nilai skor t hitung sebesar 3.008 , skor *p-value* 0.0370 menghasilkan skor < dari 0.05 berarti variabel Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependent yaitu Kinerja Karyawan (Y).

3. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara bersama-sama Terhadap Kinerja (Y)

Motivasi kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan dinyatakan dalam Persamaan regresi yaitu $Y = 28,473+0,123+0,443$ artinya baik motivasi kerja dan kepuasan kerja memberikan sumbangan positif terhadap kinerja; besarnya koefisien determinasi atau $r^2_{x_1 x_2y}$ yaitu sebesar 0,294% , artinya besarnya kinerja 29,4.% ditentukan secara bersama-sama oleh motivasi kerja dan kepuasan kerja, sisanya 70,6 % ditentukan oleh variabel lain.

B. IMPLIKASI

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dengan kinerja. Dapat diimplikasikan bahwa untuk meningkatkan kinerja diperlukan dua faktor yang harus ditingkatkan yaitu motivasi kerja dan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anaroga, Panji. 2006. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT Rineke Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineke Cipta
- As'ad, Muhamad. 2002. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty
- Darsono. 2006. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Diadit Media
- Davis, Keith & John W. Newstrom. 1989. *Perilaku dalam Organisasi McGraw Hill, Inc, Alih Bahasa Agus Dharma*. Jakarta: PT. Glora Aksara Pratama
- Gaspersz, V. 1998. *Manajemen Produktivitas Total*. Jakarta: Vincent Foundation dan PT. Gramedia Pustaka Utama
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi
- Hamzah B, Uno. 2007. *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis dibidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Indriyo, Gitosudarmo dan Agus, Mulyono. 1999. *Prinsip Dasar Manajemen*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: BPFE.
- Kreitner, Robert – Kinicki, Angelo. 2005. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Suandy Erly. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2001 *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Martoyo, Susilo. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Rivai Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Siagian, Sondang P. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simanjuntak, Payaman P. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Lembaga Penerbit: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Sugiyono. 1999. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- , 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Wexley, Kenneth N. dan Yuki, Gary A. 2005. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Terjemahan Shobaruddin Muh. Jakarta: PT Asdi Mahasatya

STRES PADA PENYUSUNAN TUGAS AKHIR (SKRIPSI) MAHASISWA KELAS KARYAWAN SEMESTER 7 STIE PERTIWI

Rustomo
Darka
Endang Hanafi

Dosen STIE-Pertiwi Bekasi

ABSTRAK

Stres merupakan sebuah gejala yang harus di hindari sedini mungkin dengan berbagai metode, dan salah satu cara mengurangi stres dengan meringankan beban yang harus di emban oleh seseorang. Dalam pembahasan penelitian ini peneliti tidak akan membahas stres yang di timbulkan dari faktor instrinsik (dari diri sendiri), namun dalam pembahasan penelitian ini peneliti memfokuskan bertambahnya beban (tenaga, waktu, pikiran) yang disebabkan oleh penyelesaian tugas akhir (skripsi) pada hasil lulusan S1 di STIE Pertiwi Bekasi.

Ujian Pengendalian Mutu merupakan sarana untuk memberikan kontribusi dalam konteks mutu lulusan mahasiswa STIE Pertiwi Bekasi dan dapat memahami lebih mendalam tentang Visi dan Misi lembaga, dimana mahasiswa rata – rata mengetahui saja tentang Visi dan Misi dengan kontribusi 65% tetapi tidak mengetahui fungsinya. Skripsi dalam kontek ini hanya sebagai syarat kelulusan S1 STIE Pertiwi Bekasi.

Kewajiban menyusun tugas akhir mahasiswa menimbulkan bertambahnya beban sehingga mahasiswa semester tujuh rata – rata 85% stres, penyebab lainnya adalah tidak maksimalnya faktor internal yang meliputi penilaian hasil studi beberapa mata kuliah yang dianggap mampu membantu dalam penyusunan skripsi Bahasa Indonseia, Statistik, Metode Penelitian, Seminar, Ujian Proposal serta kemampuan Dosen Pembimbing. Secara keseluruhan mempengaruhi cukup signifikan $P \Rightarrow 0,000$, perlu adanya peningkatan kompetensi dosen faktor internal diketahui secara keseluruhan mempunyai kontribusi (KD) = 54%, interval agar ada perbaikan standard KBM 3 – 4, pada kelas setuju dan sangat setuju di perbaiki. Faktor Internal mempunyai autocorelasi kurang baik disebabkan atas kontribusi (KD) dimana nilai autocorelasi terhadapap stres 2,364 mendekati angka 3 ($1 < DW > 3$).

Selanjutnya faktor eksternal dengan indikator referensi, tempat, waktu, data-data serta sarana prasarana mendorong mahasiswa semester tujuh STIE Pertiwi Bekasi mengalami kebutuhan sehingga stres sekamakin bertambah terutama atas waktu yang sangat pendek (sempit) 92%, data – data pendukung 95,6% serta sarana prasarana 95% secara keseluruhan faktor eksternal mempunyai kontribusi 47,9%. Dan data sidang skripsi mahasiswa semester tujuh STIE Pertiwi Bekasi 62% mengambil sidang pada golombang akhir.

Keyword : Sukses sebuah karya ilmiah yang baik!

Pendahuluan

1. Latar Belakang

Perjalanan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pertiwi yang beralamat di Jl. Ir. H. Juanda Kota Bekasi (STIE Pertiwi Bekasi), memang cukup panjang dan sangat dramatis dalam menghadapi dan menjalankan peraturan-peraturan perundangan yang di syaratkan oleh Pemerintah sebagai regulasi dalam kegiatan penataan Perguruan Tinggi melalui “*Moratorium*” pada Perguruan Tinggi dengan berbagai permasalahan dimana menurut laman Direktorat Pendidikan Tinggi tahun 2015 bahwa Perguruan Tinggi Swasta (PTS) sudah mencapai ± 3.124 PTS dan Perguruan Tinggi Negeri (PTN) pada posisi ± 93 PTN sehingga jumlah Perguruan Tinggi di Indonesia sudah mencapai kecukupan ± 3.217 Perguruan tinggi dengan total Program Studi mencapai ± 16.755 Prodi. Maka dari itu Pemerintah sudah saatnya menata perguruan tinggi yang ada dengan menekankan kembali sistem pengawasan melekat dari berbagai instrumen kompetensi hasil lulusan yang harus di capai sesuai dengan UU SISDIKNAS No 12 Tahun 2012, seluruh PTS maupun PTN diwajibkan melakukan : *Akreditasi, Sistem Penjaminan Mutu, Tridarma Perguruan Tinggi (Pengajaran, Penelitian dan Pengabdian Masyarakat) dll.* Dalam rangka memasuki era persaingan global dalam sistem

pembelajaran yang termuat dalam Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional nomor 12 tahun 2012 yang masih digunakan sebagai standarisasi pendidikan di Indonesia.

Dengan hal dimaksud maka STIE Pertiwi Bekasi harus mampu bersaing dalam penjaminan mutu pendidikan melalui lembaga turunan yang semula di sebut dengan Pusat Kajian Mahasiswa, dan kini memasuki era keperluan yang lebih mendasar lagi dirubah menjadi “Lembaga Pengajaran, Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) Pertiwi” yang mengemban tugas khusus di bidang pengajaran penelitian dan pengabdian masyarakat sebagai sarana untuk membentuk ciri perguruan tinggi yang bermutu. LPPM Pertiwi juga melakukan berbagai terobosan melalui Rencana Induk Penelitian serta sudah melakukan *Pre workshop* para dosen dalam penyusunan penelitian khusus untuk mendukung kemampuan pengajaran yang baik, telah mengundang para pakar penelitian dari Indonesia Bermutu pada tanggal 16 Desember 2015.

Dimana maraknya PTS di Indonesia yang dihadapkan berbagai permasalahan penyelenggaraan pendidikan profesional STIE Pertiwi Bekasi justru mendapatkan *akreditasi* terbaiknya yaitu dengan *sertifikat akreditasi B plus* dan ini merupakan sebuah tantangan kedepan sehingga STIE Pertiwi Bekasi dapat berkiprah di dunia pendidikan yang bermutu, dengan kontek “**Tahun mutu 201-2017**”. Maka dari itu peneliti tertantang untuk meneliti lebih dalam lagi dengan bebarapa mahasiswa yang telah melalui proses belajar mengajar di STIE Pertiwi Bekasi, membangun profesionalitas mutu hasil lulusan 2016-2017. Memang menjadi sebuah pertanyaan yang teramat besar “*Motivasi*” para karyawan melakukan tugas belajar kembali dan apa saja yang melatarbelakangi sehingga mereka sangat eksis sampai ke semester akhir.

