



**DINAMIKA NILAI KERJA: STUDI *INDIGENOUS* PADA
KARYAWAN YANG BERSUKU JAWA DI PULAU JAWA**

SKRIPSI

Disajikan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Jurusan Psikologi

oleh

Sheila Nalyansyah Daryanto

1511409036

**JURUSAN PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2013**

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi ini telah dipertahankan di hadapan sidang Panitia Ujian Skripsi
Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang pada:

Hari : Selasa

Tanggal : 27 Agustus 2013

Panitia:

Ketua,

Sekretaris,

Prof. Dr. Haryono, M.Psi.
NIP. 19620222 198601 1 001

Dr. Drs. Edy Purwanto, M.Si.
NIP. 19630121 198703 1 001

Penguji Utama

Rahmawati Prihastuty, S.Psi., M.Si.
NIP. 19790502 200801 2 018

Penguji/Pembimbing I

Penguji/Pembimbing II

Siti Nuzulia, S.Psi, M.Si
NIP.19771120 200501 2 001

R.A. Fadhallah, S.Psi, M.Si
NIP.19790112 200604 2 001

PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.

Semarang, Agustus 2013

Sheila Nalyansyah Daryanto
NIM. 1511409036

MOTTO DAN PERUNTUKAN

MOTTO

- Banyak kegagalan dalam hidup ini dikarenakan orang-orang tidak menyadari betapa dekatnya mereka dengan keberhasilan saat mereka menyerah (Thomas Alfa Edison)
- Kebanggaan kita yang terbesar adalah bukan tidak pernah gagal, tetapi bangkit kembali setiap kali kita jatuh (Confusius)
- Keberuntungan adalah sesuatu yang terjadi ketika kesempatan bertemu dengan kesiapan

PERUNTUKAN

Tulisan ini kupersembahkan kepada:

- Kedua orang tuaku yang tiada hentinya selalu memberikan dukungan, bantuan, do'a serta semangat
- Kakak dan adikku yang juga senantiasa mendukung dan menghibur ketika jenuh
- Sahabat-sahabatku yang terus memberikan motivasi untuk maju

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, pemberi Rahmat, Taufik serta Hidayah. Berkat itu semua, penulis dapat menyelesaikan penyusunan laporan skripsi yang berjudul “Dinamika Nilai Kerja: Studi *Indigenous* pada Karyawan yang Bersuku Jawa di Pulau Jawa”.

Laporan skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.

Penulis menyadari tanpa bantuan dari berbagai pihak penyusunan laporan skripsi ini tidak dapat terselesaikan dengan baik, untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menghaturkan terima kasih kepada semua pihak yang berjasa dalam penyusunan skripsi ini, antara lain:

1. Drs. Harjono, M. Pd, Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan, terima kasih telah memberikan ijin kepada penulis untuk menyusun skripsi ini.
2. Drs. Edy Purwanto, Ketua Jurusan Psikologi, terima kasih telah memberikan perhatian dan semangat agar penulis menyelesaikan skripsi ini.
3. Ibu Siti Nuzulia, S. Psi, M. Si dan Ibu R. A. Fadhallah, S. Psi, M. Si sebagai Pembimbing pertama dan kedua, terima kasih telah berkenan meluangkan waktu, tenaga, pikiran untuk memberikan bimbingan, motivasi, serta memberikan makna hidup akan perjuangan dan kesabaran.
4. Ibu Rahmawati Prihastuty, S. Psi, M. Si, Dosen Penguji utama yang telah memberikan bimbingan dan mengarahkan kepada penulis selama proses penyusunan skripsi.

5. Seluruh Dosen Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang, khususnya Dosen Jurusan Psikologi yang telah memberikan ilmu yang tidak ternilai harganya dan mudah-mudahan dapat menjadi ilmu yang bermanfaat.
6. Seluruh teman-teman Psikologi angkatan 2009, khususnya teman sepenelitian payung Danang, Murti, Risandy, Vitria, Dian dan Alib, yang sudah membantu dan memberikan motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
7. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan dan bantuan selama proses penyusunan skripsi ini.

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan balasan atas bantuan dan amal baiknya. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi diri penulis pada khususnya dan pembaca pada umumnya.

Semarang, Agustus 2013

Penulis

ABSTRAK

Daryanto, Sheila Nalyansyah. 2013. *Dinamika Nilai Kerja: Studi Indigenous pada Karyawan yang Bersuku Jawa di Pulau Jawa*. Skripsi, Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang. Dosen Pembimbing Siti Nuzulia, S.Psi, M.Si dan R.A. Fadhallah, S. Psi, M. Si.

Kata Kunci: Nilai Kerja, *Indigenous*, Karyawan Suku Jawa

Nilai kerja merupakan salah satu penentu keberhasilan suatu organisasi karena kecemerlangan sebuah organisasi sangat bergantung pada nilai kerja individu. Nilai kerja penting karena mempengaruhi perilaku organisasional, performa kerja, produktivitas dan komitmen organisasi. Berbicara tentang nilai kerja di Indonesia, terutama pada suku Jawa selama ini penelitian-penelitian di Indonesia belum ada yang komprehensif, tetapi hanya sebatas korelasional. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dinamika nilai kerja karyawan bersuku Jawa. Peneliti menggunakan pendekatan *indigenous psychology*, yang merupakan suatu pendekatan yang menekankan pada studi terhadap perilaku dan cara berpikir seseorang yang menggunakan perspektif asli dan tidak diadopsi dari daerah lainnya, agar data yang diperoleh asli dalam realitas Indonesia sendiri.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan suku Jawa mendefinisikan kerja adalah untuk memenuhi kesejahteraan hidup, melakukan suatu kegiatan atau aktivitas, sebagai suatu ibadah, pelayanan dan pengabdian, aktualisasi diri, suatu kewajiban dan tanggung jawab, mengaplikasikan ilmu, dan menambah pengalaman. Nilai kerja yang dianggap paling penting antara lain disiplin, loyalitas, jujur, tanggung jawab, totalitas, membina hubungan baik, motivasi, ekonomi, dan ibadah. Alasan pemilihan nilai kerja tersebut antara lain karena dapat menghasilkan kinerja yang baik dan maksimal, sebagai kunci kesuksesan, serta dapat memenuhi kebutuhan hidup. Karyawan suku Jawa kebanyakan merasakan perubahan nilai kerja sebelum dan sesudah bekerja yaitu perubahan positifnya, antara lain kerja adalah proses belajar, kerja menghargai waktu dan uang, dan kerja adalah hubungan sosial, perubahan negatifnya lebih pada merasakan kejenuhan dan kebosanan. Selanjutnya alasan perubahan tersebut karena pengaruh lingkungan pekerjaan, kesadaran untuk maju, bertambah wawasan dan pengalaman, pengaruh materi, membangun relasi dengan rekan kerja, perubahan pandangan dan sikap, serta perubahan waktu dan teknologi.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
MOTTO DAN PERUNTUKAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Kontribusi Penelitian	7
1.4.1 Manfaat Teoritis	7
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Nilai Kerja	9
2.1.1 Pengertian Nilai Kerja	9
2.1.2 Tipologi Nilai Kerja	12

2.1.2.1 Tipologi Nilai Rokeach	12
2.1.2.2 Tipologi Nilai Allport	14
2.1.2.3 Tipologi Nilai Meglino	15
2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Nilai Kerja	15
2.1.3.1 Lingkungan	15
2.1.3.2 Kepuasan	16
2.1.3.3 Tujuan personal	16
2.1.4 Dimensi Nilai Kerja	16
2.1.4.1 Jarak Kekuasaan	17
2.1.4.2 Penghindaran ketidakpastian	17
2.1.4.3 Individualis-kolektifis	17
2.1.4.4 Maskulinitas-femininitas	18
2.2 Suku Jawa	18
2.2.1 Pengertian Suku Jawa	18
2.2.2 Masyarakat Jawa	19
2.3 Perbandingan Nilai Kerja Karyawan di Jawa dengan Karyawan di Surabaya, Makassar, Ambon, Denpasar, Banjarmasin, Serang dan Malaysia	23
2.4 Dinamika Penelitian	25
BAB 3 DESAIN PENELITIAN	
3.1 Pendekatan Penelitian	27
3.2 Unit Analisis	29
3.3 Sumber Data	30

3.4 Alat Pengumpulan Data	30
3.5 Analisis Data	32
3.6 Verifikasi Data	35
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 <i>Setting</i> Penelitian	36
4.2 Proses Penelitian	41
4.2.1 Pelaksanaan Penelitian	41
4.3 Temuan Penelitian	43
4.3.1 Hasil Temuan Penelitian Mengenai Definisi Kerja.....	43
4.3.2 Hasil Temuan Penelitian Mengenai Nilai Kerja yang Paling Penting Menurut Pegawai Jawa	47
4.3.3 Hasil Temuan Penelitian Mengenai Alasan Pemilihan Nilai Kerja Tersebut Menurut Pegawai Jawa	51
4.3.4 Hasil Temuan Penelitian Mengenai Perubahan Nilai Kerja Sebelum dan Sesudah Bekerja Menurut Pegawai Jawa	54
4.3.5 Hasil Temuan Penelitian Mengenai Alasan Perubahan Nilai Kerja Menurut Pegawai Jawa	58
4.4 Pembahasan Penelitian	61
4.4.1 Definisi Kerja	61
4.4.2 Nilai kerja dominan	69
4.4.3 Alasan pemilihan nilai kerja	82
4.4.4 Perubahan nilai kerja sebelum dan sesudah bekerja.....	85
4.4.4.1 Perubahan positif, kerja adalah belajar	85

4.4.4.2 Perubahan positif, kerja menghargai waktu dan uang	85
4.4.4.3 Perubahan positif, kerja adalah hubungan social	86
4.4.4.4 Perubahan ke arah negatif	87
4.4.5 Alasan Perubahan Nilai Kerja	88
4.4.5.2 Pengaruh lingkungan pekerjaan	88
4.4.5.3 Kesadaran untuk maju	89
4.4.5.3 Bertambah wawasan dan pengalaman	90
4.4.5.4 Pengaruh materi	91
4.4.5.5 Membangun relasi dengan rekan kerja	91
4.4.5.6 Perubahan Pandangan dan sikap	92
4.4.5.7 Perubahan waktu dan teknologi	92
4.4.6 Dinamika Penelitian	94
4.4.7 Kelemahan penelitian	95
BAB 5 PENUTUP	
5.2 Kesimpulan	96
5.2 Saran	97
5.2.1 Bagi Peneliti Selanjutnya	97
DAFTAR PUSTAKA	98

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
Tabel 2.1.	: Nilai Terminal dan Instrumental dalam <i>Rokeach Value Survey</i> (RVS).....	13
Tabel 3.1	: Unit Analisis.....	29
Tabel 4.1	: Jumlah Kota, Kabupaten, Luas Wilayah dan Jumlah Penduduk di Pulau Jawa Tahun 2010.....	36
Tabel 4.2	: Data Demografi Penelitian.....	38
Tabel 4.3	: Lanjutan Data Demografi Penelitian.....	39
Tabel 4.4	: Lanjutan Data Demografi Penelitian	40
Tabel 4.5	: Jadwal Pelaksanaan Penelitian.....	41
Tabel 4.6	: Koding Pertama Definisi Kerja.....	44
Tabel 4.7	: Koding Kedua Definisi Kerja.....	44
Tabel 4.8	: Koding Pertama Nilai Kerja.....	47
Tabel 4.9	: Lanjutan Koding Pertama Nilai Kerja.....	48
Tabel 4.10	: Koding Kedua Nilai Kerja.....	48
Tabel 4.11	: Lanjutan Koding Kedua Nilai Kerja.....	49
Tabel 4.12	: Koding Ketiga Nilai Kerja.....	49
Tabel 4.13	: Lanjutan Ketiga Nilai Kerja	50
Tabel 4.14	: Koding Pertama Alasan Pemilihan Nilai Kerja.....	52
Tabel 4.15	: Koding Kedua Alasan Pemilihan Nilai Kerja.....	52
Tabel 4.16	: Koding Ketiga Alasan Pemilihan Nilai Kerja.....	52
Tabel 4.17	: Lanjutan Koding Ketiga Alasan Pemilihan Nilai Kerja	53
Tabel 4.18	: Koding Pertama Perubahan Nilai Kerja.....	54
Tabel 4.19	: Lanjutan Koding Pertama Perubahan Nilai Kerja	55
Tabel 4.20	: Koding Kedua Perubahan Nilai Kerja.....	55
Tabel 4.21	: Koding Ketiga Perubahan Nilai Kerja.....	56

Tabel 4.22 : Koding Pertama Alasan Perubahan Nilai Kerja.....	58
Tabel 4.23 : Lanjutan Koding Pertama Alasan Perubahan Nilai Kerja	59
Tabel 4.24 : Koding Kedua Alasan Perubahan Nilai Kerja.....	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 2.1 : Dinamika Penelitian Nilai Kerja.....	25
Gambar 3.1 : Proses Analisis Data.....	34
Gambar 4.1 : Definisi Kerja.....	45
Gambar 4.2 : Nilai Kerja.....	50
Gambar 4.3 : Alasan Pemilihan Nilai Kerja.....	53
Gambar 4.4 : Perubahan Nilai Kerja.....	57
Gambar 4.5 : Alasan Perubahan Nilai Kerja.....	60

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	halaman
Lampiran 1 : Instrumen Penelitian (Angket).....	101
Lampiran 2 : Analisis Data	103

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Para peneliti bidang perilaku organisasi sudah lama memasukkan konsep nilai sebagai dasar pemahaman sikap dan motivasi individu. Individu yang memasuki suatu organisasi dengan pendapat yang telah terbentuk sebelumnya tentang apa yang seharusnya dan apa yang tidak seharusnya terjadi. Hal ini selanjutnya menimbulkan implikasi pada perilaku dan hasil-hasil tertentu yang lebih disukai dibandingkan yang lain, dengan kata lain nilai menutupi objektivitas dan rasionalitas (Robbins 2007: 148).

Nilai menyatakan keyakinan-keyakinan dasar bahwa suatu modus (cara) perilaku atau keadaan-akhir dari eksistensi yang khas lebih dapat disukai secara pribadi atau sosial daripada suatu modus perilaku keadaan-akhir eksistensi yang berlawanan atau kebalikannya. Nilai mengandung suatu unsur pertimbangan dalam arti nilai mengemban gagasan-gagasan seorang individu mengenai apa yang benar, baik, atau diinginkan. Sistem nilai diidentifikasi oleh kepentingan relatif yang diberikan kepada nilai-nilai seperti kebebasan, kesenangan, hormat-diri, kejujuran, kepatuhan, dan kesamaan (Sofyandi dan Garniwa 2007: 82).

Nilai merupakan satu petunjuk ke arah kesejahteraan setiap individu. Nilai yang digunakan di tempat kerja merupakan nilai-nilai bersama, yaitu komponen penting dari setiap hubungan perjanjian. Nilai-nilai yang

kontroversial (misalnya kualitas, inovasi, kerjasama, dan partisipasi) yang mudah untuk berbagi dan dapat membina hubungan yang erat. Nilai dan kerja mempunyai hubungan yang rapat dan erat. Nilai yang positif dapat mempengaruhi sikap dan pandangan individu terhadap sesuatu tindakan. Nilai kerja juga merujuk pada sikap individu terhadap kerja dan berkaitan dengan makna yang diberikan oleh individu terhadap kerja (dalam Samad 2009).