Namun saat memasuki semester 7 justru mahasiswa kelas karyawan mengalami beberapa kesulitan dalam melakukan pembelajaran seolah-olah ada sesuatu ganjalan, memang berat menghadapi semester akhir dalam rangka menempuh S1 khususnya di STIE Pertiwi Bekasi, yang di tahun 2016 – 2020 telah mencanangkan tahun mutu pembelajaran. Kecenderungan ke *people skill* dan ke kontek *life skill*, sehingga dalam melakukan penyusunan proposal penelitian dan akhirnya akan menyusun hasil penelitian (skripsi), betul-betul merupakan fenomena baru yang harus mereka hadapi.

II. Tujuan dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan Penelitian

Dari berbagai masalah yang ada seperti dikutip di atas maka Peneliti merasa sangat perlu untuk melakukan penelitian secara khusus dalam permasalahan yang timbul di STIE Pertiwi Bekasi yang difokuskan pada para mahasiswa kelas karyawan semester 7, yang telah menempuh 120 SKS.

1. Memacu para mahasiswa semester 7 yang telah menempuh 120 SKS mampu menulis dan sekaligus menemukan cara dan kiatnya.
2. Mampu mengetahui kesulitan mahasiswa semester 7 yang akan menyusun hasil penelitian dalam rangka memenuhi kelulusan.
3. Mengarahkan para mahasiswa semester 7, yang telah menempuh matakuliah seminar sehingga mampu menemukan keteoritan yang seharusnya di teliti.
4. Subjektivitas dan objektivitas penelitian dapat tercapai sesuai dengan bidng keilmuan yang di tempuh para mahasiswa.

b. Manfaat Penelitian

1. Dapat membantu dan mengarahkan seluruh mahasiswa semester 7, pada penelitian yang disarankan dan memenuhi keilmuannya.
2. Menambah pengetahuan para dosen pembimbing pada kegiatan penelitian yang lebih bermanfaat, sebagai penyelenggaraan Tri dharma perguruan tinggi.
3. Sebagai bahan standarisasi penelitian berikutnya yang mempunyai tingkat validitas yang baik.
4. Sebagai daya saing penjaminan mutu pendidikan melalui penelitian yang baik dan benar sebagai ciri dan visi dari perguruan tinggi.
5. Membiasakan mahasiswa dan dosen melakukan penelitian dan menulis karya ilmiah.

III. Tinjauan Pustaka

Kajian Teori & Penelitian Terdahulu

Stres adalah suatu keadaan yang dihasilkan oleh perubahan lingkungan yang diterima sebagai suatu hal yang menantang, mengancam atau merusak terhadap keseimbangan seseorang (*World Health Organization*, 2003). Selain itu stres dapat disebut juga sebagai suatu reaksi atau respon tubuh terhadap stresor psikososial (tekanan mental atau beban kehidupan) (Hawari, 2001). Menurut Heiman

& Kariv (2005) stres merupakan suatu ketidakseimbangan yang besar antara permintaan yang berupa fisik ataupun psikologis dengan kemampuan respon saat terjadinya kegagalan untuk memenuhi permintaan yang dihadapi.

Stres dapat dialami oleh setiap orang dari berbagai usia, ras atau jenis kelamin. Tingkat stres di dunia cukup tinggi, sebagai contoh tingkat stres di negara Amerika sekitar 75% orang dewasa mengalami tingkat yang stres berat dengan jumlah yang terus meningkat dalam satu tahun terakhir (*American Psychological Association*, 2013). Sementara itu pada penduduk Indonesia, terdapat sekitar 1,33 juta penduduk Indonesia mengalami gangguan kesehatan mental atau stres. Pada penduduk Indonesia angka tersebut mencapai 14% dari total penduduk dengan stres akut (stres berat) mencapai 1-3% (Hidayat, 2012). Berbagai macam penelitian menunjukkan prevalensi stres pada mahasiswa diantaranya pada penelitian Legiran, Azis dan Bellinawati didapatkan 50,8% mahasiswa di Fakultas Kedokteran Universitas Muhammadiyah Palembang mengalami stres. Pada penelitian lain terdapat pengukuran tingkat stres dari Augesti (2015) yang menyatakan bahwa pada mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Lampung angkatan akhir tahun 2011 ditemukan perbedaan tingkatan stres, pada 100 sampel mahasiswa, terdapat 45 responden (45%) mengalami stres ringan, terdapat 47 responden (47%) mengalami stres sedang dan terdapat 8 responden (8%) mengalami stres berat. Selain itu oleh pada penelitian Hapsari (2004) di Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada Yogyakarta bahwa terdapat 45,3% mahasiswa yang sedang mengerjakan skripsi mengalami stres. Selain itu penelitian yang dilakukan Rohmah (2006) di Universitas Gajah Mada menemukan bahwa stres pada mahasiswa yang sedang mengambil skripsi sebesar 39,2%.

Tipe Stres

Terdapat dua jenis stres, yaitu *eustress* dan *distress* (Chusna, 2010). *Eustress* adalah hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). *Eustress* merupakan semua bentuk stres yang mendorong dan meningkatkan kemampuan tubuh untuk beradaptasi untuk melewati sebuah hambatan dan meningkatkan performa. *Eustress* bersifat positif, sehat, dan menantang. Pada tingkat *eustress*, stres akan menjadi lebih optimal dari stres sebelumnya yang akan memicu keinginan tinggi. Beberapa dampak dari adanya *eustress* yang bersifat positif adalah fleksibilitas, pertumbuhan, motivasi dan perkembangan jiwa dan mental individu, serta adanya adaptasi dari lingkungan satu ke lingkungan lainnya (Chun & Tim, 2016).

Distress adalah hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). *Distress* adalah semua bentuk stres yang membebani tubuh dan menyebabkan masalah fisik atau psikologis. Ketika seseorang mengalami keadaan *distress*, orang tersebut akan cenderung bereaksi secara berlebihan, bingung, dan tidak dapat berperforma secara maksimal (Walker, 2002). Pada umumnya dampak negatif stres dibagi menjadi lima gejala utama yaitu gejala fisiologis, psikologis, kognitif, interpersonal, dan organisasional. Gejala fisiologis yang dirasakan individu berupa sakit kepala, sembelit dan diare. Selain itu terdapat dampak perubahan kondisi psikis berupa perasaan gelisah, takut, dan mudah tersinggung perubahan ini mempengaruhi adanya perubahan kognitif diantaranya sulit berkonsentrasi (Chun & Tim, 2016)

Sumber-sumber stres

Terdapat berbagai macam pencetus stres diantaranya dapat berupa peristiwa atau keadaan yang menantang secara fisik atau psikologis yang sering disebut sebagai *stressor* (Sarafino, 2008). *Stressor* diklasifikasikan kedalam lima kategori, yaitu frustrasi, konflik, tekanan, identifikasi perubahan, dan keyakinan pribadi (Morris, 1990). Pada fase frustrasi (*frustration*) terjadi ketika kebutuhan pribadi terhalangi dan seseorang gagal dalam mencapai tujuan yang diinginkannya. Frustrasi dapat terjadi sebagai akibat dari keterlambatan, kegagalan, kehilangan, kurangnya sumberdaya, atau diskriminasi. Konflik (*conflicts*), terjadi ketika pengalaman seseorang dihadapi oleh dua atau lebih motif secara bersamaan. Tekanan (*pressure*), didefinisikan sebagai stimulus yang menempatkan individu dalam posisi untuk mempercepat, meningkatkan kinerjanya, atau mengubah perilakunya. Tipe yang keempat adalah perubahan (*changes*), tipe sumber stres yang keempat ini seperti halnya yang ada di seluruh tahap kehidupan, tetapi tidak dianggap penuh tekanan sampai mengganggu kehidupan seseorang baik secara positif maupun negatif. *Self-imposed* merupakan sumber stres yang berasal dalam sistem keyakinan pribadi pada seseorang, bukan dari lingkungan (Morris, 1990).

Selain itu terdapat dua klasifikasi stresor yaitu *stressor* internal dan eksternal. Stresor internal adalah penyebab stres dari dalam diri individu dan stresor eksternal adalah yang berasal dari dunia luar (Potter & Perry, 2005). Penyebab stres yang terjadi pada mahasiswa diantaranya ialah adanya tuntutan

akademik, penilaian sosial, manajemen waktu serta biaya perkuliahan yang dapat memicu keadaan stres akademik (Kausar, 2010).

Pada tingkatan stres akademik akan berhubungan dengan segala sesuatu yang mempengaruhi kehidupan akademik bagi mahasiswa. Stres akademik diartikan sebagai adanya kondisi atau keadaan individu yang mengalami tekanan sebagai hasil dari persepsi dan penilaian mahasiswa tentang *stressor* akademik, yang dapat dikaitkan dengan adanya hubungan dengan ilmu pengetahuan dan pendidikan di perguruan tinggi (Govaerst & Gregoire, 2004).

Stres akademik dalam keadaan ringan dan sedang dapat memotivasi proses pembelajaran. Sedangkan tingkat stres yang berat dapat menghambat pembelajaran, jika terjadi keadaan stres berat berkepanjangan maka akan menimbulkan ketidakmampuan memperhatikan atau mengerjakan sesuatu, seperti tugas kuliah bahkan skripsi (Potter & Perry, 2005). Selain itu beban stres yang berat dapat memicu seorang remaja untuk berperilaku negatif, seperti merokok, minum minuman beralkohol, tawuran bahkan mengkonsumsi obat-obatan terlarang (Widianti, 2007).

2.2. Tingkatan stres

Pada setiap individu mempunyai tingkat stres yang berbeda-beda, stres pada mahasiswa disebabkan oleh berbagai macam *stressor*, pada mahasiswa tingkat akhir salah satu reaksi stresnya dipicu oleh skripsi, tingkatan stres secara umum diantaranya adalah:

a. Stres normal

Stres normal merupakan bagian alamiah pada kehidupan setiap manusia dan setiap manusia pasti akan mengalami stres normal, bahkan saat dalam kandunganpun seorang bayi mengalami stres normal ini. Gejala stres normal bisanya muncul saat dalam situasi kelelahan mengerjakan tugas, takut tidak lulus ujian, setelah aktivitas detak jantung berdebar lebih cepat (Crowford dan Henry, 2003).

b. Stres ringan

Adalah kejadian stres yang dipicu *stressor* yang dialami selama beberapa menit sampai beberapa jam. Stres ringan biasanya terjadi saat dimarahi dosen, mengalami kemacetan dan terlalu banyak tidur. Gejala dari stres ringan adalah bibir kering, bernafas terengah-engah, kesulitan menelan merasa lemas, goyah, berkeringat berlebihan saat *temperature* normal, takut tanpa alasan yang jelas dan merasa sangat lega saat situasi berakhir, dengan demikian adanya *stressor* ringan dalam jumlah banyak dalam waktu singkat akan menyebabkan peningkatan risiko penyakit bagi mahasiswa (*Psychology Foundation of Australia, 2010*).

c. Stres sedang

Stres ini berlangsung lebih lama berkisar beberapa jam sampai beberapa hari. Stres sedang dapat terjadi saat terdapat masalah perselisihan yang tak bisa terselesaikan. Gejala yang timbul diantaranya mudah marah, bereaksi berlebihan, sulit beristirahat, merasa cemas hingga mengalami kelelahan (*Psychology Foundation of Australia, 2010*).

d. Stres berat

Adalah stres yang dialami mulai dari beberapa minggu hingga beberapa tahun, contohnya adalah adanya perselisihan dengan dosen dan teman-teman secara terus menerus, mengerjakan skripsi, kebutuhan finansial yang kurang memadai dan penyakit kronis pada pasien. Stres ini dapat menimbulkan gejala tidak dapat merasakan perasaan positif, tidak kuat melakukan kegiatan, merasa pesimis secara berlebihan, sedih, tertekan dan sangat mudah untuk putus asa. Pada prinsipnya adalah semakin lama dan sering *stressor* menyebabkan stres maka semakin tinggi risiko stres yang ditimbulkan dan ketika terdapat risiko stres yang tinggi maka akan menyebabkan penurunan energi dan respon adaptif pada mahasiswa (*Psychology Foundation of Australia, 2010*).

Aspek-aspek dalam motivasi menyelesaikan skripsi

Motivasi dalam menyelesaikan skripsi yang baik memiliki aspek-aspek (Chernis & Goleman, 2001), sebagai berikut:

1). Dorongan untuk mencapai sesuatu

Suatu kondisi yang mana individu ingin berjuang terhadap sesuatu untuk meningkatkan dan memenuhi standar atau kriteria yang ingin dicapai dalam menyelesaikan skripsi.

2). Komitmen

Salah satu aspek yang cukup penting dalam proses menyelesaikan skripsi ini, adanya komitmen dari diri individu. Individu yang memiliki komitmen dalam proses menyelesaikan skripsinya tentu mampu menyeimbangkan mana yang harus didahulukan terlebih dahulu. Individu yang memiliki komitmen

juga merupakan orang yang merasa bahwa ia memiliki tugas dan kewajibannya sebagai seorang mahasiswa.

3). Inisiatif

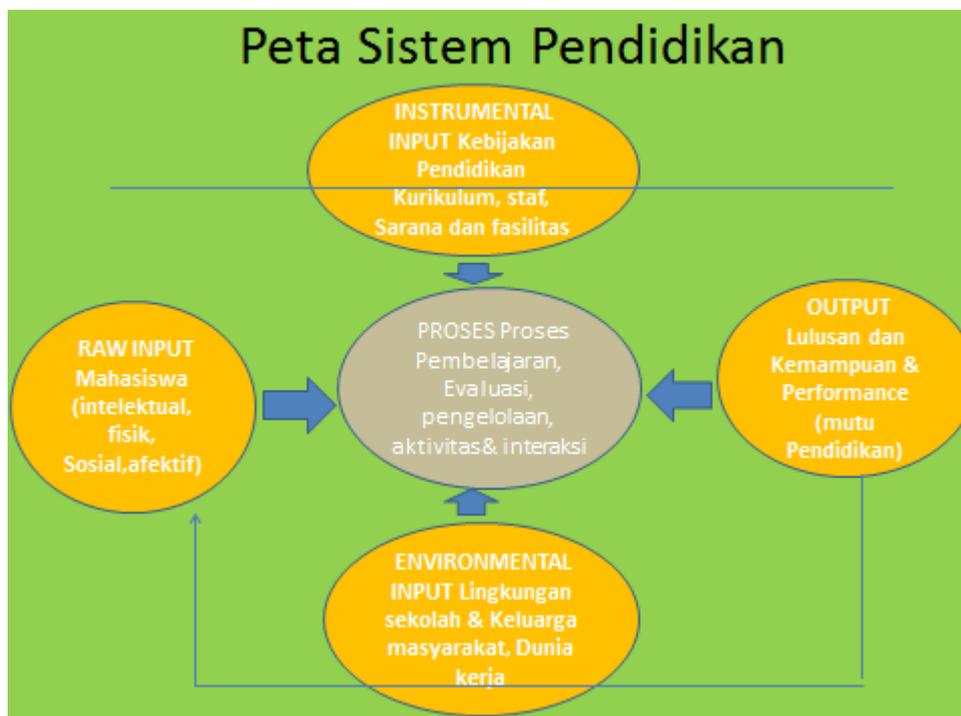
Kesiapan untuk bertindak atau melakukan sesuatu atas peluang atau kesempatan yang ada. Inisiatif merupakan salah satu prosesi individu dapat dilihat dari kemampuannya. Individu yang memiliki inisiatif, merupakan individu yang sudah memiliki pemikiran dan pemahaman sendiri dan melakukan sesuatu berdasarkan kesempatan yang ada. Ketika individu mengerjakan skripsi, maka ia memiliki kesempatan untuk memperluas pengetahuan serta dapat menyelesaikan hal lain yang lebih bermanfaat lagi.

Optimis

Suatu sikap gigih dalam mengejar tujuan tanpa peduli adanya kegagalan dan kemunduran. Individu yang memiliki sikap optimis, tidak akan menyerah ketika menghadapi kesulitan dalam mengerjakan skripsi, misalnya seperti teori yang digunakan kurang cocok dengan yang diteliti, atau alat ukur yang digunakan tidak *valid*. Mereka akan terus mencoba memecahkan masalah yang ada dengan yakin. Optimis merupakan sikap yang seharusnya dimiliki oleh setiap individu, agar individu belajar bahwa kegagalan dalam menyelesaikan skripsi bukan berarti individu dapat menyerah begitu saja.

Pengaruh stres terhadap skripsi

Stres pada mahasiswa umumnya dipengaruhi oleh beberapa variabel yang dapat menyebabkan stres, salah satunya adalah skripsi dikarenakan adanya beberapa kesulitan salah satunya adalah sulit untuk menghadapi/menjumpai dosen, beban kuliah yang ada, hubungan atau relasi, serta hambatan keuangan selain itu, sulitnya proses bimbingan skripsi kepada dosen menjadi salah satu faktor yang menghambat dalam proses penyelesaian skripsi. Banyak dosen yang kritis menghadapi skripsi pada mahasiswa, mereka harus melakukan revisi berulang-ulang karena skripsinya belum sempurna. Terdapat dosen yang sangat teliti hingga tertera di lembar skripsi mahasiswa disertai kalimat-kalimat emosional. Beberapa dosen sibuk dengan statistik yang membingungkan mahasiswa. Selain itu terdapat dosen yang sulit untuk ditemui di kampus karena banyak bisnis di luar atau penuh waktunya untuk mengajar di berbagai universitas lain (Juliandi, 2009). Tuntutan akademik yang dihadapi mahasiswa menjadi stresor bagi mahasiswa. *Stressor* ini berasal dari dalam diri mahasiswa atau dari dunia luar yang dapat memicu adanya stres pada mahasiswa (Lubis & Nurlaila, 2010).