Nilai kerja penting karena mempengaruhi perilaku organisasional, performa kerja, produktivitas dan komitmen organisasi. Kecemerlangan sebuah organisasi amat bergantung pada nilai kerja individu dalam organisasi. Nilai kerja yang dimiliki oleh individu akan menentukan prestasi kerja. Prestasi kerja yang cemerlang hasil daripada nilai kerja yang positif dan amanah akan dapat meningkatkan produktivitas organisasi. Nilai kerja sangat berkaitan dengan sikap, persepsi dan kepercayaan individu terhadap pekerjaannya. Nilai kerja juga boleh dijadikan petunjuk untuk menilai sejauh mana penilaian pekerja terhadap kerjanya dan bagaimana pula kebanggaan, rasa tanggung jawab, kesungguhan, cara bekerja dan akhirnya, prestasi kerja yang dihasilkan (dalam Samad 2009).

Berkaitan dengan nilai kerja tersebut, Rokeach mendefinisikan nilai kerja sebagai keyakinan individu mengenai cara-cara bertingkah laku yang dipilih dan kondisi akhir yang diinginkan yang dibawa ke dalam situasi kerja (dalam Kinicki dan Kreitner 2007). Dose (1997: 228) menggambarkan nilai kerja sebagai standard evaluatif yang berkenaan dengan pekerjaan atau lingkungan

pekerjaan yang mana individu mendiskusikan apa yang benar atau menilai pentingnya pilihan.

Selama ini penelitian-penelitian tentang nilai kerja lebih mengacu pada teori barat, misalnya Rokeach yang menciptakan *Rokeach Value Survey* (RVS) yang terdiri atas dua perangkat nilai, yaitu nilai terminal dan nilai instrumental (Sofyandi, Garniwa 2007: 85). Allport mengategorikan nilai menjadi enam tipe, yaitu teoritis, ekonomis, estetis, sosial, politis, dan religious (Sofyandi, Garniwa 2007: 84-85). Selanjutnya ada Meglino yang mengidentifikasi skema nilai individu dalam *setting* lingkungan kerja, yaitu *achievement, helping and concern for other, honesty, dan fairness*. Nilai kerja antara satu orang dengan orang yang lain berbeda, berbeda daerah berbeda pula nilai kerjanya. Seharusnya penelitian-penelitian yang ada di Indonesia juga tidak hanya mengacu pada teori barat, karena harus disesuaikan pula dengan kondisi masyarakat budaya setempat.

Menurut Markus dan Kitayama, nilai-nilai dari budaya yang berbeda mempunyai pengaruh terhadap kognitif, emosi, motivasi dan sistem perilaku individu (dalam Woo, Boyun 2009). Diperlukan studi lintas budaya untuk membandingkan hubungan-hubungan antara sikap dan perilaku kerja tersebut pada level-level budaya yang berbeda di negara-negara yang berbeda pula.

Beberapa peneliti berargumen bahwa *culture* tertentu berpengaruh terhadap sikap dan perilaku kerja karena negara-negara yang berbeda mempromosikan nilai-nilai budaya yang berbeda pula (Bae dan Chung 1997; Glazer, Daniel, dan Short 2004; Hofstede 1980; Yao Swang 2006 dalam

Woo, Boyun, 2009). Menurut Hofstede, orang-orang menerima situasi secara berbeda karena mereka dikondisikan oleh pendidikan yang berbeda serta pengalaman hidup yang berbeda yang dibentuk oleh budayanya (dalam Woo, Boyun 2009). Latar belakang budaya seseorang memang memainkan peran yang sangat penting dalam mempertajam sikap dan perilaku seseorang. Hofstede mendefinisikan bahwa budaya adalah semacam pemrograman kolektif dari cara berpikir, bersikap dan berperilaku yang menghasilkan perbedaan aspek-aspek dalam kehidupan seseorang yaitu *belief*, sikap dan perilaku (dalam Woo, Boyun 2009). Budaya juga membentuk kepercayaan individu, sikap dan perilaku dengan caranya yang khusus melalui proses belajar yang bersifat kolektif.

Menurut Hofstede beberapa peneliti mengklaim bahwa budaya tidak bisa dibandingkan satu dengan yang lain karena setiap budaya itu unik (dalam Woo, Boyun 2009). Kepercayaan yang dimiliki orang-orang dalam budaya tertentu akan berbeda dengan kepercayaan yang dimiliki orang-orang dalam budaya lain yang berbeda pula.

Hofstede (1980: 67) mengatakan ada dua dimensi budaya yaitu budaya individualistik dan budaya kolektifis sangat berkaitan dengan sikap dan perilaku kerja (Oley, Yue, dan Loi 2006 dalam Woo, Boyun 2009). Dimensi individualistik dan kolektifis sangat berpengaruh kepada nilai dan sikap kerja karena individualistik dan kolektifis sangat dekat dengan salah satu proses psikologi yang membantu seseorang untuk membentuk sikapnya (dalam Woo, Boyun 2009). Lebih jauh lagi para peneliti mengatakan bahwa

individualistis dan kolektivistis adalah cara yang paling efektif untuk membedakan budaya barat dan budaya timur (Hofstede 1980; Luthans, Zhu dan Afolio 2006). Budaya yang bersifat individualistik penekanan pada kerangka kerja yang bersifat sosial sangat rendah, sedangkan pada budaya kolektivistis penekanan pada kerangka kerja yang bersifat sosial penekanannya sangat kuat. Budaya individualistik (barat) mengharapkan individu untuk mampu peduli pada dirinya sendiri dan keluarga dekatnya saja, sementara pada budaya kolektivistis nilai-nilai kelompok sangat diutamakan dan masing-masing individu diharapkan peduli pada kelompok lain yang lebih besar (dalam Woo, Boyun 2009). Berdasarkan penjelasan di atas bisa ditarik kesimpulan bahwa nilai itu bersifat relatif.

Berhubung nilai bersifat relatif, maka diperlukan penelitian tentang nilai kerja yang mempunyai latar belakang berbeda dengan latar belakang negara dan bahkan daerah lain. Penelitian tentang nilai harus melihat pula pada konteks budaya setempat. Khususnya pada penelitian ini ingin membahas tentang nilai kerja pada karyawan bersuku Jawa di pulau Jawa. Suku Jawa jelas berbeda dengan suku-suku lainnya di Indonesia, otomatis nilai kerjanya juga akan berbeda dan tidak bisa disamakan dengan suku lain maupun dengan penelitian-penelitian lain di barat.

Perbedaan suku Jawa dengan suku-suku lainnya di Indonesia itulah yang menjadikan nilai kerja suku Jawa dengan suku-suku lainnya akan berbeda pula. Kehidupan suku Jawa memiliki bentuk kemasyarakatan. Di antaranya masyarakat kekeluargaan, gotong royong dan berketuhanan

(Herusatoto 2003: 38). Hidup bersama menerapkan gotong royong, merupakan ciri khas kekeluargaan. Hal ini terlihat dari beberapa semboyan, seperti: “*panjang-punjung pasir wukir loh jinawi, tata tentren kerta-raharja*” (Herusatoto 2003: 39). Semboyan-semboyan itu mengajarkan hidup tolong-menolong sesama masyarakat atau keluarga. Masyarakat Jawa bukanlah persekutuan individu-individu, melainkan satu kesatuan bentuk “satu untuk semua dan semua untuk satu” (Herusatoto 2003: 38). Ungkapan simbolis “*mangan ora mangan nek kumpul*” menggambarkan betapa kuat rasa senasib sepenanggungan (Herusatoto 2003: 93).

Selain itu, menurut Soenarto (dalam Herusatoto 2003: 72) sikap hidup orang Jawa memiliki watak dan tingkah laku yang terpuji disebut Panca-Sila yaitu *riila* atau rela, *narima* atau menerima nasib yang diterimanya, bersama prinsip ini orang Jawa merasa puas dengan nasibnya dan segala hal yang sudah terpegang di tangannya dikerjakan dengan senang hati. *Nrima* berarti tidak menginginkan milik orang lain serta tidak iri hati terhadap kebahagiaan orang lain. Selanjutnya *temen* atau setia pada janji, *sabar* atau lapang dada, dan *budiluhur* atau memiliki budi yang baik.

Berbicara tentang nilai kerja di Indonesia, terutama pada suku Jawa selama ini penelitian-penelitian di Indonesia belum ada yang komprehensif, tetapi hanya sebatas korelasional. Penelitian terdahulu mengenai nilai kerja di Indonesia antara lain, pengaruh nilai-nilai kerja terhadap stres petugas rumah tahanan negara: studi pada rumah tahanan negara kelas IIB Rangkasbitung (Usman 2005), pola nilai kerja siswa sekolah lanjutan tingkat atas di kota

Yogyakarta dan Jakarta (Darokah, Pawiroharsono, dan Suyanto 1989), pengaruh nilai kerja terhadap kinerja lingkungan di bandara (Tadjoedin et al. 2009), pengaruh nilai-nilai kerja, kemampuan komunikasi dan penanganan keluhan terhadap kepuasan masyarakat dalam pelayanan RSUD Serang (Arenawati 2010).

Berdasarkan uraian mengenai nilai kerja dan penelitian-penelitian nilai kerja selama ini, peneliti ingin mendapatkan hasil yang komprehensif dan ilmiah tentang bagaimana dinamika nilai kerja karyawan dalam pekerjaannya. Penulis merasa sangat penting untuk melakukan penelitian *indigenous* tentang dinamika nilai kerja pada karyawan yang bersuku Jawa di pulau Jawa.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “bagaimanakah dinamika nilai kerja karyawan yang bersuku Jawa di pulau Jawa?”

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dinamika nilai kerja karyawan yang bersuku Jawa di pulau Jawa.

1.4 Kontribusi Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan kajian dan menambah wawasan serta memperkaya

pengetahuan dibidang ilmu psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi mengenai dinamika nilai kerja serta dapat dijadikan landasan untuk penelitian selanjutnya.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Nilai Kerja

2.1.1 Pengertian Nilai Kerja

Para peneliti bidang perilaku organisasi sudah lama memasukkan konsep nilai sebagai dasar pemahaman sikap dan motivasi individu. Individu yang memasuki suatu organisasi dengan pendapat yang telah terbentuk sebelumnya tentang apa yang seharusnya dan apa yang tidak seharusnya terjadi. Hal ini selanjutnya menimbulkan implikasi pada perilaku dan hasil-hasil tertentu yang lebih disukai dibandingkan yang lain, dengan kata lain nilai menutupi objektivitas dan rasionalitas (Robbins 2007: 148).

Rokeach mendefinisikan konsep nilai sebagai “*an enduring belief that a specific mode of conduct or end-state of existence is personally or socially preferable...*”(Rokeach 1973: 5). Berdasarkan definisi ini, konsep nilai mencerminkan tiga karakteristik penting: (1) sebagai kognisi tentang apa yang diinginkan, (2) Itu afektif, dengan emosi yang terkait, dan (3) memiliki komponen perilaku yang mengarah pada tindakan ketika diaktifkan.

Menurut Sofyandi dan Garniwa (2007: 82), nilai menyatakan keyakinan-keyakinan dasar bahwa suatu modus (cara) perilaku atau keadaan-akhir dari eksistensi yang khas lebih dapat disukai secara pribadi atau sosial daripada suatu modus perilaku keadaan-akhir eksistensi yang berlawanan atau kebalikannya. Nilai adalah keyakinan yang meresap di dalam prakarsa

individual. Nilai mengandung suatu unsur pertimbangan dalam arti nilai mengemban gagasan-gagasan seorang individu mengenai apa yang benar, baik, atau diinginkan. Nilai mempunyai atribut isi maupun intensitas. Sistem nilai diidentifikasi oleh kepentingan relatif yang diberikan kepada nilai-nilai seperti kebebasan, kesenangan, hormat-diri, kejujuran, kepatuhan, dan kesamaan.

Nilai yang digunakan di tempat kerja merupakan nilai-nilai bersama, yaitu komponen penting dari setiap hubungan perjanjian. Nilai-nilai yang kontroversial (misalnya kualitas, inovasi, kerjasama, dan partisipasi) yang mudah untuk berbagi dan dapat membina hubungan yang erat. Karyawan percaya apabila organisasi mereka menghargai produk-produk berkualitas, mereka akan terlibat dalam perilaku yang akan memberikan kontribusi untuk kualitas tinggi. Karyawan yakin bahwa apabila mereka nilai partisipasi organisasi, mereka akan lebih mungkin untuk merasa seolah-olah partisipasi mereka akan membuat perbedaan. Akibatnya, mereka akan lebih bersedia untuk mencari solusi dan membuat saran untuk berkontribusi pada kesuksesan organisasi.

Kesuksesan organisasi tergantung pada nilai kerjanya. Nilai kerja penting karena mempengaruhi perilaku organisasional, performa kerja, produktivitas dan komitmen organisasi. Kecemerlangan sebuah organisasi amat bergantung pada nilai kerja individu dalam organisasi. Nilai kerja yang dimiliki oleh individu akan menentukan prestasi kerja. Prestasi kerja yang cemerlang hasil daripada nilai kerja yang positif dan amanah akan dapat meningkatkan

produktivitas organisasi. Nilai kerja sangat berkaitan dengan sikap, persepsi dan kepercayaan individu terhadap pekerjaannya. Nilai kerja juga boleh dijadikan petunjuk untuk menilai sejauh mana penilaian pekerja terhadap kerjanya dan bagaimana pula kebanggaan, rasa tanggung jawab, kesungguhan, cara bekerja dan akhirnya, prestasi kerja yang dihasilkan (dalam Samad 2009).

Rokeach mendefinisikan nilai kerja adalah keyakinan individu mengenai cara-cara bertingkah laku yang dipilih dan kondisi akhir yang diinginkan yang dibawa ke dalam situasi kerja (dalam Kinicki dan Kreitner 2007). Nilai kerja menurut Hofstede (1980: 81) merupakan orientasi individual dan sikap terhadap pekerjaannya sendiri, terhadap hubungan personalnya dengan anggota perusahaan dan loyalitas kepada perusahaan maupun organisasi (dalam Matsumoto dan Juang 2000).

Dose (1997: 228) menggambarkan nilai kerja sebagai standard evaluatif yang berkenaan dengan pekerjaan atau lingkungan pekerjaan yang mana individu mendiskusikan apa yang benar atau menilai pentingnya pilihan (dalam Matic 2008). Lebih lanjut Dose membagi nilai-nilai kerja menjadi dua dimensi: (1) mempunyai suatu unsur moral dan (2) derajat tingkat konsensus mengenai arti penting dan keinginan dari nilai-nilai tertentu. Sementara Cherrington (1980: 32) mengungkapkan bahwa nilai kerja merupakan suatu refleksi sikap seseorang terhadap aspek-aspek pekerjaannya seperti aktivitas ataupun keterlibatan dalam perusahaan, dan jenjang karir yang lebih tinggi.

Nilai kerja penting karena mempengaruhi perilaku organisasional, performa kerja, produktivitas dan komitmen organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, nilai kerja dapat diartikan sebagai suatu keyakinan dan sikap individu mengenai cara-cara bertingkah laku dan tujuan akhir yang diinginkan individu terhadap pekerjaannya yang digunakan sebagai prinsip atau standar dalam hidupnya.