Proposal dan Skripsi

Mahasiswa STIE Pertiwi yang memasuki semester 6 dan 7 setelah menempuh mata kuliah Metodologi Penelitian dan dilanjutkan Mata Kuliah Seminar maka diwajibkan menyusun proposal penelitian dengan di pandu mata kuliah Seminar sebagai tonggak dan arah penyusunan proposal yang baik dan benar sesuai dengan buku panduan penyusunan proposal. Yang diawali seorang mahasiswa mengusulkan 3 (tiga) judul penelitian, yang telah disesuaikan dengan konsentrasi dari program studi yang di ikuti. Panduan penyusunan proposal memiliki otoritas penuh sebagai dasar penyusunan *outline skripsi* dan selanjutnya proposal di sidangkan pada sidang khusus pembahasan proposal dengan berbagai aspek pembinaan dan masukan agar didalam penyusunan hasil penelitian lebih baik dan benar sesuai kebutuhan keilmuan dan teori yang akan dibuktikan.

Skripsi adalah karya ilmiah yang diwajibkan sebagai bagian dari persyaratan pendidikan akademis di Perguruan Tinggi menurut *Purwadarminta, 2005 dalam Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro, 2006*. Semua mahasiswa wajib mengambil matakuliah tersebut karena skripsi digunakan sebagai salah satu prasyarat bagi mahasiswa untuk memperoleh gelar akademisnya sebagai sarjana. Mahasiswa yang menyusun skripsi dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan proses belajar yang ada dalam penyusunan skripsi. Proses belajar yang ada dalam penyusunan skripsi berlangsung secara individual, sehingga tuntutan akan belajar mandiri sangat besar. Mahasiswa yang menyusun skripsi dituntut untuk dapat membuat suatu karya tulis dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan diharapkan dapat bermanfaat bagi masyarakat secara umum (*Gunawati & Hartati, 2006*). Dalam menyelesaikan skripsinya, mahasiswa dihadapkan banyak hambatan atau masalah. Masalah-masalah yang umum dihadapi oleh mahasiswa dalam menyusun skripsi adalah, banyaknya mahasiswa yang tidak mempunyai kemampuan dalam tulis menulis, adanya kemampuan akademis yang kurang memadai, serta kurang adanya ketertarikan mahasiswa pada penelitian (*Slamet, 2003*). Kegagalan dalam penyusunan skripsi juga disebabkan oleh adanya kesulitan mahasiswa dalam mencari judul skripsi, kesulitan mencari literatur dan bahan bacaan, dana yang terbatas, serta adanya kecemasan dalam menghadapi dosen pembimbing (*Riewanto, 2003*). Apabila masalah-masalah tersebut menyebabkan adanya tekanan dalam diri mahasiswa maka dapat menyebabkan adanya stres dalam menyusun skripsi pada mahasiswa lanjut *Gunawati & Hartati, 2006*.

Beberapa faktor yang dijadikan alasan bagi peneliti dalam memilih sampel yaitu mahasiswa ekstensi sabtu pagi dan malam adalah ragam perbedaan yang muncul dari sampel meliputi perbedaan usia yang sangat beragam, jumlah bersaudara, status dalam keluarga (apakah mahasiswa sebagai anak kandung, anak angkat, istri atau suami), status perkawinan (apakah mahasiswa sudah menikah, belum menikah, janda atau duda), tempat tinggal (apakah mahasiswa kos, tinggal dengan orang tua, atau berasrama), status pekerjaan (PNS, pegawai Swasta, atau mahasiswa belum bekerja sama sekali), sumber biaya pendidikan (dari orang tua, suami, istri atau biaya sendiri), dan besar penghasilan per bulannya.

Dasar Teori Kognitif (Kecerdasan Intelektual)

Dalam kegiatan belajar mengajar di jejang pendidikan diperlukan aspek-aspek hasil lulusan yang telah disyaratkan dalam visi dan misi dari perguruan tinggi, tidak terlepas di STIE Pertiwi. Bahwa kecerdasan intelektual (kognitivitas) bagi hasil lulusan sangat di perlukan dalam rangka menghadapi persaingan kedepan setelah mahasiswa lulus dan terjun ke dunia globalisasi.

Teori kognitif dari Jean Piaget ini masih tetap diperbincangkan dan diacu dalam bidang pendidikan. Teori ini mulai banyak dibicarakan lagi kira-kira permulaan tahun 1960-an. Pengertian kognisi sebenarnya meliputi aspek-aspek struktur intelek yang digunakan untuk mengetahui sesuatu. Piaget menyatakan bahwa perkembangan kognitif bukan hanya hasil kematangan organisme, bukan pula pengaruh lingkungan semata, melainkan hasil interaksi diantara keduanya.

Menurut Piaget, perkembangan kognitif mempunyai empat aspek, yaitu:

- 1) Kematangan, sebagai hasil perkembangan susunan syaraf;
- 2) Pengalaman, yaitu hubungan timbal balik antara organisme dengan dunianya;
- 3) Interaksi sosial, yaitu pengaruh-pengaruh yang diperoleh dalam hubungannya dengan lingkungan sosial, dan
- 4) Ekullibrasi, yaitu adanya kemampuan atau system mengatur dalam diri organisme agar dia selalu mampu mempertahankan keseimbangan dan penyesuaian diri terhadap lingkungannya.

Sistem yang mengatur dari dalam mempunyai dua faktor, yaitu *skema* dan *adaptasi*. Skema berhubungan dengan pola tingkah laku yang teratur yang diperhatikan oleh organisme yang

merupakan akumulasi dari tingkah laku yang sederhana hingga yang kompleks. Sedangkan adaptasi adalah fungsi penyesuaian terhadap lingkungan yang terdiri atas proses *asimilasi* dan *akomodasi*. Piaget mengemukakan penahapan dalam perkembangan intelektual mahasiswa/anak yang dibagi ke dalam empat periode, yaitu :

- 1) Periode sensori-motor (0 – 2,0 tahun)
- 2) Periode pra-operasional (2,0 – 7,0 tahun)
- 3) Periode operasional konkret (7,0 – 11,0 tahun)
- 4) Periode operasional formal (11,0 – dewasa)

Piaget memperoleh gelar Ph.D dalam biologi pada umur 21, ia kemudian tertarik pada psikologi dan mempelajari anak-anak abnormal di salah satu rumah sakit di Paris. Pada periode hidupnya, Piaget semakin tertarik pada logika anak dan metode berpikir yang berbeda-beda yang digunakan anak dalam menjawab pertanyaan pada usia yang berbeda pula. Selanjutnya Piaget bekerja melakukan penelitian selama kurang lebih 40 tahun.

Kerangka Pemikiran Teoritis

Sebagai dasar pemikiran peneliti dan telah di sampaikan di bab awal sebagai landasan teori dalam penelitian ini yang digunakan dalam penyusunan definisi operasional dan kisi – kisi instrumen yang akan disajikan dalam kegiatan kuesioner untuk mendapatkan data yang valid diantaranya adalah :

1. **“Faktor Stres”** stres disebabkan oleh banyak faktor yang sering di sebut *Stressor*. *Stressor* merupakan stimulus yang mengawali atau mencetuskan perubahan *Stressor* menunjukkan suatu kebutuhan yang tidak terpenuhi dalam bentuk kebutuhan fisiologis, psikologis, sosial, dan lingkungan, serta perkembangan, spiritual, atau kebutuhan kultural. *Stressor eksternal* berasal dari luar diri seseorang, misalnya perubahan lingkungan sekitar, keluarga, organisasi, sosial budaya. Selanjutnya Santrock (2003) menyebutkan bahwa faktor – faktor stres adalah :

- 1) Beban yang terlalu berat, konflik, dan frustrasi.

Beban yang terlalu berat menyebabkan perasaan tidak berdaya, tidak memiliki harapan yang disebabkan oleh stres akibat pekerjaan dimana penderitanya merasa kelelahan secara fisik dan emosional.

- 2) Faktor kepribadian : merupakan tipe kepribadian yang cenderung akan mengalami stres, dengan karakteristik kepribadian yang memiliki perasaan kompetitif yang sangat berlebihan, kemauan yang keras, tidak sabar, mudah marah, dan sifat yang bermusuhan.

- 3) Faktor kognitif : sesuatu yang menimbulkan stres tergantung bagaimana individu melalui dan menginterpretasikan suatu kejadian secara kognitif. Penilaian secara kognitif adalah istilah untuk menggambarkan interpretasi individu terhadap kejadian – kejadian dalam hidup mereka sebagai sesuatu yang berbahaya, mengancam, dan keyakinan mereka dalam menghadapi kejadian tersebut secara efektif.

Kemudian Santrock (2003) *Stressor psikososial* dapat digolongkan :

- a) Perkawinan : pertengkaran, perpisahan, perceraian, kematian salah satu anggota keluarga bisa menjadi sumber stress.
- b) Problem orang tua: kenakalan anak – anaknya.
- c) Hubungan interpersonal : hubungan kedekatan dengan kawan yang sedang berkonflik.
- d) Pekerjaan : menumpuknya pekerjaan, ketidak cocokan pekerjaan, pekerjaan yang menyita waktu.
- e) Lingkungan hidup : lingkungan hidup yang buruk, rasa tertekan, ketentraman hidup.
- f) Keuangan : kesehatan keuangan, atas pendapatan yang rendah, hutang, bangkrut.
- g) Hukum/Peraturan : peraturan yang mengikat.

Hipotesis penelitian :

1. Diduga stres dalam menyusun skripsi mahasiswa semester tujuh dipengaruhi kurangnya pengetahuan metode dalam penelitian.

Metode merupakan kegiatan ilmiah yang berkaitan dengan suatu cara kerja (sistematis) untuk memahami suatu subjek atau objek penelitian, sebagai upaya untuk menemukan jawaban yang dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah dan termasuk keabsahannya (Rosdy Ruslan,2003:24).

Penelitian adalah usaha untuk menemukan, mengembangkan, dan menguji kebenaran suatu pengetahuan, yang dilakukan dengan metode-metode ilmiah (Sutrisno Hadi, 2007:3)

III. Metode Penelitian

a. Analisis Deskripsi

Analisis data merupakan salah satu proses penelitian yang dilakukan setelah semua data yang diperlukan guna memecahkan permasalahan yang diteliti sudah diperoleh secara lengkap. Ketajaman dan ketepatan dalam penggunaan alat analisis sangat menentukan keakuratan pengambilan kesimpulan, karena itu kegiatan analisis data merupakan kegiatan yang tidak dapat diabaikan begitu saja dalam proses penelitian. Kesalahan dalam menentukan alat analisis dapat berakibat fatal terhadap kesimpulan yang dihasilkan dan hal ini akan berdampak lebih buruk lagi terhadap penggunaan dan penerapan hasil penelitian tersebut. Dengan demikian, pengetahuan dan pemahaman tentang berbagai teknik analisis mutlak diperlukan bagi seorang peneliti agar hasil penelitiannya mampu memberikan kontribusi yang berarti bagi pemecahan masalah sekaligus hasil tersebut dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Secara garis besarnya, teknik analisis data terbagi ke dalam dua bagian, yakni analisis kuantitatif dan kualitatif. Yang membedakan kedua teknik tersebut hanya terletak pada jenis datanya. Untuk data yang bersifat kualitatif (tidak dapat diangkakan) maka analisis yang digunakan adalah analisis kualitatif, sedangkan terhadap data yang dapat dikuantifikasikan dapat dianalisis secara kuantitatif, bahkan dapat pula dianalisis secara kualitatif.

b. Pendekatan Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif dalam suatu penelitian dapat didekati dari dua sudut pendekatan, yaitu analisis kuantitatif secara deskriptif, dan analisis kuantitatif secara inferensial. Masing-masing pendekatan ini melibatkan pemakaian dua jenis statistik yang berbeda. Yang pertama menggunakan statistik deskriptif dan yang kedua menggunakan statistik inferensial. Kedua jenis statistik ini memiliki karakteristik yang berbeda, baik dalam hal teknik analisis maupun tujuan yang akan dihasilkannya dari analisisnya itu (lihat Sudijono:1987:4).

Sesuai dengan namanya, deskriptif hanya akan mendeskripsikan keadaan suatu gejala yang telah direkam melalui alat ukur kemudian diolah sesuai dengan fungsinya. Hasil pengolahan tersebut selanjutnya dipaparkan dalam bentuk angka-angka sehingga memberikan suatu kesan lebih mudah ditangkap maknanya oleh siapapun yang membutuhkan informasi tentang keberadaan gejala tersebut. Dengan demikian hasil olahan data dengan statistik ini hanya sampai pada tahap deskripsi, belum sampai pada tahap generalisasi. Dengan kata lain, statistik deskriptif adalah statistik yang mempunyai tugas mengorganisasi dan menganalisa data angka, agar dapat memberikan gambaran secara teratur, ringkas dan jelas, mengenai suatu gejala, peristiwa atau keadaan, sehingga dapat ditarik pengertian atau makna tertentu.

Statistik inferensial fungsinya lebih luas lagi, sebab dilihat dari analisisnya, hasil yang diperoleh tidak sekedar menggambarkan keadaan atau fenomena yang dijadikan obyek penelitian, melainkan dapat pula digeneralisasikan secara lebih luas kedalam wilayah populasi. Karena itu, penggunaan statistik inferensial menuntut persyaratan yang ketat dalam masalah sampling, sebab dari persyaratan yang ketat itulah bisa diperoleh sampel yang representatif; sampel yang memiliki ciri-ciri sebagaimana dimiliki populasinya. Dengan sampel yang representatif maka hasil analisis inferensial dapat digeneralisasikan ke dalam wilayah populasi.

Sudah dikenal bahwa statistik merupakan salah satu cara yang banyak manfaatnya bagi peneliti untuk menganalisis data. Satu modal penting yang harus dikuasai terlebih dahulu oleh peneliti yang akan menggunakan teknik statistik adalah pengertian mengenai jenis data yang akan dianalisis, agar penggunaan data kuantitatif untuk keperluan analisis statistik tepat sasaran. Atau sebaliknya, pemilihan jenis teknik statistik dapat dipilih secara tepat sesuai dengan sifat-sifat atau jenis-jenis data yang dihadapi.

Mengenai data dengan statistik deskriptif peneliti perlu memperhatikan terlebih dahulu jenis datanya. Jika peneliti mempunyai data diskrit, penyajian data yang dapat dilakukan adalah mencari *frekuensi mutlak*, *frekuensi relatif* (mencari *persentase*), serta mencari ukuran tendensi sentralnya yaitu: *mode*, *median* dan *mean* (lebih lanjut lihat Arikunto, 1993: 363).

Fungsi statistik deskriptif antara lain mengklasifikasikan suatu data variabel berdasarkan kelompoknya masing-masing dari semula belum teratur dan mudah diinterpretasikan maksudnya oleh orang yang membutuhkan informasi tentang keadaan variabel tersebut. Selain itu statistik deskriptif juga berfungsi menyajikan informasi sedemikian rupa, sehingga data yang dihasilkan dari penelitian dapat dimanfaatkan oleh orang lain yang membutuhkan.

Data Interval

Data interval tergolong data kontinum yang mempunyai tingkatan yang lebih tinggi lagi dibandingkan dengan data ordinal karena mempunyai tingkatan yang lebih banyak lagi. Data interval menunjukkan adanya jarak antara data yang satu dengan yang lainnya. Dan akan dijelaskan di subab berikutnya.

Data Rasio

Data rasio merupakan data yang tergolong ke dalam data kontinum juga tetapi yang mempunyai ciri atau sifat tertentu. Data ini memiliki sifat interval atau jarak yang sama seperti halnya dalam skala interval. Namun demikian, skala rasio masih memiliki ciri lain. Pertama harga rasio memiliki harga nol mutlak, artinya titik nol benar-benar menunjukkan tidak adanya suatu ciri atau sifat. Yang akan di deskripsikan dengan hasil nilai akhir beberapa mata kuliah prasyarat dalam faktor intenal penelitian.