2.1.2 Tipologi Nilai Kerja

2.1.2.1 Tipologi Nilai Rokeach

Survey nilai Rokeach (Milton Rokeach), menciptakan *Rokeach Value Survey* (RVS) yang terdiri atas dua perangkat nilai, yaitu nilai terminal dan nilai instrumental. Setiap perangkat nilai berisi dengan 18 butir nilai individu. Nilai terminal merujuk pada keadaan akhir eksistensi yang sangat diinginkan, yaitu tujuan yang ingin dicapai seseorang selama hayatnya dan nilai instrumental merujuk pada modus perilaku yang lebih disukai, atau cara-cara yang ditempuh untuk mencapai nilai terminal (Sofyandi, Garniwa 2007: 85).

Tabel 2.1. Nilai Terminal dan Instrumental dalam *Rokeach Value Survey* (RVS)

Nilai Terminal	Nilai Instrumental
Suatu hidup nyaman (hidup makmur, sejahtera)	Ambisius (pekerja keras, penuh harapan)
Suatu hidup menggairahkan (motivasi hidup)	Berpikiran luas (berpikir terbuka)
Rasa berprestasi	Kapabel (mampu, efektif)
Suatu dunia damai (bebas konflik)	Riang (ringan hati, suka cita)
Suatu dunia yang indah (keindahan alam dan seni)	Bersih (rapi, tertata)
Kesamaan	Berani (membela keyakinan)
Keamanan keluarga (saling cinta)	Memaafkan (bersedia memaklumi orang lain)
Kemerdekaan	Membantu (bekerja demi kebaikan orang)
Kebahagiaan (kepuasan)	Jujur (tulus, terbuka)
Harmoni batin (bebas konflik batin)	Imajinatif (penyayang, kreatif)
Cinta dewasa (cinta keluarga dan agama)	Bebas
Keamanan nasional (lindungan rasa aman)	Intelektual (cerdas, reflektif)
Kesenangan (hidup nikmat dan menyenangkan)	Logis (rasional)
Keselamatan	Mencintai (penyayang, lemah lembut)
Hormat kepada diri (harga diri)	Patuh (setia, penuh hormat)
Pengakuan sosial (kehormatan)	Sopan (beradab, perilaku baik)
Persahabatan sejati	Tanggung jawab (dapat diandalkan)
Kebijaksanaan	Kendali diri (terkendali, disiplin)

Sumber: (Robbin 1993: 174, dalam Sofyandi, Garniwa 2007: 86)

2.1.2.2 *Tipologi Nilai Allport*

Allport dan rekan-rekan berupaya untuk mengategorikan nilai dalam enam tipe nilai, yaitu: (1) teoritis, adalah menganggap sangat penting penemuan kebenaran lewat suatu pendekatan kritis dan rasional; (2) ekonomis, menekankan pentingnya kegunaan dan kepraktisan; (3) estetis, menaruh nilai tertinggi pada bentuk dan keserasian; (4) sosial, memberikan nilai tertinggi pada kecintaan akan orang-orang atau terhadap kepentingan masyarakat; (5) politis, menaruh tekanan pada diperolehnya kekuasaan dan pengaruh; (6) religius, menjunjung tinggi aturan-aturan agama (Sofyandi, Garniwa 2007: 84-85).

Menggunakan pendekatan ini, ditemukan bahwa orang-orang dalam kedudukan kerja yang berlainan secara berlainan menganggap pentingnya keenam tipe nilai itu. Misalnya, satu studi membandingkan rohaniawan, agen pembelian, dan ilmuwan industri. Tidaklah mengherankan, pemimpin religius menaruh nilai-nilai religius sebagai paling penting dan nilai-nilai ekonomi kurang penting. Nilai ekonomi, di pihak lain dijumpai sebagai paling penting bagi eksekutif pembelian (Sofyandi, Garniwa 2007: 85).

Berdasarkan tipologi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kategori nilai Allport lebih simpel dan tidak serinci serta sespesifik apabila dibandingkan dengan tipologi nilai Rokeach karena tipologi nilai Allport sudah dikelompokkan ke dalam aspek-aspek umum, sehingga lebih mudah ketika melakukan pengelompokan kategori nilai.

2.1.2.3 *Tipologi Nilai Meglino*

Lebih spesifik Meglino mengidentifikasi skema nilai individu dalam *setting* lingkungan kerja sebagai berikut: (1) *achievement*, orientasi individu untuk melaksanakan tugas melalui usaha yang gigih dan keras dalam menyelesaikan tugas yang sulit; (2) *helping and concern for other*, orientasi individu untuk memperhatikan orang lain dan memberikan bantuan sesuai dengan kapasitasnya; (3) *honesty*, orientasi individu untuk mengatakan dan melaksanakan kebenaran; (4) *fairness*, orientasi individu untuk menegakkan keadilan secara menyeluruh.

Berdasarkan tipologi nilai Meglino, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Meglino hanya mengidentifikasi nilai individu dalam *setting* lingkungan kerja, sehingga penggunaan tipologi nilai tersebut terbatas pada *setting* nya dan tidak dapat digunakan secara luas. Tipologi nilai Meglino tidak dapat digunakan untuk mengetahui nilai-nilai secara umum, misal nilai budaya, nilai sosial, nilai ibadah, nilai ekonomi dan lain-lain.

2.1.3 **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Nilai Kerja**

Nilai kerja seseorang terbentuk oleh beberapa faktor. Menurut Hofstede (1980: 81-94) faktor-faktor yang mempengaruhi nilai kerja (dalam Matsumoto dan Juang 2000) adalah sebagai berikut:

2.1.3.1 *Lingkungan*

Lingkungan tempat bekerja mempengaruhi nilai kerja seseorang dalam bekerja, seperti lingkungan fisik tempat kerja, orang-orang yang ada di lingkungan organisasi. Lingkungan ataupun situasi yang dialami oleh

seseorang akan membuat munculnya dorongan untuk membuat penilaian pada suatu hal, demikian juga terhadap nilai kerjanya. Hubungan interpersonal antara pegawai dengan teman sejawat maupun dengan atasan dan bawahan akan berdampak pada nilai kerja pegawai.

2.1.3.2 Kepuasan

Kepuasan yang diperoleh karyawan dalam pekerjaannya menentukan nilai kerjanya. Kepuasan karyawan dipandang sebagai hal yang menyeluruh dari pekerjaannya, maka semakin puas karyawan terhadap pekerjaannya maka nilai kerja mereka akan terpengaruh juga. Pengalaman bekerja dipandang sangatlah berpengaruh pada nilai kerja dan kepuasan. Kepuasan kerja seseorang akan menentukan tinggi rendahnya nilai kerja seseorang, dan kepuasan ini juga menentukan lama tidaknya orang tersebut bekerja pada perusahaan.

2.1.3.3 Tujuan personal

Tujuan personal merupakan suatu target yang ingin dicapai oleh karyawan, yang menyebabkan karyawan akan mengerahkan seluruh kemampuannya untuk mencapai hal tersebut. Tujuan personal dari karyawan juga menentukan nilai kerja karyawan di mana suatu hal yang ingin dicapai akan menjadi penentu bagaimana karyawan menggambarkan dan menentukan nilai kerjanya.

2.1.4 Dimensi Nilai Kerja

Dimensi-dimensi nilai budaya yang sangat mempengaruhi nilai kerja menurut Hofstede (dalam Yuwono et al 2005: 100-103), yaitu:

2.1.4.1 *Jarak kekuasaan*

Jarak kekuasaan adalah adanya ketidaksamaan wewenang dan kekuasaan antara atasan dengan bawahan atau batasan-batasan kewenangan antara atasan dengan bawahan dalam suatu organisasi. Manusia pada dasarnya memiliki perbedaan kemampuan fisik dan intelektual, yang akhirnya dapat membedakan kekayaan dan kekuatan masyarakatnya. Masyarakat dengan jarak kekuasaan yang tinggi akan menerima adanya perbedaan yang nyata dalam kekuatan atau kewenangan organisasi, cenderung mengembangkan aturan, mekanisme atau kebiasaan-kebiasaan dalam mempertahankan perbedaan status atau kekuasaan. Implikasi dalam struktur organisasi biasanya ditandai adanya struktur hierarki yang ketat dan kekuasaan yang terpusat.

2.1.4.2 *Penghindaran ketidakpastian*

Penghindaran ketidakpastian merupakan perasaan terancam seseorang terhadap keadaan ataupun situasi yang tidak pasti atau ambigu pada masa yang akan datang, sehingga cenderung akan membentuk aturan-aturan formal untuk menghindari ketidakpastian tersebut.

2.1.4.3 *Individualis-kolektifis*

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana suatu budaya mendukung tendensi individualis atau kolektifis. Budaya individualis mendorong anggota-anggotanya agar mandiri, menekankan pada tanggung jawab dan hak-hak pribadinya, sehingga dalam budaya ini kebutuhan, keinginan, kepentingan dan tujuan individu lebih diutamakan daripada tujuan kelompok.

2.1.4.4 *Maskulinitas-femininitas*

Dimensi maskulinitas menekankan terhadap tujuan-tujuan kerja (berpenghasilan, memperoleh kemajuan) dan keterusterangan. Faktor-faktor yang terdapat di dalamnya adalah termasuk hubungan yang baik dengan manager, kerjasama yang baik dengan orang lain, bayaran yang tinggi dan dihargai, sehingga maskulinitas sebagai suatu preferensi ke prestasi, heroisme, keterusterangan dan keberhasilan materi. Sementara dimensi femininitas menekankan pada tujuan interpersonal (suasana bersahabat, akrab dengan atasan), pengasuhan dan faktor yang terdapat di dalamnya adalah lebih kepada preferensi kehubungan, perhatian manusiawi terhadap kelemahan, dan kualitas hidup.

2.2 Suku Jawa

2.2.1 Pengertian Suku Jawa

Sardjono (1991: 13) mengatakan bahwa suku Jawa merupakan mayoritas penduduk di Indonesia, mereka hidup dan tinggal di pulau Jawa, khususnya di Jawa Tengah dan Jawa Timur. Selain di pulau Jawa, mereka juga hidup tersebar hampir ke seluruh kepulauan di Indonesia ini. Menurut Suseno (1985: 11) etnis Jawa adalah penduduk asli bagian Tengah dan Timur pulau Jawa yang berbahasa Jawa.

Menurut Harsojo (dalam Herusatoto 2003:37) secara antropologi budaya dapat dikatakan bahwa yang disebut suku Jawa adalah orang-orang yang secara turun menurun menggunakan bahasa Jawa dengan ragam dialek

dalam kehidupan sehari-hari, dan bertempat tinggal di daerah Jawa Tengah atau Jawa timur serta mereka yang berasal dari daerah tersebut.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan yang disebut dengan orang Jawa adalah orang yang dilahirkan pada keluarga Jawa, berbahasa Jawa dan bertempat tinggal maupun berasal dari Jawa Tengah atau Jawa timur.

2.2.2 Masyarakat Jawa

Masyarakat adalah kesatuan hidup dari makhluk-makhluk manusia yang terikat oleh suatu sistem adat istiadat (Koentjaraningrat 1996: 100). Masyarakat Jawa merupakan salah satu masyarakat yang hidup dan berkembang mulai zaman dahulu hingga sekarang yang secara turun temurun menggunakan bahasa Jawa dalam berbagai ragam dialeknya dan mendiami sebagian besar Pulau Jawa (Herusatoto 1987: 10).

Menurut Kodiran (dalam Herusatoto 2003: 38) suku jawa asli atau pribumi, hidup di pedalaman yaitu daerah-daerah yang biasanya disebut daerah Kejawen. Daerah itu meliputi wilayah banyumas, Kedu, Yogyakarta, Surakarta, Madiun, Malang dan Kediri. Di luar itu disebut daerah pesisir dan ujung timur. Yogyakarta dan Surakarta, dua daerah bekas kerajaan Mataram merupakan pusat kebudayaan Jawa. Daerah ini terletak pada dua kerajaan terakhir dari pemerintahan raja-raja Jawa.

Menurut Soenarto (dalam Herusatoto 2003: 71) sikap hidup orang Jawa di dalam *Serat Sesangka Djati* terdapat dalam *Hasta Sila* atau Delapan Sikap Dasar, yang terdiri dari dua pedoman yakni Tri-Sila dan Panca-Sila.

Tri-Sila merupakan pokok yang harus dilaksanakan setiap hari oleh manusia, dan merupakan tiga hal yang harus dituju oleh budi dan cipta manusia di dalam menyembah Tuhan, yaitu *eling* atau sadar, *pracaya* atau percaya dan *mituhu* atau setia melaksanakan perintah.

Pertama, *Eling* atau sadar adalah selalu berbakti kepada Tuhan Yang Mahatunggal. Kedua, *Pracaya* atau percaya adalah percaya terhadap Sukma Sejati atau Utusan-Nya, yang disebut Guru Sejati. Percaya kepada utusan-Nya berarti pula percaya kepada jiwa pribadinya sendiri serta kepada Allah, karena ketiganya adalah Tunggal, yaitu yang disebut *Tri Purusa* tadi. Ketiga, *Mituhu* adalah setia dan selalu melaksanakan segala perintah-Nya yang disampaikan melalui utusannya (Herusatoto 2003: 72).

Menurut Soenarto (dalam Herusatoto 2003: 72) sebelum manusia dapat melaksanakan Tri-Sila tersebut, ia harus berusaha dahulu untuk memiliki watak dan tingkah laku yang terpuji yang disebut Panca-Sila, yaitu *rila* atau rela, *narima* atau menerima nasib yang diterimanya, *temen* atau setia pada janji, *sabar* atau lapang dada, dan *budiluhur* atau memiliki budi yang baik.

Rila merupakan keikhlasan hati sewaktu menyerahkan segala miliknya, kekuasaannya, dan seluruh hasil karyanya kepada Tuhan, dengan tulus ikhlas, dengan mengingat bahwa semua itu ada pada kekuasaan-Nya, oleh karena itu harus tidak ada sedikit yang membekas dihatinya. Orang yang mempunyai sifat rela tidak sepatutnya mengharapkan hasil dari apa yang telah diperbuatnya (Herusatoto 2003: 72). *Narimo* banyak pengaruhnya terhadap

ketentraman hati. Orang yang *narimo* tidak *loba* dan *ngangsa*. *Narimo* berarti tidak menginginkan milik orang lain, serta tidak iri hati dengan kebahagiaan orang lain. Orang yang *narimo* dapat dikatakan orang yang bersyukur kepada Tuhan (Herusatoto 2003: 73). *Temen* berarti menepati janji atau ucapannya sendiri. Baik janji yang diucapkan dengan lisan atau diucapkan dalam hati (Herusatoto 2003: 73). *Sabar* merupakan tingkah laku terbaik, yang harus dimiliki setiap orang. Semua agama menjelaskan bahwa Tuhan mengasihi orang yang bersifat sabar. Sabar itu berarti *momot*, kuat terhadap segala cobaan, tetapi bukan berarti putus asa (Herusatoto 2003: 73). *Budiluhur* adalah apabila manusia selalu berusaha untuk menjalankan hidupnya dengan segala tabiat dan sifat-sifat yang dimiliki oleh Tuhan Yang Maha mulia, seperti kasih sayang terhadap sesamanya, suci, adil dan tidak membedakan pangkat dan derajat seseorang; besar, kecil, kaya, dan miskin semua dianggap seperti keluarga sendiri (Herusatoto 2003: 73).

Kenyataan di dalam kehidupan masyarakat Jawa, orang Jawa masih membedakan golongan atau menanamkan sebuah stratifikasi sosial berdasarkan status sosial, kedudukan dan ekonominya. Masyarakat Jawa pada dasarnya terbagi menjadi dua golongan yaitu *wong cilik* (rakyat kecil) dan *wong gedhe* (priyayi). Hubungan kedua kelompok ini selalu dibingkai oleh budi pekerti yang khas baik melalui bahasa maupun tindakan (Endraswara 2003: 6).