Lokasi Penelitian

Sesuai dengan masalah yang diangkat dalam penelitian ini tentang kesulitan mahasiswa STIE Pertiwi semester 7 dalam penyusunan tugas akhir (Skripsi), maka penelitian ini akan di fokuskan pada mahasiswa STIE Pertiwi di berbagai kampus yang di milki. Dan menjadi bahan dasar bagi peneliti yang sekaligus adalah dosen di STIE Pertiwi yang mengajar Metodologi Penelitian. Merupakan hal yang unik penelitian yang dilakukan ini dimana 2 (dua) kampus adalah merupakan kampus yang baru berdiri namun sudah memiliki mahasiswa yang lebih banyak peminatnya yaitu kampus Cikarang yang berlokasi di centra bisnis mewah di kompleks elit CBD Jababeka II Cikarang, dan yang sangat mengejutkan adalah kampus Karawang, merupakan tempat yang strategis di pusat kota Karawang underpass Karawang Barat, yang merupakan perbatasan dengan Bekasi

Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek yang akan/ingin diteliti. Populasi ini sering juga disebut Universe. Anggota populasi dapat berupa benda hidup maupun benda mati, dimana sifat-sifat yang ada padanya dapat diukur atau

diamati. Populasi yang tidak pernah diketahui dengan pasti jumlahnya disebut "*Populasi Infinit*" atau tak terbatas, dan populasi yang jumlahnya diketahui dengan pasti (populasi yang dapat diberi nomor identifikasi). Suatu kelompok objek yang berkembang terus (melakukan proses sebagai akibat kehidupan atau suatu proses kejadian) adalah *Populasi Infinitif*. Misalnya penduduk suatu negara adalah populasi yang infinit karena setiap waktu terus berubah jumlahnya. Apabilah penduduk tersebut dibatasi dalam waktu dan tempat, maka popuJasi yang infinit bisa berubah menjadi populasi yang finit.

Hasil pengukuran atau karakteristik dari populasi disebut "parameter" yaitu untuk harga-harga rata-rata hitung (mean) dan σ untuk simpangan baku (standard deviasai). Jadi populasi yang diteliti harus didefenisikan dengan jelas, termasuk didalam nya ciri-ciri dimensi waktu dan tempat.

Sampel dan Teknik Sampling

Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi objek penelitian (sampel sendiri secara harfiah berarti contoh). Hasil pengukuran atau karakteristik dari sampel disebut "statistik" yaitu \bar{X} untuk harga rata-rata hitung dan S atau SD untuk simpangan baku.

Alasan perlunya pengambilan sampel adalah sebagai berikut :

1. Keterbatasan waktu, tenaga dan biaya.
2. Lebih cepat dan lebih mudah.
3. Memberi informasi yang lebih banyak dan dalam.
4. Dapat ditangani lebih teliti.

Penelitian ini peneliti akan menggunakan Teknik Probability Sampling dengan *Sampel Random Berstrata (Stratified Random Sampling)* Populasi dibagi strata-strata, (sub populasi), kemudian

pengambilan sampel dilakukan dalam setiap strata baik secara simple random sampling, maupun secara systematic random sampling. Dalam rangka memberikan asumsi efisiensi waktu dan keterbatasan kualifikasi peneliti yang tidak dapat di jelaskan pada sesi ini. Dengan membagi strata :

1. Sampel mahasiswa akan ditentukan 15 - 20% dari jumlah mahasiswa pada setiap kampus.
2. Mempunyai usia mahasiswa 25 – 40 tahun baik laki – laki maupun perempuan.
3. Mempunyai nilai Bahasa Indonesia, Statistik 2, Metode Penelitian dan Seminar nilai A dan paling sedikit B.
4. Mahasiswa sudah melakukan ujian proposal.
5. Telah lulus dari ujian kompetensi.
6. Serta telah menempuh 120 SKS.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang bersumber dari responden dan lokasi penelitian. Data yang diperoleh akan menjadi data utama dalam pelaksanaan kegiatan penelitian. Selain itu, dibutuhkan data yang berbentuk dokumen baik berupa jumlah atau persentase tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian sebagai data pendukung dalam penelitian ini.

Sumber data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Data Primer, yaitu data yang diperoleh melalui penyebaran kuisisioner secara langsung pada para responden baik ke para mahasiswa maupun kepada dosen pengajar Metodologi Penelitian dan Seminar.
- 2) Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari kajian pustaka dan buku-buku yang relevan dengan penelitian ini, dan beberapa dokumen pendukung yang ada pada sekretariat manajemen STIE Pertiwi Bekasi.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka penulis akan menempuh dengan cara:

- 1) Angket Responden, dengan menyebarkan kuisisioner yang teramati dan diamati secara langsung oleh peneliti, dan kuisisioner diisi dan dikembalikan ke peneliti. Kuisisioner adalah metode pengumpulan data merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai tingkat validitas tinggi, yang disusun dari sumber pengetahuan ilmiah dari kepakaran/pendapat para ahli tentang stres pada mahasiswa semester tujuh STIE Pertiwi Bekasi, dengan indikator – indikator dan sub indikator yang menjadi acuan para responden untuk ikut dalam berpartisipasi menentukan seberapa pentingnya penyusunan skripsi pada STIE Pertiwi Bekasi, dengan cara memberikan pertanyaan secara tertulis kepada subyek penelitian untuk dijawab sehingga diperoleh data yang diperlukan

Metode Analisis Data

Teknik Koding Hasil Kuesioner

Penelitian ini merupakan penelitian eksperimen, dengan menggunakan variabel bebas berupa pelatihan manajemen stres, variabel tergantungan berupa stres. Rancangan eksperimen yang digunakan adalah *one-group pretest-posttest design*, pada desain ini, diawal penelitian dilakukan pengukuran terhadap variabel tergantungan pada subjek. Kemudian setelah diberikan perlakuan dilakukan pengukuran kembali terhadap variabel tergantungan pada subjek dengan alat ukur yang sama (Seniati dkk, 2005).

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa skala. Skala merupakan daftar pertanyaan yang harus dijawab atau harus diisi oleh subjek. Jawaban tersebut digunakan oleh peneliti untuk menyimpulkan keadaan subjek yang diteliti. Model penskalaan yang dipakai dalam penelitian ini adalah menggunakan model *summated rating method* subjek diminta memilih salah satu dari alternatif-alternatif jawaban yang sesuai dengan keadaan subjek.

IV. Implikasi Penelitian Dan Saran Temuan

Implikasi adalah suatu konsekuensi atau akibat langsung dari hasil penemuan suatu **penelitian** ilmiah. **implikasi** menurut para ahli adalah suatu kesimpulan atau hasil akhir temuan atas suatu **penelitian** yang telah disimpulkan dalam bab di atas, beberapa hal yang menjadikan bahan rujukan atas temuan yang terjadi pada hasil penelitian ini. Pada fenomenologi yang di dapat dari hasil pengamatan peneliti sebagai dosen yang terlibat dalam belajar mengajar di STIE Pertiwi Bekasi, selanjutnya implikasi pada hasil wawancara dengan para mahasiswa yang telah di jelaskan dengan ditail

Berdasarkan hasil penelitian bahwa mahasiswa semester tujuh di STIE Pertiwi Bekasi menggunakan beberapa variabel : Visi Misi, Tugas Akhir (Skripsi), Faktor Internal (atas hasil studi) serta faktor eksternal (keterkaitan sarana dan prasarana pendukung) mahasiswa semester tujuh di STIE Pertiwi Bekasi mengalami kesulitan dan stres untuk menyusun skripsi.

Saran Temuan

Mutu pendidikan dan mutu lulusan merupakan suatu capaian kinerja lembaga di masa mendatang, setelah STIE Pertiwi Bekasi meningkatkan akreditasi program studi akuntansi dan manajemen yang sangat memuaskan. Pertanyaan berikutnya apakah telah dilaksanakan dengan sempurna atas capaian tersebut?

Marilah kita telisik lebih dalam bahwa beberapa permasalahan yang sangat mendesak adalah pembenahan atas standard yang telah memenuhi persyaratan eligibilitas. Tujuh (7) standard minimal yang harus dipenuhi sebagai institusi mandiri, dimana STIE Pertiwi Bekasi berkeinginan melakukan peninjauan atas akreditasi institusi perguruan tinggi (AIPT) minimal 3 (tiga) dari tujuh (7) standard :

Standar 1. Visi, misi, tujuan dan sasaran, serta strategi pencapaian

Standar 2. Tata pamong, kepemimpinan, sistem pengelolaan, dan penjaminan mutu

Standar 3. Mahasiswa dan lulusan

Standar 4. Sumber daya manusia

Standar 5. Kurikulum, pembelajaran, dan suasana akademik

Standar 6. Pembiayaan, sarana dan prasarana, serta sistem informasi

Standar 7. Penelitian, pelayanan/pengabdian kepada masyarakat, dan kerjasama

DAFTAR PUSTAKA

- Alloy, B. L., Acocella, J. & Jacobson, N. S. (1999). *Abnormal psychology: Current perspectives* (8th ed.). Boston: McGraw-Hill Companies.
- Aronson, E. W., Timothy, D. & Akert, R. M. (2004). *Social psychology* (4th ed.). NJ: Prentice Hall.
- Beck, R. C. (2000). *Motivation, theories and principles* (4th ed). London: Prentice-Hall, Inc.
- Cavanaugh, M. A. (2000). An empirical examination of self-reported work stress among U.S. managers. *Journal of Applied Psychology*, 65-74.
- Davison, G. C., Neale, J. M. & Kring, A. M. (2004). *Abnormal psychology* (9th ed.). NJ: John Wiley & Sons.
- Diahsari, E. Y. (2001). Kontribusi stres pada produktivitas kerja. *Anima Indonesia Psychological Journal*, 16, 360-371.
- Eoh, O. S. (2001). *Pernikahan antar agama dalam teori dan praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Girdano, D. A. (2005). *Controlling stress and tension* (7th ed.). San Fransisco: Pearson.
- Gordon, P. A. (2003). The decision of remain single: Implication for women across cultures. *Journal of Mental Health Counseling*, 25 (1), 33-44.
- Hamidah & Surjaningrum, E. R. (2005). Pelatihan persiapan pensiun untuk menurunkan stres menghadapi pensiun dan meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan yang akan memasuki masa pensiun. *Insan Media Psikologi*, 7, 15-33.
- Hidayat, A. A. A. (2007). Pengantar stres pra-purna bakti. *Psikologika*, 9, 43-55.
- Jones, G. W. (2005). The "Flight from Marriage" in South East and East Asia. *Journal of Comparative Family Studies*, 36, 93.

THE MOSQUE MANAGEMENT MODEL IN DEVELOPING SHARING ECONOMY AND SOCIAL ENGAGEMENT

Didi Mulyadi

STIE PERTIWI BEKASI

Contact Address : Jl. Ir. H Juanda No 133 Bekasi

Email : didi.mulyadi@pertiwi.ac.id

Abstract

This research is to find how the management model of the mosque is able to develop community based economics in Al Mujahidien Mosque, Bekasi Timur Regency. This management model is aimed at engaging all potentials within the neighborhood bridged by the mosque management. The business to business model is naturally done among people living in the complex with the different needs and expertises. At the initial development, the model has helped people with different background and needs support each other through the mosque. After ahving any transaction, the parties doing the business has to contribute 10% of the profit for the development of the mosque.

The research uses the qualitative research model. The data collection was carried out through observations, interviews and documentations. The findings have shown that 79% of 70 mosque worshipers think that the program is good, but there are only 26% have developed business among the mosque worshipers while the other 74% are still waiting and while 83% think that they can contribute better to the mpsque development while doing the business.

Finally, the research has found that strengthening economics development can also be done through social and community engagement. It has also proved that social engagement can create better relationship among neighbors. The helping hands from neighbors to those with expertise or those with economics difficulties are not only helping economically but also creating better undersanding and avoiding conflicts among them. The economics development of each neighbors shall finally also create dynamic relationship and life.

Key Words : *community, sharing economy, management, social engagement, mosque*

I. Introduction

The global changes influence all sectors of the life of every nation including Indonesia. The changes themselves can provide any impacts which can be positive or negatives. The positive thing is that the changes can force nations to work harder and smarter to win the global competition while the negative things is that the changes can put nations into the unsolved poverty of their people.

As an individual, the changes can make the people to work harder to achieve his/her goals, and the bad thing is the tight competition because of the changes can also provide people to be more selfish and stressful. The answer to reduce the problem is by creating sharing economics in which people within a community shares all potentials and capital to develop and support each other. One community that has a role in developing sharing aconomics is mosque where people gather at the same time and discuss a lot of things after the worships. By developing sharing economy the people engagement of the social problems can be easily detected and solved.

This research is aiming at finding how a Al Mujahiddien mosque management in Bekasi Timur Regency Complex tries to engage people to live harmoniously by creating economics based community or most popularly called sharing economy. The researchers are interested in doing the reseach on this topics as currently Indonesia faces a great problems of relationships among society especially caused by the heating of political rivalry as what happened in Jakarta Governor Election. This local noise is also cuased to many regions surrounding such as Bekasi where the research is done.

II. Literature Review

a. Thoughts Economy

The thoughts economy or T economy is first and foremost an economy system in which competitive power is based on thinking ; the ability to produce as many powerful concepts as possible. While the traditional means of production according to economic theory are labor, capital, raw materials and sometimes technology, the T-economy introduces a new resource into the equation. This new production factors come in the form of information, patents, ideas and other products created and exploited by the power of human thoughts.¹

The Thought economy in the future can hold the great influence in the development of society. The ideas among community members can become the greatest capital in increasing the economics level of the society. In the future, the nations which has a power in the thought will win the competition. Thought economy or knowledge economy is mostly based on the level of education the people are within a nation. The nation which has higher and better education background can apparently influence other nations with lower education background. The knowledge economy focuses on how the people gain knowledge for the sake of the development of a nation.

b. Sharing economy

The sharing economy is a socio-economy ecosystem built around the sharing of human, physical and intellectual resources. It includes the shared creation, production, distribution, trade and consumption of goods and services by different people and organization.². It can be concluded that sharing economy is about partnership in creating the economics development within a society. The management of Al.Mujahiddien Mosque is trying to melt among intellectual resources of the worshippers to support each member who has difficulties or who have skills, knowledge needed by other organization.

In other part, Alex Stephany (2015) also states that the sharing economy is the value in taking underutilized assets and making them accessible online to a community, leading to a reduced need for ownership of those assets. Sharing economy platforms create reciprocal economic value. Usually they are revenue generating e-commerce site, or have the potential to be revenue-generating.

¹ Mats Lindgren, *21st Century Management, Making people dance in the Thought Economy*, Palgrave Macmillan, 2012, p.61

² Alex Stephany, *The Business of Sharing, Making it in the New Sharing Economy*, Palgrave Macmillan, 2015, p.9

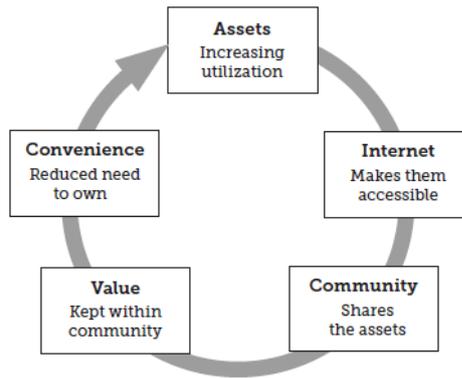


Figure 1 : The Sharing Economy, Increasing Asset Utilization (Alex Stephany, 2015)

c. Social engagement

Prohaska, Anderson and Binstock (2012) noted that :”the term social engagement is commonly used to refer to one's participation in the activities of a [social group](#).”³ It can be concluded that social engagement is when people within community participate in every activities held within the area. The participation of the worshippers of the Al Mujahiddien Mosque in developing the economics shall have great impact in the development of the social engagement. The relationship among neighbors shall be built by the rise of economic condition of each member of the worshippers.

The term has been defined by Avison, McLeod and Pescosolido (2007) as "the extent to which an individual participates in a broad range of social roles and relationships."⁴ and by Zhang, Jiang, and Carroll as "the commitment of a member to stay in the group and interact with other members"⁵. It means that the individual participates actively in every activity held in the housing complex.

Prohaska, Anderson and Binstock (2012) noted that the term has not always been used consistently in literature, and can be sometimes confused with several other similar (but distinct) concepts from social sciences. Social engagement is different from the concept of a [social network](#), as social network focuses on a group, rather than the activity. They similarly note the difference between social engagement and [social capital](#), the latter defined as "resources available to individuals and groups through their social connections to communities". [Civic engagement](#) is also different, as it refers to political activity, membership and volunteering in [civil society](#) organizations.

Social engagement is related to participation in collective activities, which reinforces [social capital](#) and [social norms](#). Key elements of social engagement include activity (doing something), interaction (at least two people need to be involved in this activity), social exchange (the activity involves giving or receiving something from

³ Thomas R. Prohaska; Lynda A. Anderson; Robert H. Binstock (5 April 2012). [Public Health for an Aging Society](#). JHU Press. pp. 249–252. ISBN 978-1-4214-0535-3. Retrieved 16 September 2012.

⁴ William R. Avison; Jane D. McLeod; Bernice A. Pescosolido (8 January 2007). [Mental Health, Social Mirror](#). Springer. p. 333. ISBN 978-0-387-36319-6. Retrieved 16 September 2012.

⁵ Zhang, S., Jiang, H., & Carroll, J. M. (2011). [Integrating online and offline community through Facebook](#). 2011 International Conference on Collaboration Technologies and Systems

others), and lack of compulsion (there is no outside force forcing an individual to engage in the activity). For the most part, social engagement excludes activities for which one is getting paid, or family obligations.

III. Methodology

This research uses qualitative research model. Qualitative research can be described as “*Qualitative research is the collection, analysis and interpretation of comprehensive narrative and visual data to gain insights into a particular phenomenon of interest*”⁶. It is described that qualitative research includes the process of collecting, analysing and interpreting visual data dan narative to further analyze one phenomenon.