Golongan orang priyayi yang terdiri dari pegawai negeri dan kaum terpelajar dan golongan orang kebanyakan yang disebut *wong cilik*, seperti

petani-petani, tukang-tukang dan pekerja kasar lainnya, di samping keluarga keraton dan keturunan bangsawan atau bendara-bendara. Kerangka susunan masyarakat secara bertingkat yang berdasarkan atas gengsi-gengsi itu, kaum priyayi dan bendara merupakan lapisan atas, sedangkan *wong cilik* menjadi lapisan masyarakat bawah (Koentjaraningrat 1991: 337).

Sardjono (1992: 14) menuturkan, bahwa di samping lapisan sosial ekonomi itu, masih dibedakan pula dua kelompok atas dasar keagamaan yang meskipun secara nominal termasuk agama Islam namun berbeda cara penghayatannya. Golongan pertama lebih ditentukan oleh tradisi Jawa pra Islam dan disebut *jawa kejawen*. Golongan kedua adalah golongan orang-orang Jawa beragama Islam yang berusaha untuk hidup menurut ajaran Islam, disebut golongan santri.

“Kaum santri jelas berbeda dari kaum priyayi dan orang *Jawa kejawen* sederhana karena mereka berusaha untuk mengatur hidup mereka menurut aturan-aturan agama Islam. Mereka berusaha untuk menjaga ortodoksi Islam walaupun praktek religius mereka dalam kenyataan masih tercampur dengan unsur-unsur kebudayaan Jawa lokal...” (Suseno 1985: 14).

Struktur masyarakat Jawa di desa yang asli, sudah terlanjur dirusak oleh struktur administratif yang di tumpangkan di atasnya oleh pemerintah kolonial, sejak lebih dari satu abad lamanya. Sebagai akibat dari itu, masyarakat Jawa di desa tidak mengenal kesatuan-kesatuan sosial dan organisasi adat yang sudah mantap, yang dapat berbuat kreatif sendiri. Organisasi administratif yang di tumpangkan dari atas, biasanya dikepalai oleh orang-orang yang berjiwa pegawai, yang sering tak suka memikul

tanggung jawab sendiri, dan yang hanya bisa menunggu perintah dari atas (Koentjaraningrat 1991: 344).

Pendidikan pada keluarga etnis Jawa tidak bertujuan untuk menghasilkan anak yang dapat berdiri sendiri, melainkan lebih menekankan agar anak-anak mereka pada nantinya dapat menjadi orang yang berjiwa sosial dan bersikap budi luhur, lebih mengutamakan tercapainya kebahagiaan serta keselarasan hidup. Menurut Magnis dan Suseno (1987: 14) keunikan masyarakat Jawa terletak pada kemampuannya mempertahankan keaslian budaya meskipun dibanjiri oleh gelombang-gelombang kebudayaan yang datang dari luar (dalam Putri 2000: 4). Kenyataannya saat ini, orientasi hidup pegawai etnis Jawa telah mengalami pergeseran (Habib 2004: 129). Kehidupan yang relatif *adem ayem* serta selalu memegang falsafah "*nriman lan pasrah*" (menerima apa adanya dan pasrah) telah berubah seiring dengan perkembangan zaman. Etnis Jawa dari hari ke hari terus bekerja keras untuk meningkatkan taraf kehidupan ekonomi.

2.3 Perbandingan Nilai Kerja Karyawan di Jawa dengan Karyawan di Surabaya, Makassar, Ambon, Denpasar, Banjarmasin, Serang dan Malaysia

Penelitian mengenai nilai kerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti, diantaranya adalah penelitian Ramzy (2009) yang meneliti tentang "pengaruh nilai kerja terhadap kinerja lingkungan di bandara", adapun hasilnya yang merupakan 5 nilai kerja yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja lingkungan bandara antara lain adil, berpikir positif, bijaksana, cerdas, dan

dedikasi/pengabdian. Nilai kerja yang memiliki skor sedang yaitu konsisten, loyalitas/kesetiaan, kreativitas, jiwa dagang, dan jiwa wirausaha. Nilai kerja yang memiliki skor rendah, yakni prioritas, prakarsa/inisiatif, tindakan, tertib, dan rajin. Hasil penelitian tersebut memperlihatkan bagaimana nilai kerja karyawan, yang menunjukkan karyawan tersebut akan memperoleh kepuasan kerja dan akan menghasilkan kinerja yang maksimal ketika merasakan keadilan di lingkungan pekerjaan.

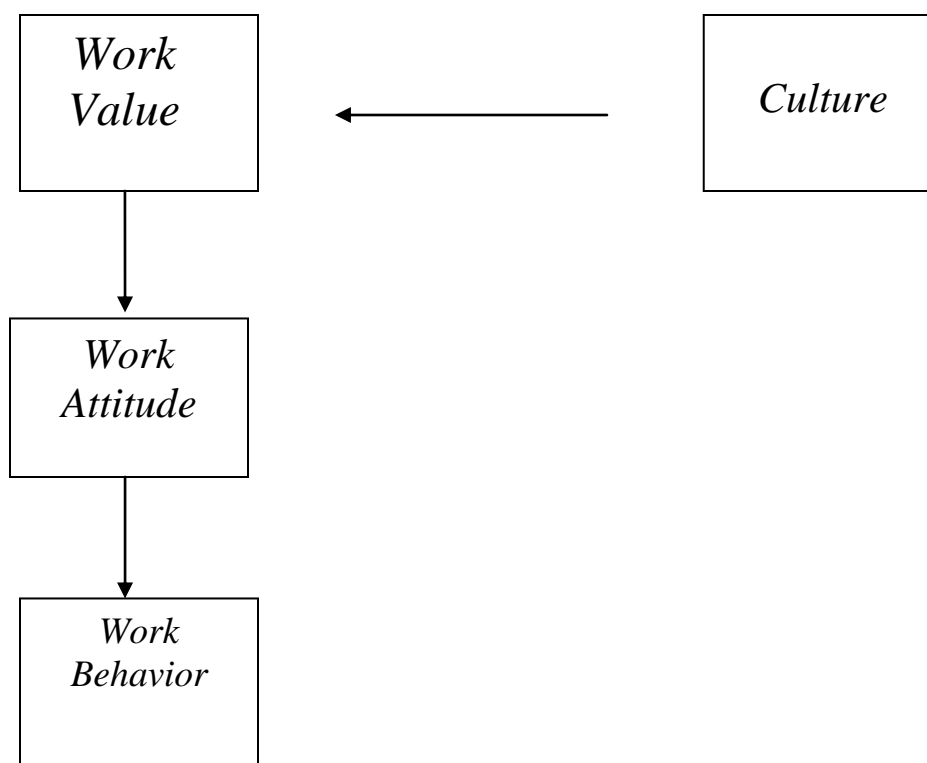
Selain penelitian di atas terdapat pula penelitian Kasa (2004) mengenai “hubungan antara nilai kerja dan faktor demografi guru pelatih”, hasilnya nilai kerja yang dianggap penting bagi guru pelatih di Malaysia adalah perkembangan diri, ganjaran ekonomi, pekerjaan yang terjamin, gaya hidup dan kreativitas. Nilai kerja yang dianggap kurang penting adalah keanekaragaman, kewenangan, hubungan sosial, resiko dan gengsi.

Selanjutnya ada pula penelitian mengenai “pengaruh nilai-nilai kerja, kemampuan komunikasi dan penanganan keluhan terhadap kepuasan masyarakat dalam pelayanan RSUD Serang” dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai-nilai kerja, kemampuan komunikasi dan penanganan keluhan memiliki hubungan yang kuat dengan kepuasan masyarakat. Semakin baik nilai-nilai kerja, kemampuan komunikasi dan penanganan keluhan maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan masyarakat.

Uraian hasil penelitian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa nilai kerja pada pegawai di lingkungan bandara adalah adil, berpikir positif, bijaksana, cerdas, dan dedikasi/pengabdian. Nilai kerja pada guru pelatih di Malaysia

adalah perkembangan diri, ganjaran ekonomi, pekerjaan yang terjamin, gaya hidup dan kreativitas, sedangkan dalam penelitian mengenai pelayanan RSUD Serang hasilnya menunjukkan bahwa semakin baik nilai kerja, semakin tinggi pula tingkat kepuasan masyarakat. Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka dalam penelitian ini diharapkan dapat diketahui bagaimana nilai kerja karyawan yang bersuku Jawa di pulau Jawa.

2.4 Dinamika Penelitian



Gambar 1. Dinamika Penelitian Nilai Kerja

Berdasarkan dinamika penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya adalah semacam pemrograman kolektif dari cara berpikir, bersikap dan berperilaku yang menghasilkan perbedaan aspek-aspek dalam kehidupan seseorang yaitu *belief*, nilai, sikap dan perilaku. Budaya membentuk

kepercayaan individu, nilai, sikap dan perilaku dengan caranya yang khusus melalui proses belajar yang bersifat kolektif.

Dua dimensi budaya yaitu budaya individualistik dan budaya kolektifis sangat berkaitan dengan nilai, sikap kerja dan perilaku kerja. *Culture* tertentu berpengaruh terhadap nilai, sikap kerja dan perilaku kerja karena negara-negara yang berbeda mempromosikan nilai-nilai budaya yang berbeda pula. Latar belakang budaya seseorang memainkan peran yang sangat penting dalam mempertajam nilai, sikap dan perilaku seseorang.

Nilai kerja amat berkaitan dengan sikap, persepsi dan kepercayaan individu terhadap pekerjaannya dan nilai-nilai dari budaya yang berbeda mempunyai pengaruh terhadap kognitif, emosi, motivasi dan sistem perilaku individu. Berdasarkan hal tersebut, maka budaya saling memberikan kontribusi dengan nilai kerja, sikap kerja dan perilaku kerja. Nilai kerja tersebut kemudian diwujudkan melalui sikap kerja, dari sikap kerja akan menghasilkan atau menentukan perilaku kerja seseorang dalam bertindak.

BAB 3

DESAIN PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan gabungan (*mixed methods*) antara metode penelitian kuantitatif dan kualitatif. Pendekatan/metode gabungan merupakan metode penelitian yang menggabungkan antara metode kuantitatif dan metode kualitatif (Sugiyono 2011: 397). Metode kuantitatif digunakan untuk memperoleh data yang berupa angka yang diperoleh melalui *cross tabulation*, sedang metode kualitatif digunakan untuk memperoleh data dari koding. Penelitian menggunakan metode gabungan (*mixed methods*) yang dilakukan secara bersamaan dengan tujuan untuk saling melengkapi gambaran hasil studi mengenai fenomena yang diteliti dan untuk memperkuat analisis penelitian. Metode kombinasi ini juga digunakan untuk memperoleh data yang lebih komprehensif, valid, reliable, dan objektif.

Mixed methods berfokus pada pengumpulan dan analisis data serta memadukan antara data kuantitatif dan data kualitatif, baik dalam *single study* (penelitian tunggal) maupun *series study* (penelitian berseri). Sukmadinata (2009: 95) mengemukakan, bahwa penelitian kuantitatif menggunakan instrumen-instrumen formal, standar dan bersifat mengukur. Sementara penelitian kualitatif menggunakan peneliti sebagai instrumen.

Kelebihan menggunakan *mixed methods* antara lain: (1) *mixed methods* menghasilkan fakta yang lebih komprehensif dalam meneliti masalah penelitian, karena peneliti memiliki kebebasan untuk menggunakan semua alat pengumpul data sesuai dengan jenis data yang dibutuhkan, sedangkan kuantitatif atau kualitatif hanya terbatas pada jenis alat pengumpul data tertentu saja; (2) *mixed methods* dapat menjawab pertanyaan penelitian yang tidak dapat dijawab oleh penelitian kuantitatif atau kualitatif; (3) *mixed methods* mendorong peneliti untuk melakukan kolaborasi, yang tidak banyak dilakukan oleh penelitian kuantitatif maupun kualitatif. Kolaborasi dimaksud adalah kolaborasi sosial, behavioral, dan kolaborasi humanistik; (4) *mixed methods* mendorong untuk menggunakan berbagai pandangan atau paradigma; (5) *mixed methods* praktis karena peneliti memiliki keleluasaan menggunakan metode untuk meneliti masalah.

Penelitian ini juga menggunakan metode penelitian deskriptif, yaitu menggambarkan fenomena aktual dan menganalisisnya. Tipe penelitian deskriptif dimaksudkan untuk memberikan gambaran secara jelas mengenai masalah yang diteliti, menginterpretasikan serta menjelaskan data secara sistematis. Hal ini sejalan dengan pendapat Rakhmat (1999: 25) bahwa penelitian deskriptif bertujuan untuk: (1) mengumpulkan informasi aktual secara rinci yang melukiskan gejala yang ada; (2) mengidentifikasi masalah atau memeriksa kondisi dan praktek-praktek yang berlaku; (3) membuat perbandingan atau evaluasi; (4) menentukan apa yang dilakukan orang lain

dalam menghadapi masalah yang sama dan belajar dari pengalaman mereka untuk menetapkan rencana dan keputusan pada waktu yang akan datang.

Peneliti juga menggunakan pendekatan lain, yaitu pendekatan *indigenous psychology* yang merupakan suatu pendekatan yang menekankan pada studi terhadap perilaku dan cara berpikir seseorang yang menggunakan perspektif asli dan tidak diadopsi dari daerah lainnya (Kim dan Berry 1993), agar data yang diperoleh asli dalam realitas Indonesia sendiri, sehingga setiap fenomena dipandang menurut konteks, dipapar, serta ditafsirkan secara relatif berdasarkan situasi budaya dan ekologi tempat fenomena berlangsung. Diharapkan, hasil penelitian dapat menambah wawasan dan memperkaya pengetahuan tentang dinamika nilai kerja pada karyawan yang bersuku Jawa di pulau Jawa.

3.2 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini adalah nilai kerja. Nilai kerja dalam hal ini unit analisisnya dipecah menjadi dua sub bagian, berikut tabelnya:

Tabel 3.1 Unit Analisis

Unit Analisis	Sub Unit
Nilai Kerja	a. Dinamika Kerja b. Nilai Dominan

3.3 Sumber Data

Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 700 orang, yang berasal dari karyawan bersuku Jawa di pulau Jawa. Pulau Jawa sendiri terdiri dari lima provinsi, meliputi Jawa Barat, Jawa Tengah, Jawa Timur, DKI Jakarta dan Daerah Istimewa Yogyakarta. Partisipan dalam penelitian ini adalah karyawan bersuku Jawa di pulau Jawa.

Penelitian ini menggunakan teknik *snow ball sampling*, di mana peneliti akan menghubungi beberapa partisipan yang memenuhi kriteria (*qualified volunteer sample*) dan kemudian meminta partisipan yang bersangkutan untuk merekomendasikan teman, keluarga, atau kenalan yang mereka ketahui yang memenuhi kriteria untuk dijadikan sebagai partisipan penelitian. Berdasarkan penjelasan tersebut, teknik *snow ball sampling* dapat didefinisikan sebagai suatu metode penarikan sampel nonprobabilitas di mana setiap orang yang diwawancarai kemudian ditanyakan sarannya mengenai orang lain yang dapat diwawancarai (Morissan 2012: 120).

Karakteristik partisipan yang ada pada penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) pria atau wanita yang telah bekerja di pulau Jawa dan bersuku Jawa, (2) karyawan tetap maupun kontrak.