Qualitative research characteristics as Cresswell explained are “(a) *natural setting*, (b) *uses multiple methods that are interactive and humanistic*, (c) *thighly figured*, (d) *fundamental interpretative* (e) *views fenomena holistically*, (f) *inquiry holistic*, (g) *multifaceted, literative dan simultaneos*, (h) *design flexibility*.”⁷

Cresswell also states that qualitative research is always based on the condition in which the research object and the method used are always interactive and human based. This model also has basic interpretation and always see the phenomenon comprehensively and holistically. The research method also put the researcher as an important reserach instrument to use the phenomenon occured at the research object.

While Yin states that qualitative research is

- 1) *studying the meaning of people’s lives under real-world condition*, 2) *representing the views and perspectives of the people in a study*, 3) *covering the contextual conditions within which people live*, 4) *contributing insights into existing or emerging concepts that may help to explain human social behavior*, and 5) *striving to use multiple sources of evidence rather than relying on a single source alone*.⁸

In the qualitative research, the researchers sees that the humans’ life is exactly what they are doing now. The researcher sees the real attitude from people in expressing and responding the events they are experiencing. The complexity of the environments and participants need to have deep interview and observation or even inspection to documents and phisycal evidents. The conclusions of the research is mostly based on the data triangulation from different sources. Other opinion comes from Yvone Darlinton dan Dorothy Scott dalam *Qualitative Reserach in Practice; Stories from the Field*. They said that *research essentially about seeing the world in fresh ways, about searching again or re-searching the same territory and seeing it in different light. In qualitative research we are particularly intereseted in how others see and experience the world. And this requires us to very aware of the lens which we bring to the task.*

⁶ LR. Gray, Geoffrey E. Mills and Peter Asian, *Educational Research: Competencies for Analysis and Applications* (Boston : Pearson, 2012), p.7

⁷ John W Cresswell , *Research Design Qualitative , Quantitative and Mixed Methods Approach* . Second Edition (California : Sage Publication Inc, 2003) p.181-183

⁸ Robert K. Yin, *Qualitative Reserach from Start to Finish*, The Giulfold Press, New York, 2011h.7-8

*Perhaps it is a perceptual impossibility to look at one own lens at the same time as one is looking through it.*⁹

In their view they see that qualitative research is a research that brings the researcher to see with different angle and feel alone what happens in that society. One condition will not always be the same in the qualitative research due to its subjectivity. That's why the researcher should see and be carefull in seeing the problems.

In this reserach, the researcher gets involved in the process of managing and involving people in teh process of economic development. Cresswell also states that there are 6 main characteritics in every step of research processes. They are :

*1) exploring a problem and developing a detailed understanding of a centralphenomenon; 2) having the literarature review play a minor role but justify the problem;3) stating the purpose and research questions in a general and broad way so as to the participants' experience; 4) collecting data based on words from small number of individuals so that the participants' views are obtained ; 5) analyzing the data for description and themes using text analysis and interpreting the larger meaning of findings ; 6) writing the report using flexible, emerging structures and evaluative criteria, and including the researchers's subjective reflexivity and bias.*¹⁰

In his view, Cresswell sees that qualitative research is appropriate to answer problems where we don't know the variables and need exploration. Literary reviews might provide very limited information about the phenomenon and we have to explore through reserach participants.

Data collection was conducted by interview, observation and documentation study. In qualitative research the researcher is the instrument itself. This model of the research can provide accurate data and information as the reseracher is becoming a part of the reserach participant who can see, feel, and analyse the source days by days. Source of data from the key informants that are: the head of mosque, the whorshippers of Al. Mujahidien Mosque, and the society in Bekasi Timur Regency Housing Complex. Data analysis was conducted qualitatively taken from 70 worshippers of Al Mujahidien Mosque with reference to Miles and Huberman which includes data reduction, data presentation, and conclusion / verification. Validity of data by triangulation of sources and techniques.

⁹ Yvone Darlington and Dorothy Scott, *Qualitative Reserach in Practice; Stories from the Field*, Allen and Unwin Publishing, Australia, 2002, p. 20

¹⁰ John W. Creswell, *Educational Reserach, Planning, Conducting and Evaluating Quantitative and Qualitative Research*, 5th edition, Pearson Education, 2012, p.16

IV. Findings

Data findings			
No	Description	Total	Percentage
1.	Number of people living in the Morganite Cluster where the mosque is located	250	100%
2.	Number of moslems in living at the Morganite Cluster where the Mosque is located	210	84%
3.	Number of regular worshippers at the mosque before the program	30	15,7%
4.	Number of regular worshippers at the mosque after the prpgram	70	33,3%
5.	Number of regular worshippers exchanging profession and business	30	43%
6.	Number of regular worshippers doing business with other worshippers	8	26%

The findings have shown that there are around 210 moslem families living in the Morganite Cluster where the Al. Mujahiddien mosque is located or around 84% from the population. From those number, 70 people or 33% are regular worshippers practicing the prayer at the mosque. The number of the worshippers are only man, not included the women or house wife. From those numbers of regular worshippers, 30 people have exchanged their profession and business to be shared. And 8 of them have been doing any business with other members of the worshippers. The business includes personal needs such as building material of house renovation, gates, etc and office needs such as training and workshops for his/her employees at the office. The one having a business or a project from other members shall then donate his profit for the development of the mosque.

A. Sharing Economy

The data also found that the sharing economy through mosque management is not yet effective as numbers of worshippers doing business through the program numbered only 26% or less than a half of the number exchanging profession and business. After analized deeply, the occurance happens because the program was only launched in less than a year so that the worshipeers are still waiting for the program itself. The main and long term target of the mosque management at the Al. Muhajirien itself is actually building sharia based business owned together by the worshipers. They believed that by having a profitable business together their level of economy will be better and they will live harmoniously within the area and finally they can contribute financially to the development of the mosque. But as the beginning of building the sharing economy, the mosque management starts it with the exchanging of profession and business among members of the mosque.

B. Social Engagement

The data also shows that there are significant increase of the social engagement as the numbers of regular worshippers increase significantly. The increase is more than 100% as before the program the numbers of regular worshippers are only 30 people or only 15,7% of the total moslem living in the area. While after the program the numbers reach until 70 people of regular worshippers. The numbers is about 33,3% of the total moslem living in the complex. If the data is compared, it can be concluded that the program has increased the numbers of regular worshippers form 30 people until 70 people. The increase is about 130%. It can be concluded that the more number of people gathering at the same place namely mosque means that there has batter social engagement. The better social engagement can be seen from more worshippers participating in all mosque activities. The worshippers help each other to better development of the mosque.

V. Conclusions

Finally, the research has found that strengthening economics development can also be done through social and community engagement. It has also proved that social engagement can create better relationship among neighbors. The helping hands from neighbors to those with expertise or those with economics difficulties are not only helping economically but also creating better understanding and avoiding conflicts among them. The economics development of each neighbors shall finally also create dynamic relationship and life.

This research can also become a better understanding in making model how this country creates better social engagement and social relationship. So that the unreasonable conflict can be avoided and the prosperous country can be achieved together by using the strong foundation among society. That is social engagement and sharing economy.

REFERENCES

- Avison , William R.; Jane D. McLeod; Bernice A. Pescosolido (8 January 2007). [Mental Health, Social Mirror](#). Springer. p. 333. ISBN 978-0-387-36319-6. Retrieved 16 September 2012.
- Cresswell, John W , 2012, *Research Design Qualitative , Quantitative and Mixed Methods Approach* . Second Edition (California : Sage Publication Inc, 2003)
-----, *Educational Reserach, Planning, Conducting and Evaluating Quantitative and Qualitative Research*, 5th edition, Pearson Education,
- Darlington, Yvone and Dorothy Scott, 2002, *Qualitative Reserach in Practice; Stories from the Field*, Allen and Unwin Publishing, Australia,
- Geoffrey , LR. Gray, E. Mills and Peter Asian, 2012, *Educational Research: Competencies for Analysis and Applications* (Boston : Pearson,)
- Jiang, H.,Zhang, S., & Carroll, J. M. (2011). *Integrating online and offline community through Facebook*. 2011 International Conference on Collaboration Technologies and Systems
- Lindgren,Mats, 2012, *21st Century Management, Making people dance in the Thought Economy*, Palgrave Macmillan,
- Prohaska;Thomas R., Lynda A. Anderson; Robert H. Binstock 2012,. [Public Health for an Aging Society](#). JHU Press. pp. 249–252. ISBN 978-1-4214-0535-3. Retrieved 16 September 2012.
- Stephany,Alex, 2015, *The Business of Sharing, Making it in the New Sharing Economy*, Palgrave Macmillan,
- Yin , Robert K., 2011, *Qualitative Research from Start to Finish*, The Giulfold Press, New York,