3.4 Alat Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan alat pengumpul data berupa *open-ended questionnaire*, yaitu sejumlah pertanyaan tertulis terbuka yang digunakan untuk memperoleh informasi dari partisipan dalam arti atau gambaran tentang

pribadinya atau hal-hal lain yang ia ketahui (Arikunto 2002: 128). *Open-ended questionnaire* yang disusun oleh peneliti digunakan untuk mengungkap dinamika nilai kerja. Beberapa hal yang diungkap adalah: (1) tentang definisi kerja; (2) tentang nilai kerja (sikap dan makna yang diberikan oleh individu terhadap kerja) yang dianggap paling penting; (3) tentang alasan memilih nilai kerja tersebut; (4) tentang perubahan nilai kerja sebelum dan sesudah bekerja; (5) tentang alasan perubahan nilai kerja tersebut.

Partisipan penelitian diminta untuk menuliskan respon mereka di tempat yang sudah disediakan. *Open-ended questionnaire* dipilih sebagai alat pengumpul data karena mempunyai banyak keuntungan, antara lain: (1) partisipan mempunyai kebebasan dalam memberikan jawaban pada setiap pertanyaan yang diajukan berdasarkan nilai-nilai personal dan pengalaman partisipan; (2) respon-respon terhadap pertanyaan mencerminkan ekspresi dan opini dari partisipan penelitian; (3) peneliti dapat mengidentifikasi dan mengeksplorasi aspek-aspek yang ditemukan dalam topik penelitian ini secara lebih luas dan mendalam (Hayes dalam Rarasati 2012; Hakim et al. 2012; Putri et al. 2012; Asril dan Yuniarti 2012; Primasari dan Yuniarti 2012; Yuniarti et al. 2012).

Berdasarkan penjelasan mengenai *open-ended questionnaire* dan keuntungan menggunakannya, maka dapat disimpulkan bahwa pengumpulan data menggunakan *open-ended questionnaire* dapat mengungkapkan serta mengeksplorasi aspek-aspek yang ingin digali dalam topik penelitian ini secara lebih luas dan mendalam berdasarkan pengalaman maupun opini dari

partisipan. Beberapa keuntungan *open-ended questionnaire* di atas hampir sama dengan alat pengumpul data lain, yaitu wawancara, akan tetapi peneliti tetap menggunakan *open-ended questionnaire* karena subjek penelitian ini berjumlah ratusan, sehingga dapat menghemat waktu dan tenaga.

3.5 Analisis Data

Data yang dikumpulkan dari *open-ended questionnaire* dianalisis dengan menggunakan pendekatan psikologi indigenous. Pendekatan indigenous adalah suatu pendekatan yang menekankan pada studi terhadap perilaku dan cara berpikir seseorang yang menggunakan perspektif asli dan tidak diadopsi dari daerah lainnya (Kim and Berry 1993).

Caranya adalah dengan melakukan *preliminary coding*, kategorisasi, *aksial coding* dan yang terakhir *cross-tabulasi*. Pada waktu *preliminary coding* yang dilakukan adalah memilah-milah respon sesuai dengan kesamaan respon. Kesamaan respon dinilai bukan melalui interpretasi peneliti melainkan murni dari kata atau kalimat yang muncul yang menggambarkan respon partisipan terhadap pertanyaan terbuka yang diajukan.

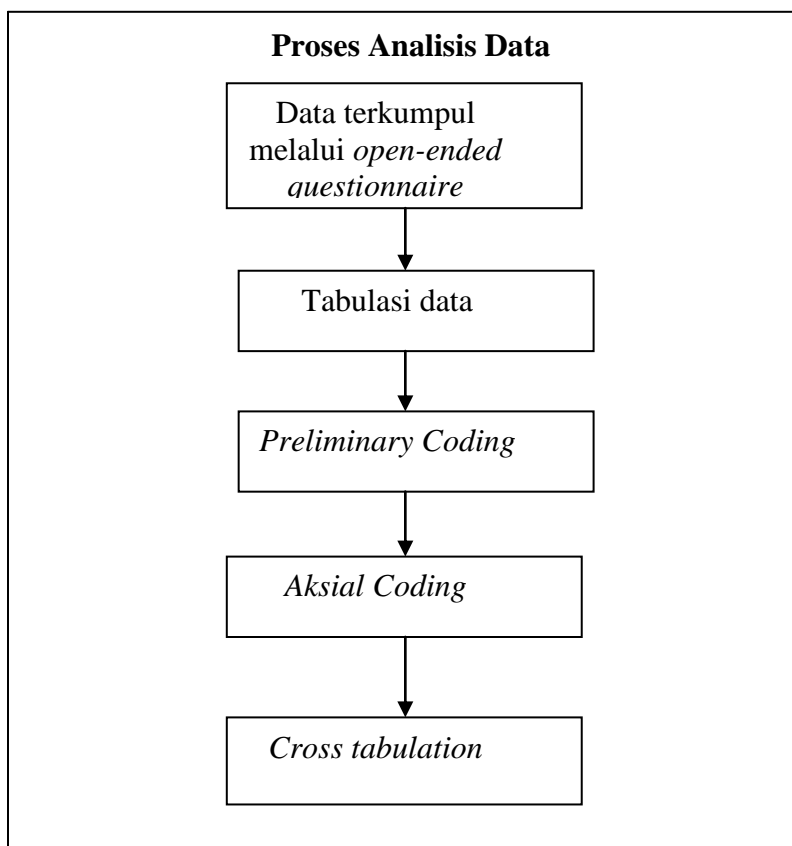
Tahap awal aksial coding adalah mengenali dan membuat peneliti menjadi familiar terlebih dahulu terhadap jawaban-jawaban partisipan. Setelah peneliti familiar dengan respon partisipan, selanjutnya peneliti baru melakukan coding dan kategorisasi. Proses aksial coding dilakukan dengan cara melakukan kombinasi dari jawaban-jawaban partisipan yang memiliki kesamaan (dalam Rarasati 2012; Hakim et al. 2012; Putri et al. 2012; Asril et

al. 2012; Primasari dan Yuniarti 2012; Yuniarti et al. 2012). Selanjutnya kategorisasi berarti penyusunan kategori. Kategori tidak sama adalah salah satu tumpukan dari seperangkat tumpukan yang disusun atas dasar pikiran, intuisi, pendapat tertentu (Molleong 2007: 252).

Koding adalah proses pemberian kode tertentu terhadap aneka ragam jawaban dari kuesioner untuk dikelompokkan ke dalam kategori yang sama (dalam Abdillah 2011). Koding dilakukan selama beberapa kali tergantung dari keragaman jawaban partisipan penelitian. Koding dilakukan mulai dari yang sifatnya spesifik menjadi yang lebih umum. Fase ini dilakukan satu persatu pada semua pertanyaan atau variabel yang ada dalam kuesioner. Selanjutnya, *cross-tabulation* dilakukan untuk menunjukkan respon-respon dari kelompok yang ada. Analisis ini diselesaikan dengan cara membagi variabel atau pertanyaan penelitian dalam kategori-kategori berdasarkan tabel frekuensi (Effendi dan Manning 2008: 55).

Tahapan analisis data dalam penelitian ini antara lain: (1) data telah terkumpul melalui *open-ended questionnaire*; (2) melakukan tabulasi data, dengan mengetik ulang semua jawaban partisipan; (3) setelah disalin seluruh jawaban partisipan, diprint untuk selanjutnya dipotong tiap jawabannya; (4) mengambil jawaban yang sudah dipotong kemudian membaca isinya dan dikelompokkan/dikategorikan berdasarkan kata kunci yang sama, pengelompokan didasarkan atas pengetahuan/intuisi atau berdiskusi pada rekan sejawat (teknik keabsahan data); (5) semua jawaban yang sudah terkumpul diberi nama kategori yang dapat mewakili esensi jawaban; (6)

menempel potongan tersebut dikertas besar yang telah tertempel pada tembok sesuai dengan kategorinya yang telah ditentukan berdasarkan tema-tema; (7) jawaban kosong dan jawaban yang tidak cocok dengan kategori-kategori yang telah ditentukan di masukkan pada kategori “lain-lain”; (8) menelaah kembali jawaban yang berada pada kategori “lain-lain”. Jawaban yang tidak relevan dengan semua kategori yang ada di masukkan kategori “*uncategory*”, sedangkan jawaban kosong di masukkan dalam “*undefined*”; (9) menelaah sekali lagi seluruh kategori agar tidak ada yang terlupakan dan sebelum penafsiran mengadakan pemeriksaan terhadap keabsahan data; (10) *cross-tabulation* diselesaikan dengan cara membagi variabel atau pertanyaan penelitian dalam kategori-kategori berdasarkan tabel frekuensi.



Gambar 2. Proses Analisis Data

3.6 Verifikasi Data

Verifikasi data merupakan usaha meningkatkan derajat kepercayaan data sehingga hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah (Moleong 2007: 320). Data yang berhasil dikumpulkan melalui *open-ended questionnaire* akan diproses (dilakukan koding dan kategorisasi) dengan menggunakan model antar *rater*. Artinya, setiap jawaban partisipan tidak hanya dilakukan koding dan kategorisasi oleh satu orang saja tetapi dikoding dan dikategorisasikan oleh beberapa orang dengan alasan unsur *subjektivitas* tidak mengotori koding dan kategorisasi tersebut, sehingga bisa dinilai seobjektif mungkin.

Teknik verifikasi data lain yang digunakan adalah pemeriksaan sejawat melalui diskusi. Teknik ini dilakukan dengan cara mengekspos hasil sementara atau hasil akhir yang diperoleh dalam bentuk diskusi dengan rekan-rekan sejawat. Maksud dari teknik ini, pertama untuk membuat peneliti tetap mempertahankan sikap terbuka dan kejujuran, kedua untuk mulai menjajaki dan menguji hipotesis kerja yang muncul dari pemikiran peneliti (Moleong 2007: 332).

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 *Setting* Penelitian

Sebelum memulai penelitian, penulis perlu menetapkan terlebih dahulu gambaran *setting* penelitian untuk mempermudah proses pengumpulan data dan informasi yang diperlukan untuk mencapai tujuan penelitian. Tujuan dilaksanakan penelitian ini adalah untuk mengetahui nilai kerja karyawan bersuku Jawa di pulau Jawa.

Secara administratif pulau Jawa dibagi atas 6 provinsi, yaitu DKI Jakarta, Jawa Barat, Banten, Jawa Tengah, Daerah Istimewa Yogyakarta dan Jawa Timur. Provinsi ini juga meliputi beberapa pulau di sekitar pulau Jawa di antaranya pulau Madura, kepulauan Seribu dan kepulauan Karimun Jawa serta beberapa pulau kecil lainnya yang tersebar di seluruh garis pantai pulau Jawa. Informasi lebih lengkapnya diuraikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.1 Jumlah Kota, Kabupaten, Luas Wilayah dan Jumlah Penduduk di Pulau Jawa Tahun 2010

No	Provinsi	Kota	Kabupaten	Luas Wilayah (km ²)	Jumlah Penduduk
1	DKI Jakarta	5	1	664.017	9,607,787
2	Jawa Barat	9	17	35,377.76	43,021,826
3	Jawa Tengah	6	29	32,800.69	32,380,687
4	D.I. Yogyakarta	1	4	3,133.15	3,457,491
5	Jawa Timur	9	29	47,799.75	37,476,011
6	Banten	2	4	9,662.92	10,632,166
	Jumlah	33	84	129,438.28	136,575,968

Sumber: BPS tahun 2010 (telah diolah kembali)

Jawa adalah pulau yang menjadi tempat tinggal lebih dari 57% populasi Indonesia. Kepadatannya 1.029 jiwa/km², pulau ini juga menjadi salah satu pulau di dunia yang paling dipadati penduduk. Sekitar 45% penduduk Indonesia berasal dari etnis Jawa, walaupun demikian sepertiga bagian barat pulau ini (Jawa Barat, Banten, dan Jakarta) memiliki kepadatan penduduk lebih dari 1.400 jiwa/km².

Suku Jawa adalah penduduk asli bagian tengah dan timur pulau Jawa yang berbahasa Jawa. Suku Jawa merupakan mayoritas penduduk di Indonesia, mereka hidup dan tinggal di pulau Jawa, khususnya di Jawa Tengah dan Jawa Timur. Selain di pulau Jawa, mereka juga hidup tersebar hampir ke seluruh kepulauan di Indonesia ini.

Subjek dalam penelitian ini berjumlah 700 orang, yang berasal dari perwakilan tiap provinsi yang ada di pulau Jawa. Sebanyak 85,857% partisipan berasal dari provinsi Jawa Tengah, lalu 4,143% dari provinsi Jawa Timur, kemudian 3,857% dari provinsi D.I Yogyakarta, dan sisanya sebanyak 6,143% berasal dari dari provinsi Jakarta, Jawa Barat, dan Banten. Setiap angket tertera biodata subjek, berguna untuk mengetahui berbagai informasi pribadi mengenai subjek yang diperlukan dalam penelitian. Hasil yang diperoleh dapat diuraikan dalam tabel data demografi sebagai berikut:

Tabel 4.2 Data Demografi Penelitian

No	Karakteristik	Jumlah	(%)	
1	Umur (tahun)	<20	61	8.71
		20 - 30	370	52.86
		31 - 40	104	14.86
		41 - 50	119	17.00
		> 50	46	6.57
	Total	700	100.00	
2	Jenis kelamin	Laki -laki	363	51.86
		Perempuan	337	48.14
	Total	700	100.00	
3	Agama	Islam	634	90.57
		Kristen	44	6.29
		Katholik	20	2.86
		Hindu	0	0
		Budha	0	0
	Total	698	99.71	
	Tidak teridentifikasi	2	0.29	
4	Pendidikan terakhir	SMP	5	0.71
		SMA	278	39.71
		D 1 - 3	109	15.57
		S1 - S2	306	43.71
	Total	698	99.71	
	Tidak teridentifikasi	2	0.29	
5	Status Perkawinan	Menikah	370	52.86
		Belum Menikah	330	47.14
	Total	700	100.00	
6	Daerah asal	Jawa Tengah	601	85.86
		Jawa Timur	29	4.14
		Jawa Barat	18	2.57
		DIY	27	3.86
		DKI Jakarta	19	2.71
		Banten	3	0.43
	Total	697	99.57	
	Tidak teridentifikasi	3	0.43	
7	Masa kerja (tahun)	Tetap	21	3.00
		< 1	57	8.14
		1-10	411	58.71
		11-20	65	9.29
		21-30	70	10.00
		>30	25	3.57
	Total	649	92.71	
		Tidak teridentifikasi	51	7.29

Tabel 4.3 Lanjutan Data Demografi Penelitian

8	Suku Ayah	Jawa	666	95.14
		Non-Jawa	22	3.14
	Total		688	98.29
	Tidak teridentifikasi		12	1.71
9	Suku Ibu	Jawa	665	95.00
		Non-Jawa	30	4.29
	Total		695	99.29
	Tidak teridentifikasi		5	0.71
10	Daerah asal Istri /suami	Jawa	352	95.14
		Non-Jawa	16	4.32
	Total		368	99.46
	Tidak teridentifikasi		2	0.29
11	Pekerjaan	PNS	154	22.00
		NON-PNS	546	78.00
	Total		700	100.00
12	Gaji (juta)	< 2	354	50.57
		2 - 5	283	40.43
		5-10	29	4.14
		> 10	12	1.71
	Total		678	96.86
Tidak teridentifikasi		22	3.14	
13	Jam kerja (sehari)	4-5	2	0.29
		6 - 7	251	35.86
		8 - 9	369	52.71
		> 9	54	7.71
	Total		676	96.57
Tidak teridentifikasi		24	3.43	
14	Hari kerja seminggu	<5 Hari	3	0.43
		5 Hari	178	25.43
		6 Hari	431	61.57
		7 Hari	49	7.00
	Total		661	94.43
Tidak teridentifikasi		39	5.57	
15	Jumlah atasan	Tidak Memiliki	16	2.29
		1 - 3	532	76.00
		4 - 5	54	7.71
		> 5	40	5.71
	Total		642	91.71
Tidak teridentifikasi		58	8.29	

Tabel 4.4 Lanjutan Data Demografi Penelitian

16	Jumlah bawahan	Tidak Memiliki	392	56.00
		1 - 10	145	20.71
		11 - 20	34	4.86
		> 20	24	3.43
	Total		595	85.00
	Tidak teridentifikasi		105	15.00
17	Jumlah rekan kerja	Tidak Memiliki	6	0.86
		1 - 10	299	42.71
		11 - 20	112	16.00
		> 20	183	26.14
	Total		600	85.71
	Tidak teridentifikasi		100	14.29
18	Fasilitas dari perusahaan	Kosong	15	2.14
		Asuransi Jiwa	137	19.57
		Asuransi Kesehatan	385	55.00
		Perumahan	40	5.71
		Tunjangan Pendidikan	58	8.29
		Biaya Komunikasi	138	19.71
		Fasilitas Transportasi	131	18.71
19	Kegiatan non formal	Aktif	118	16.86
		Tidak aktif	375	53.57
	Total		493	70.43
	Tidak teridentifikasi		207	29.57
20	Pindah kerja	Belum pernah	213	30.43
		< 2	172	21.57
		2 - 5	158	22.57
		> 5	14	2.00
	Total		557	79.57
Tidak teridentifikasi		143	20.43	
21	Alasan pindah kerja	Gaji/ Kesejahteraan	96	13.71
		Pekerjaan belum sesuai keinginan	64	9.14
		Tuntutan lingkungan	47	6.71
		Kenyamanan	41	5.86
		Kontrak Habis	41	5.86
		Mutasi	31	4.43
		Mencari Pengalaman	19	2.71
		Perusahaan Tutup	3	0.43
	Total		342	48.86
Tidak teridentifikasi		358	51.14	

4.2 Proses Penelitian

Pelaksanaan penelitian berlangsung sejak bulan Februari 2013 sampai dengan Mei 2013. Sebelumnya peneliti melakukan studi pustaka. Peneliti telah melakukan beberapa poin pada tahap studi pustaka ini, antara lain adalah menyusun bab 1, 2 dan 3. Peneliti juga melakukan kajian terhadap sumber-sumber bacaan lain untuk menambah pengetahuan tentang nilai kerja karyawan bersuku Jawa di pulau Jawa.

Proses selanjutnya adalah menyusun instrument penelitian berupa kuesioner dengan *open-ended questionnaire*, pada tahap ini peneliti telah mempersiapkan kuesioner yang diperlukan untuk pengambilan dan pengumpulan data. Kuesioner yang diberikan tidak hanya mengungkapkan nilai kerja, tetapi juga mengungkapkan mengenai definisi kerja, serta perubahan nilai kerja sebelum dan sesudah bekerja.

4.2.1 Pelaksanaan Penelitian

Tabel 4.5 Jadwal Pelaksanaan Penelitian

No.	Waktu	Bentuk Kegiatan
1.	15 November 2012	Penyusunan proposal penelitian
2.	1 Februari 2013	Proses pengambilan data
3.	1 Maret 2013	Tabulasi data
4.	2 April 2013	Kategorisasi
5.	1 Mei 2013	Koding

Penelitian diawali dengan menyusun proposal penelitian dan instrument penelitian yang dilakukan selama 3 bulan, mulai November 2012 sampai dengan Januari 2013. Instrument penelitian berupa kuesioner dengan *open-ended questionnaire*.

Setelah menyusun proposal dan instrument penelitian, pada Februari 2013 sudah melakukan penelitian dengan terjun ke lapangan untuk pengambilan data dengan menyebarkan kuesioner tersebut kepada para karyawan yang bersuku Jawa di pulau Jawa dengan menggunakan teknik *snow ball sampling*, di mana peneliti menghubungi beberapa partisipan yang memenuhi kriteria (*qualified volunteer sample*) dan kemudian meminta partisipan yang bersangkutan untuk merekomendasikan teman, keluarga, atau kenalan yang mereka ketahui yang memenuhi kriteria untuk dijadikan sebagai partisipan penelitian.

Selanjutnya proses pengumpulan data dan tabulasi dilakukan pada bulan Maret 2013. Proses pengumpulan data dilakukan selama sebulan dan setelah semua data terkumpul, kemudian melakukan tabulasi data. Proses tabulasi juga dilakukan selama sebulan dengan mengetik ulang semua jawaban partisipan dan dimasukkan ke dalam bentuk kolom. Setelah berbentuk kolom, kemudian dipotong per aitem dan per jawaban partisipan untuk memudahkan proses kategorisasi.

Kategorisasi juga dilakukan selama sebulan dan dimulai pada bulan April 2013. Kategorisasi dilakukan dengan memilah-milah tiap jawaban partisipan yang telah dipotong untuk dikelompokkan/dikategorikan berdasarkan kata kunci yang sama, pengelompokan didasarkan atas pengetahuan/intuisi atau berdiskusi dengan rekan sejawat (teknik keabsahan data), kemudian menempel potongan tersebut dikertas besar yang telah tertempel pada tembok sesuai dengan kategorinya yang telah ditentukan. Tiap

jawaban dari satu pertanyaan akan terbagi menjadi beberapa kategori dan sebisa mungkin diminimalisir kembali jumlah kategorinya.

Langkah yang terakhir setelah kategorisasi adalah melakukan koding. Koding ini dilakukan melalui 3 tahap, yaitu pada 1 Mei – 12 Mei 2013 pelaksanaan koding 1, pada 20 Mei - 24 Mei 2013 pelaksanaan koding 2 dan pada 27 Mei - 31 Mei 2013 pelaksanaan koding 3. Koding dilakukan untuk menelaah kembali semua kategori yang telah ada, kemudian dikelompokkan atau di masukkan kembali kategori tersebut ke dalam kategori lain yang mendekati kesamaan dan dikelompokkan kembali dari yang khusus menjadi umum untuk meminimalisasi jumlah kategori. Bahwa dalam proses kategorisasi dan koding ini, peneliti dibantu oleh sembilan orang *peer review*, dua di antaranya adalah dosen, dengan alasan supaya unsur subjektivitas tidak mengotori koding dan kategorisasi.

4.3 Temuan Penelitian

4.3.1 Hasil Temuan Penelitian Mengenai Definisi Kerja

Sebanyak 700 jawaban responden yang telah melalui proses tabulasi data kemudian dilakukan koding. Hasil temuan penelitian mengenai definisi kerja diperoleh melalui 2 kali koding. Berikut ini merupakan hasil persentase koding tahap 1.

Tabel 4.6 Koding Pertama Definisi Kerja

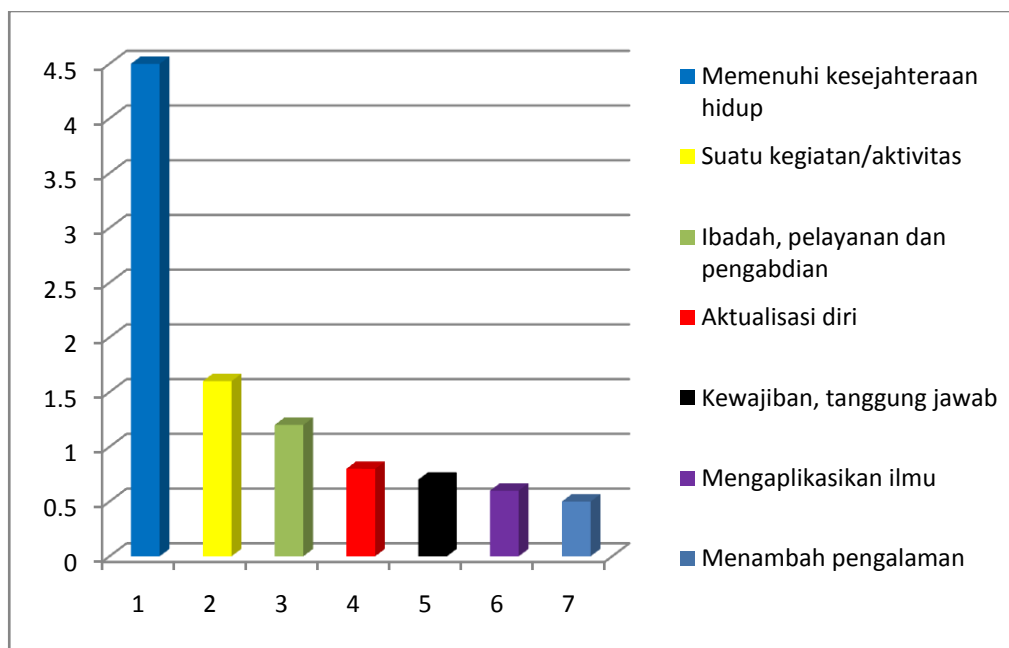
No	Definisi Kerja	Jumlah	%
1	Memenuhi kebutuhan hidup, mencari nafkah	304	43,43
2	Kegiatan/aktivitas	109	15,57
3	Ibadah	61	8,71
4	Aktualisasi diri	52	7,43
5	Kewajiban, tanggung jawab	47	6,71
6	Mengaplikasikan ilmu	41	5,86
7	Menambah pengalaman	32	4,57
8	Pelayanan, pengabdian	21	3,0
9	Kesejahteraan	9	1,29
10	Menghasilkan produk	5	0,71
11	Profesi	1	0,14
12	Lain-lain	18	2,57
	Jumlah	700	100%

Koding tahap 1 menghasilkan 11 kategori dan 1 kategori lain-lain. Kategori lain-lain berisi jawaban partisipan yang kosong, tidak terdefinisi dan tidak dapat di masukkan dalam kategori manapun. Setelah koding tahap 1, dilanjutkan koding tahap 2. Hasil koding tahap 2 adalah sebagai berikut.

Tabel 4.7 Koding Kedua Definisi Kerja

No	Definisi Kerja	Jumlah	%
1	Memenuhi kesejahteraan hidup	313	44,71
	- Memenuhi kebutuhan hidup, mencari nafkah	304	43,43
	- Kesejahteraan	9	1,29
2	Melakukan suatu kegiatan/aktivitas	114	16,29
	- Kegiatan/aktivitas	109	15,57
	- Menghasilkan produk	5	0,71
3	Ibadah, pelayanan, pengabdian	82	11,71
	- Ibadah	61	8,71
	- Pelayanan/pengabdian	21	3,0
4	Aktualisasi diri	52	7,43
5	Kewajiban, tanggung jawab	47	6,71
6	Mengaplikasikan ilmu	41	5,86
7	Menambah pengalaman	32	4,57
8	Lain-lain	19	2,71
	- <i>Uncategory</i>	18	2,57
	- Profesi	1	0,14
	Jumlah	700	100

Setelah menghasilkan 11 kategori pada koding tahap 1, diproses kembali pada koding tahap 2 menjadi 7 kategori dan 1 kategori lain-lain. Terdapat 1 kategori yang di masukkan dalam kategori lain-lain, yaitu kategori profesi karena jumlahnya hanya 1 dan tidak dapat di masukkan dalam kategori yang lain. Berdasarkan hasil koding tahap 1 dan 2, berikut gambar grafiknya.



Gambar 4.1 Definisi Kerja

Berdasarkan tabel koding 1 dan koding 2 di atas dapat diketahui bahwa definisi kerja menurut para responden jika ditulis secara berurutan dari persentase tertinggi hingga terendah adalah pertama memenuhi kesejahteraan hidup, definisi kerja yang kedua adalah melakukan suatu kegiatan/aktivitas, berikutnya adalah ibadah, pelayanan, dan pengabdian, kemudian aktualisasi diri, kewajiban dan tanggung jawab, mengaplikasikan ilmu, dan menambah pengalaman.

Menurut urutan persentase di atas dapat diketahui bahwa memenuhi kesejahteraan hidup merupakan definisi kerja yang paling banyak dipilih oleh pegawai secara keseluruhan dengan persentase 45,24%. Hal tersebut memperlihatkan bagaimana tujuan dari pegawai dalam mendefinisikan kerja yaitu untuk memenuhi kesejahteraan hidup. Dua makna kerja berdasarkan persentase yang tertinggi berikutnya adalah melakukan suatu kegiatan/aktivitas (16,96%), serta ibadah, pelayanan, dan pengabdian (12,20%). Berdasarkan dua definisi kerja tertinggi tersebut memperlihatkan bahwa kerja merupakan suatu kegiatan yang tidak hanya menyangkut dan untuk diri sendiri saja, bahkan juga untuk orang lain dalam bentuk melayani dan mengabdikan.

Definisi kerja yang terendah adalah menambah pengalaman dengan persentase 4,76%. Hal tersebut merupakan definisi kerja yang paling sedikit dipilih oleh karyawan secara keseluruhan. Dua definisi kerja terendah berikutnya adalah mengaplikasikan ilmu (6,10%) dan kewajiban, tanggung jawab (6,99%). Berdasarkan tiga persentase terendah tersebut, dua definisi kerja terendah yaitu menambah pengalaman dan mengaplikasikan ilmu. Hanya sedikit karyawan yang merasa kerja adalah untuk menambah pengalaman dan mengaplikasikan ilmu, karena merasa kedua hal tersebut bukan hal utama yang diinginkan dalam bekerja.

4.3.2 Hasil Temuan Penelitian Mengenai Nilai Kerja yang Paling Penting Menurut Karyawan Jawa

Hasil temuan penelitian mengenai nilai kerja diperoleh melalui 3 kali koding. Berikut ini merupakan hasil persentase koding tahap 1 secara keseluruhan.

Tabel 4.8 Koding Pertama Nilai Kerja

No	Nilai Kerja	Jumlah	%
1	Disiplin, tepat waktu	289	13,76
2	Jujur, dapat dipercaya, amanah	286	13,62
3	Kewajiban, tanggung jawab	281	13,38
4	Loyalitas	122	5,81
5	Mencari nafkah	86	4,10
6	Kerja keras	70	3,33
7	Rajin/tekun	65	3,10
8	Kerjasama, solidaritas	64	3,05
9	Menambah pengalaman, pengetahuan, <i>skill</i>	46	2,19
10	Sosialisasi	44	2,10
11	Ikhlas/tulus	43	2,05
12	Ibadah	41	1,95
13	Dedikasi	40	1,90
14	Sikap positif	40	1,90
15	Motivasi/semangat	38	1,81
16	Profesional	36	1,71
17	Integritas, komitmen	30	1,43
18	Totalitas	30	1,43
19	Kreatif, aktualisasi diri, inovatif	27	1,29
20	Teliti/cekatan	25	1,19
21	Profesi/karier/status	25	1,19
22	Taat/patuh/tertib	21	1,00
23	Menghargai, menghormati	20	0,95
24	Niat	19	0,90
25	Etos kerja	14	0,67
26	Mandiri	14	0,67
27	Bijaksana/adil	13	0,62
28	Mendapat hasil	12	0,57
29	Komunikasi	12	0,57
30	Kecerdasan	12	0,57
31	Konsisten	10	0,48
32	Efektif, efisien	8	0,38
33	Ketrampilan	8	0,38

Tabel 4.9 Lanjutan Koding Pertama Nilai Kerja

34	Manfaat	7	0,33
35	Fokus	7	0,33
36	Konsekuen	5	0,24
37	Lain-lain	190	9,05
	Jumlah	2100	100

Koding tahap 1 menghasilkan 36 kategori dan 1 kategori lain-lain. Pertanyaan nilai kerja ini, mengharuskan setiap partisipan mengisi 3 jawaban, tetapi tidak semua partisipan mengisi dengan 3 jawaban. Hal tersebut yang menyebabkan jumlah kategori lain-lain cukup banyak. Setelah koding tahap 1, dilanjutkan kembali koding tahap 2. Hasilnya adalah sebagai berikut.

Tabel 4.10 Koding Kedua Nilai Kerja

No	Nilai Kerja	Jumlah	%
1	Disiplin	289	13,76
2	Jujur	286	13,62
3	Totalitas	283	13,48
	- Kerja keras	70	3,33
	- Sikap positif	40	1,90
	- Professional	36	1,71
	- Totalitas	30	1,43
	- Profesi, karier, status	25	1,19
	- Niat	19	0,90
	- Etos kerja	14	0,67
	- Mandiri	14	0,67
	- Kecerdasan	12	0,57
	- Efektif, efisien	8	0,38
	- Ketrampilan	8	0,38
	- Fokus	7	0,33
4	Tanggung jawab	281	13,38
5	Loyalitas	207	9,86
	- Loyalitas	122	5,81
	- Dedikasi	40	1,90
	- Integritas, komitmen	30	1,43
	- Konsisten	10	0,48
	- Konsekuen	5	0,24
6	Sosialisasi	166	7,90
	- Kerjasama, solidaritas	64	3,05
	- Menambah pengalaman, pengetahuan, <i>skill</i>	46	2,19

Tabel 4.11 Lanjutan Koding Kedua Nilai Kerja

	- Sosialisasi	44	2,10
	- Komunikasi	12	0,57
7	Motivasi	128	6,10
	- Rajin/tekun	65	3,10
	- Motivasi/semangat	38	1,81
	- Teliti/cekatan	25	1,19
8	Ekonomi	98	4,67
	- Mencari nafkah	86	4,10
	- Mendapat hasil	12	0,57
9	Ibadah	91	4,33
	- Ikhlas, tulus	43	2,05
	- Ibadah	41	1,95
	- Manfaat	7	0,33
10	Aktualisasi diri	27	1,29
11	Patuh	21	1,00
12	Menghargai	20	0,95
13	Bijaksana	13	0,62
14	Lain-lain	190	9,05
	Jumlah	2100	100

Setelah memperoleh 36 kategori pada koding tahap 1, diproses dalam koding tahap 2 menjadi 13 kategori. Sebanyak 13 kategori tersebut diproses kembali dalam koding yang terakhir, yaitu koding tahap 3. Berikut hasil dari koding tahap 3.

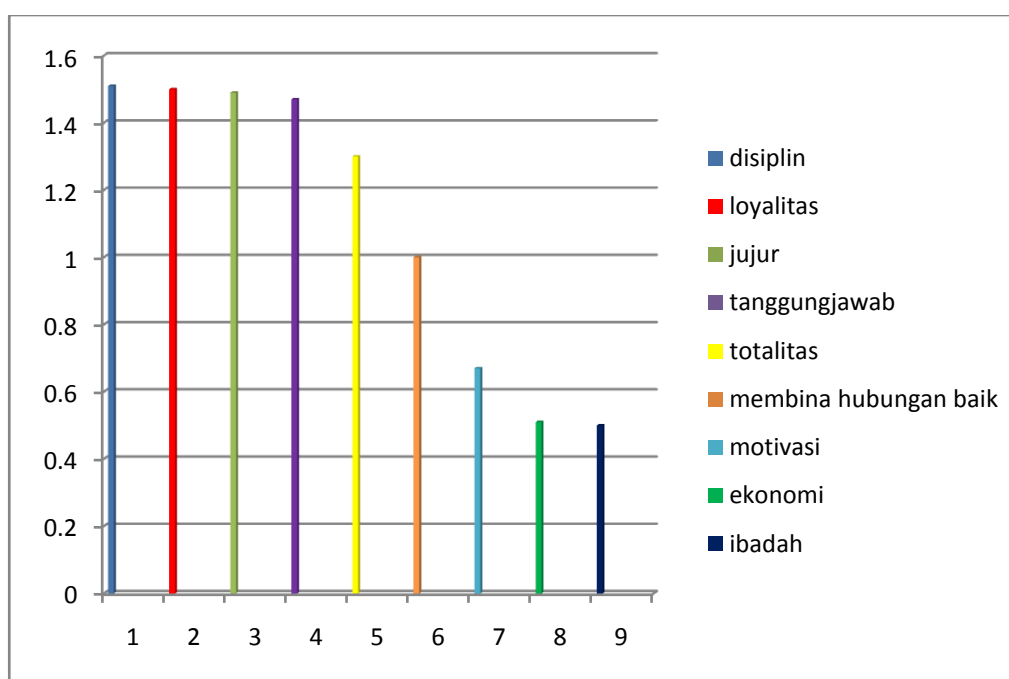
Tabel 4.12 Koding Ketiga Nilai Kerja

No	Nilai Kerja	Jumlah	%
1	Disiplin	289	13,76
2	Loyalitas	288	13,71
	- Loyalitas	267	12,71
	- Patuh	21	1,00
3	Jujur	286	13,62
4	Tanggung jawab	281	13,38
5	Totalitas	250	11,90
	- Totalitas	223	10,62
	- Aktualisasi diri	27	1,29
6	Membina hubungan baik	199	9,48
	- Sosialisasi	166	7,90
	- Menghargai	20	0,95
	- Bijaksana	13	0,62
7	Motivasi	128	6,10

Tabel 4.13 Lanjutan Koding Ketiga Nilai Kerja

8	Ekonomi	98	4,67
9	Ibadah	91	4,33
10	Lain-lain	190	9,05
	Jumlah	2100	100

Koding tahap 2 sebanyak 13 kategori, kemudian diproses pada koding yang terakhir menghasilkan 9 kategori. Berdasarkan hasil koding tahap 1, 2, dan 3, berikut gambar grafiknya.



Gambar 4.2 Nilai Kerja

Berdasarkan tabel koding tahap 1, 2 dan 3 di atas dapat diketahui bahwa nilai kerja yang paling penting menurut para partisipan jika ditulis secara berurutan dari persentase tertinggi hingga terendah adalah pertama disiplin, nilai kerja yang kedua adalah loyalitas, berikutnya adalah jujur, tanggung jawab, totalitas, membina hubungan baik, motivasi, ekonomi dan ibadah.

Menurut urutan persentase di atas dapat diketahui bahwa disiplin merupakan nilai kerja yang paling banyak dipilih oleh karyawan secara keseluruhan dengan persentase 15,13%. Hal tersebut memperlihatkan bagaimana sikap yang dianggap paling penting dalam bekerja yaitu menjunjung tinggi kedisiplinan. Tiga nilai kerja berdasarkan persentase yang tertinggi berikutnya adalah loyalitas (15,08%), jujur (14,97%) dan tanggung jawab (14,71%). Berdasarkan empat nilai kerja tertinggi tersebut memperlihatkan bahwa sikap positif karyawan dalam bekerja dapat memajukan organisasi/perusahaan tempat bekerja karena sangat mendukung dan mengedepankan kepentingan bersama untuk kebaikan bersama pula yang berupa kedisiplinan, kejujuran, loyalitas, dan tanggung jawab.

Nilai kerja yang terendah adalah ibadah dengan persentase 4,76%. Hal tersebut merupakan nilai kerja yang paling sedikit dipilih oleh karyawan suku Jawa secara keseluruhan. Tiga nilai kerja terendah berikutnya adalah ekonomi (5,13%), motivasi (6,70%), dan membina hubungan baik (10,42%). Menurut empat nilai terendah tersebut, dua nilai terendah yaitu ibadah dan ekonomi. Ekonomi masuk dalam nilai kerja dengan persentase terendah, padahal persentase tertinggi pada definisi kerja adalah memenuhi kesejahteraan hidup yang sangat berkaitan erat dengan ekonomi.

4.3.3 Hasil Temuan Penelitian Mengenai Alasan Pemilihan Nilai Kerja tersebut Menurut Karyawan Jawa

Hasil temuan penelitian mengenai alasan pemilihan nilai kerja diperoleh melalui 3 kali koding. Berikut ini merupakan hasil persentase koding tahap 1 dari karyawan suku Jawa secara keseluruhan.

Tabel 4.14 Koding Pertama Alasan Pemilihan Nilai Kerja

No	Alasan Pemilihan Nilai Kerja	Jumlah	%
1	Dapat menghasilkan kinerja yang baik dan maksimal	289	41,29
2	Modal utama dalam bekerja	170	24,29
3	Kunci keberhasilan dan kesuksesan	86	12,29
4	Dapat menghasilkan uang, memenuhi kebutuhan hidup	45	6,43
5	Menambah pengalaman	6	0,86
6	Lain-lain	104	14,86
	Jumlah	700	99,99

Koding tahap 1 hanya menghasilkan 5 kategori dan 1 kategori lain-lain. Sebanyak 5 kategori tersebut masih diproses kembali dalam koding tahap 2, dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 4.15 Koding Kedua Alasan Pemilihan Nilai Kerja

No	Alasan Pemilihan Nilai Kerja	Jumlah	%
1	Dapat menghasilkan kinerja yang baik dan maksimal	289	41,29
2	Kunci kesuksesan	256	36,57
	- Modal utama dalam bekerja	170	24,29
	- Kunci keberhasilan dan kesuksesan	86	12,29
3	Dapat memenuhi kebutuhan hidup	45	6,43
4	Menambah pengalaman	6	0,86
5	Lain-lain	104	14,86
	Jumlah	700	99,99

Hasil koding tahap 1 sebanyak 5 kategori, pada koding tahap 2 hanya menjadi 4 kategori. Selanjutnya masih diproses kembali pada koding yang terakhir. Hasilnya adalah sebagai berikut.

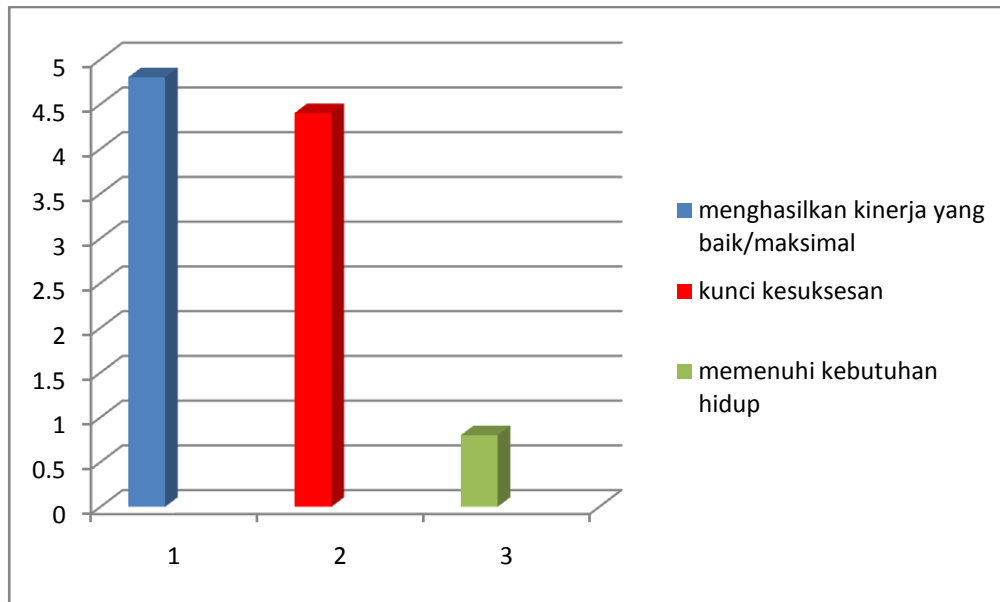
Tabel 4.16 Koding Ketiga Alasan Pemilihan Nilai Kerja

No	Alasan Pemilihan Nilai Kerja	Jumlah	%
1	Dapat menghasilkan kinerja yang baik dan maksimal	289	41,29
2	Kunci kesuksesan	262	37,43
	- Kunci kesuksesan	256	36,57
	- Menambah pengalaman	6	0,86
3	Dapat memenuhi kebutuhan hidup	45	6,43

Tabel 4.17 Lanjutan Koding Ketiga Alasan Pemilihan Nilai Kerja

4	Lain-lain	104	14,86
	Jumlah	700	99,99

Koding tahap 3 diperoleh hasil akhir sebanyak 3 kategori, yaitu dapat menghasilkan kinerja yang baik dan maksimal, kunci kesuksesan, dan dapat memenuhi kebutuhan hidup. Berikut gambar grafiknya.



Gambar 4.3 Alasan Pemilihan Nilai Kerja

Berdasarkan tabel koding tahap 1, 2 dan 3 di atas dapat diketahui bahwa alasan pemilihan nilai kerja yang dianggap paling penting menurut para partisipan jika ditulis secara berurutan dari persentase tertinggi hingga terendah adalah pertama dapat menghasilkan kinerja yang baik dan maksimal, alasan yang kedua adalah kunci kesuksesan, dan yang terakhir adalah dapat memenuhi kebutuhan hidup.

Menurut urutan persentase di atas dapat diketahui bahwa dapat menghasilkan kinerja yang baik dan maksimal merupakan alasan pemilihan nilai kerja yang paling banyak dipilih oleh pegawai secara keseluruhan

dengan persentase 48,49%. Hal tersebut memperlihatkan nilai kerja yang paling banyak dipilih adalah untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Selanjutnya sebanyak 37,43% partisipan memilih kunci kesuksesan sebagai alasan dalam pemilihan nilai kerja. Karyawan suku Jawa menginginkan nilai kerja yang telah dipilih tersebut dapat membuka jalan maupun peluang dalam menuju kesuksesan dan keberhasilan.

Alasan pemilihan nilai kerja yang terendah adalah memenuhi kebutuhan hidup dengan persentase 7,55%. Hal tersebut merupakan alasan pemilihan nilai kerja yang paling sedikit dipilih oleh karyawan secara keseluruhan. Selisihnya sangat mencolok dengan dua kategori lain, yaitu dapat menghasilkan kinerja yang baik dan maksimal serta kunci kesuksesan. Seperti telah diketahui bahwa ekonomi masuk dalam nilai terendah sehingga memenuhi kebutuhan hidup juga merupakan persentase terendah dalam alasan pemilihan nilai kerja yang dianggap paling penting.

4.3.4 Hasil Temuan Penelitian Mengenai Perubahan Nilai Kerja Sebelum dan Sesudah Bekerja Menurut Karyawan Jawa

Hasil temuan penelitian perubahan nilai kerja diperoleh melalui 3 kali koding. Berikut ini merupakan hasil persentase koding tahap 1 dari karyawan suku Jawa secara keseluruhan.

Tabel 4.18 Koding Pertama Perubahan Nilai Kerja

No	Perubahan Nilai Kerja	Jumlah	%
1	Ada, perubahan positif/ke arah yang lebih baik	253	36,14
2	Tidak ada perubahan	146	20,86
3	Ada, memperoleh penghasilan	75	10,71
4	Ada, penambahan wawasan dan pengalaman	64	9,14
5	Ada, memperluas lingkup sosialisasi	46	6,57

Tabel 4.19 Lanjutan Koding Pertama Perubahan Nilai Kerja

6	Ada, menjadi lebih menghargai waktu dan uang	28	4,00
7	Ada, lebih mengenal situasi dan kondisi pekerjaan	12	1,71
8	Ada, perubahan negatif	9	1,29
9	Lain-lain	67	9,57
	Jumlah	700	100

Pertanyaan mengenai perubahan nilai kerja ini, ada partisipan yang menjawab ada perubahan dan ada pula yang menjawab tidak ada perubahan. Kebanyakan dari partisipan menjawab ada perubahan. Perubahan tersebut pada koding tahap 1 menghasilkan 7 kategori. Dilanjut koding tahap 2, hasilnya sebagai berikut.

Tabel 4.20 Koding Kedua Perubahan Nilai Kerja

No	Perubahan Nilai Kerja	Jumlah	%
1	Perubahan ke arah positif	478	68,29
	- Perubahan positif/ke arah yang lebih baik	253	36,14
	- Memperoleh penghasilan	75	10,71
	- Penambahan wawasan dan pengalaman	64	9,14
	- Memperluas lingkup sosialisasi	46	6,57
	- Menjadi lebih menghargai waktu dan uang	28	4,00
	- Lebih mengenal situasi dan kondisi pekerjaan	12	1,71
2	Tidak ada perubahan	146	20,86
3	Perubahan ke arah negatif	9	1,29
4	Lain-lain	67	9,57
	Jumlah	700	100

Hasil koding pertama sebanyak 7 kategori, pada koding kedua hanya dikelompokkan menjadi 2 kategori, yaitu perubahan ke arah positif dan perubahan ke arah negatif. Selanjutnya pada koding ketiga akan dikelompokkan kembali secara lebih rinci, hasilnya adalah sebagai berikut.

Tabel 4.21 Koding Ketiga Perubahan Nilai Kerja

No	Perubahan Nilai Kerja	Jumlah	%
1	Perubahan ke arah positif, kerja adalah belajar	329	47,00001
	- Perubahan positif/ke arah yang lebih baik	253	36,14286
	- Penambahan wawasan dan pengalaman	64	9,14286
	- Lebih mengenal situasi dan kondisi pekerjaan	12	1,71429
2	Perubahan positif, kerja menghargai waktu dan uang	103	14,71429
	- Memperoleh penghasilan	75	10,71429
	- Menjadi lebih menghargai waktu dan uang	28	4,0
3	Perubahan positif, kerja adalah hubungan sosial	46	6,57143
4	Tidak ada perubahan	146	20,85714
5	Perubahan ke arah negatif	9	1,28571
6	Lain-lain	67	9,57143
	Jumlah	633	100

Hasil koding tahap 2 yang hanya menghasilkan 2 kategori, pada koding ketiga ini dijabarkan kembali sehingga diperoleh hasil akhir sebanyak 4 kategori, yaitu 3 kategori perubahan ke arah positif dan 1 kategori ke arah negatif. Gambar grafiknya sebagai berikut.



Gambar 4.4 Perubahan Nilai Kerja

Berdasarkan tabel koding tahap 1, 2 dan 3 di atas dapat diketahui bahwa perubahan nilai kerja sebelum dan sesudah bekerja menurut para karyawan Jawa jika ditulis secara berurutan dari persentase tertinggi hingga terendah adalah pertama kerja adalah belajar, perubahan yang kedua adalah dengan bekerja dapat menghargai waktu dan uang, berikutnya adalah kerja adalah hubungan sosial dan terakhir perubahan ke arah negatif.

Menurut urutan persentase di atas dapat diketahui bahwa perubahan positifnya, kerja adalah belajar merupakan perubahan yang paling banyak dipilih oleh karyawan secara keseluruhan dengan persentase 51,97%. Hal tersebut memperlihatkan bahwa nilai kerja sebelum dan sesudah bekerja mengacu pada perubahan yang positif, yaitu dengan bekerja dapat melakukan/mengerjakan sesuatu hal baru yang awalnya belum bisa atau belum mampu dikerjakan. Satu perubahan positif berdasarkan persentase

yang tertinggi berikutnya adalah dengan bekerja dapat menghargai waktu dan uang (16,27%). Berdasarkan dua perubahan tertinggi sebelum dan sesudah bekerja memperlihatkan bahwa perubahan tersebut mencakup beberapa aspek yaitu pembelajaran, penghargaan waktu dan penghargaan uang.

Sebelum membahas perubahan dengan persentase terendah, ternyata ada pula karyawan Jawa yang menjawab tidak ada perubahan sebesar 23,06%. Selanjutnya perubahan dengan persentase terendah adalah perubahan ke arah negatif dengan persentase 1,42%. Hal tersebut merupakan perubahan yang paling sedikit dipilih oleh karyawan secara keseluruhan. Satu perubahan positif terendah berikutnya adalah kerja merupakan hubungan sosial (7,27%). Perubahan hubungan sosial sedikit dipilih karena bersosialisasi tidak hanya dapat dilakukan di tempat kerja, tetapi bisa dilakukan di manapun.

4.3.5 Hasil Temuan Penelitian Mengenai Alasan Perubahan Nilai Kerja Menurut Karyawan Jawa

Hasil temuan penelitian mengenai alasan perubahan nilai kerja diperoleh melalui 2 kali koding. Berikut ini merupakan hasil persentase koding tahap 1 dari karyawan suku Jawa secara keseluruhan.

Tabel 4.22 Koding Pertama Alasan Perubahan Nilai Kerja

No	Alasan Perubahan Nilai Kerja	Jumlah	%
1	Tidak ada perubahan	146	20,86
2	Pembelajaran	86	12,29
3	Pengaruh lingkungan pekerjaan	71	10,14
4	Bertambah wawasan dan pengalaman	64	9,14
5	Tuntutan dan tekanan pekerjaan	50	7,14
6	Pengaruh materi	45	6,43
7	Keinginan untuk maju	39	5,57
8	Interaksi dengan orang lain	35	5,00
9	Perubahan pandangan dan sikap	29	4,14
10	Kesadaran diri	28	4,00
11	Perubahan waktu dan teknologi	25	3,57

Tabel 4.23 Lanjutan Koding Pertama Alasan Perubahan Nilai Kerja

12	Kebiasaan	15	2,14
13	Ada perubahan negatif	13	1,86
14	Proses	8	1,14
15	Lain-lain	46	6,57
	Jumlah	700	100

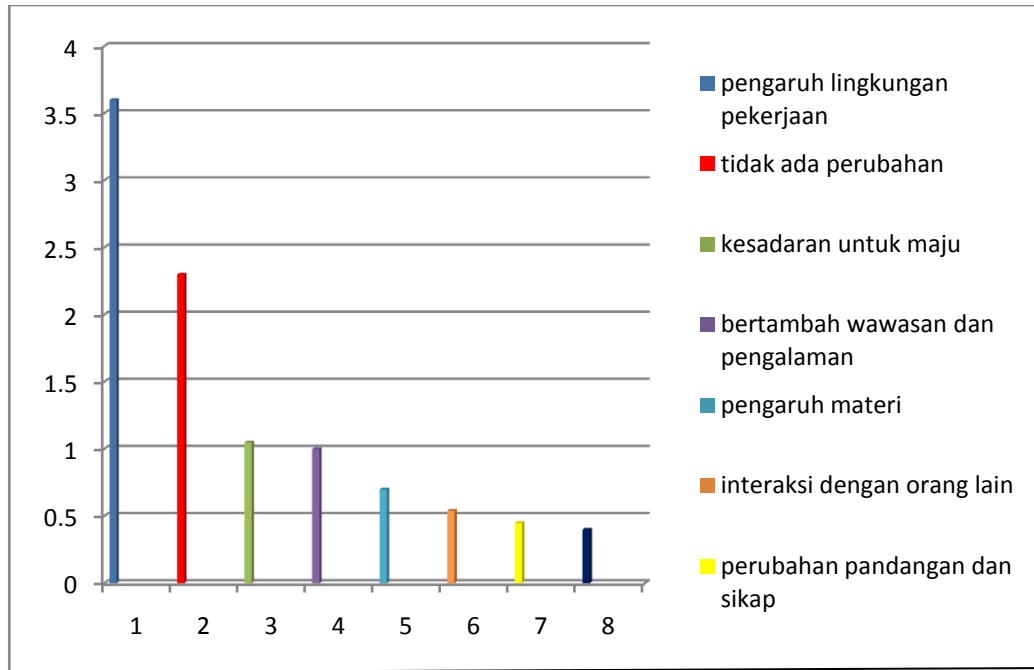
Koding tahap 1 menghasilkan 13 kategori perubahan dan dilanjutkan dengan koding tahap 2, hasilnya sebagai berikut.

Tabel 4.24 Koding Kedua Alasan Perubahan Nilai Kerja

No	Alasan Perubahan Nilai Kerja	Jumlah	%
1	Pengaruh lingkungan pekerjaan	230	32,86
	- Pembelajaran	86	12,29
	- Pengaruh lingkungan pekerjaan	71	10,14
	- Tuntutan dan tekanan pekerjaan	50	7,14
	- Kebiasaan	15	2,14
	- Proses	8	1,14
2	Tidak ada perubahan	146	20,86
3	Kesadaran untuk maju	67	9,57
	- Keinginan untuk maju	39	5,57
	- Kesadaran diri	28	4,00
4	Bertambah wawasan dan pengalaman	64	9,14
5	Pengaruh materi	45	6,43
6	Interaksi dengan orang lain	35	5,00
7	Perubahan pandangan dan sikap	29	4,14
8	Perubahan waktu dan teknologi	25	3,57
9	Lain-lain	59	8,43
	- <i>Uncategory</i>	46	6,57
	- Perubahan negatif	13	1,86
	Jumlah	700	100

Sebanyak 13 kategori yang telah diperoleh pada koding tahap 1, pada koding tahap 2 hasil akhir yang didapat sebanyak 7 kategori. Kategori-kategori tersebut berisi alasan perubahan yang positif karena perubahan negatif di masukkan dalam kategori lain-lain dengan alasan jumlahnya yang

sedikit dan tidak dapat di masukkan pada kategori lainnya. Berikut gambar grafiknya.



Gambar 4.5 Alasan Perubahan Nilai Kerja

Berdasarkan tabel koding tahap 1 dan 2 di atas dapat diketahui bahwa alasan perubahan nilai kerja menurut para karyawan Jawa jika ditulis secara berurutan dari persentase tertinggi hingga terendah adalah pertama pengaruh lingkungan pekerjaan, alasan perubahan yang kedua adalah kesadaran untuk maju, berikutnya adalah bertambah wawasan dan pengalaman, pengaruh materi, interaksi dengan orang lain, perubahan pandangan dan sikap, dan perubahan waktu dan teknologi.

4.4 Pembahasan Penelitian

4.4.1 Definisi kerja

Kerja merupakan hakekat kehidupan manusia. Selama manusia hidup, manusia harus selalu bekerja. Kerja merupakan bagian yang paling mendasar dari kehidupan manusia dan bagian yang tidak bisa dipisahkan dari kehidupan manusia. Sebagai bagian yang paling dasar, kerja akan memberikan status dari masyarakat yang ada di lingkungannya.

Kerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia. Kebutuhan itu bisa bermacam-macam, berkembang dan berubah, bahkan seringkali tidak disadari oleh pelakunya. Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya, dan orang berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukannya akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sebelumnya (Anoraga 2006: 11). Terdapat kebutuhan-kebutuhan pada diri manusia yang pada saatnya membentuk tujuan-tujuan yang hendak dicapai dan dipenuhi. Menurut Dr. May Smith (Anoraga 2006: 12) tujuan kerja adalah untuk hidup.

Karyawan suku Jawa mendefinisikan kerja menjadi tujuh konsep, yaitu: (1) memenuhi kesejahteraan hidup; (2) melakukan suatu kegiatan atau aktivitas; (3) suatu ibadah, pelayanan dan pengabdian; (4) aktualisasi diri; (5) suatu kewajiban dan tanggung jawab; (6) mengaplikasikan ilmu; dan (7) menambah pengalaman.

Hasil tertinggi definisi kerja menurut karyawan suku Jawa adalah memenuhi kesejahteraan hidup, berarti bahwa bekerja adalah mencari

nafkah/penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari demi melanjutkan keberlangsungan hidup sehingga dapat mencapai kesejahteraan.

Berdasarkan berbagai pandangan umum, kerja merupakan bagian dari kehidupan manusia yang paling mendasar dan esensial. Kebanyakan orang mendefinisikan kerja adalah untuk memperoleh uang, jadi nyatalah bahwa keinginan untuk mempertahankan hidup merupakan salah satu sebab yang terkuat yang dapat menjelaskan alasan seseorang bekerja. Melalui kerja dapat memperoleh uang dan uang tersebut dapat dipakai untuk memuaskan semua tipe kebutuhan (Anoraga 2006: 19).

Menurut Anoraga (2006: 23) orang yang taraf perkembangan dirinya rendah, mengartikan kerja berorientasi pada kebutuhan. Misalnya untuk mendapatkan nafkah bagi kehidupan anak-istri atau anak-suami. Hal tersebut dapat timbul sebagai akibat ia tidak/belum bekerja, padahal dari segi usia seharusnya ia sudah dapat mencari nafkah sendiri atau jawaban tersebut muncul secara otomatis sebagai suatu kebiasaan saja, misalnya sebaiknya orang bekerja dan tidak menganggur.

Menurut Dr. May Smith, tujuan dari kerja adalah untuk hidup. Berdasarkan hal itu, maka mereka yang menukarkan kegiatan fisik atau kegiatan otak dengan sarana kebutuhan untuk hidup, berarti bekerja. Sesuai dengan pendapat tersebut, maka hanya kegiatan-kegiatan orang yang bermotivasikan kebutuhan ekonomis sajalah yang bisa dikategorikan sebagai kerja (Anoraga 2006: 12).

Menurut pandangan orang Jawa, upaya untuk mencapai kesejahteraan hidup dilakukan dengan bekerja. Ukuran kesejahteraan hidup diartikan dalam bentuk materi. Upaya yang dilakukan orang Jawa untuk mencapai kesejahteraan (dalam struktur kesejahteraan orang Jawa) lebih didorong oleh nilai-nilai kesejahteraan Jawa yang diyakini bersama. Hal ini menjelaskan bahwa keputusan pelaku melakukan tindakan kolektif lebih didasarkan atas moral bersama.

Etos kerja orang Jawa juga dihubungkan dengan ungkapan-ungkapan dalam masyarakat Jawa seperti: *alon-alon waton kelakon* (pelan-pelan asal tercapai) dan *ono dino ono upo* (ada hari pasti ada nasi). Ungkapan-ungkapan tersebut menandakan bahwa masyarakat Jawa termasuk orang yang pasrah. Ungkapan-ungkapan tersebut memberikan kesan santai, tidak ada kemauan keras, tidak ada gairah kerja pada orang Jawa. Sikap santai tersebut juga dihubungkan dengan ungkapan *oyo ngoyo* (jangan memaksakan diri). Orang Jawa tidak merasa perlu terlalu memeras tenaga dan pikiran, dengan santai ia dapat mencukupi kebutuhan keluarga, sehingga ungkapan *aja ngaya* masih relevan untuk diterapkan dalam lingkungan kerja. Etos kerja yang berlandaskan *aja ngaya* akan menjauhkan manusia dari keserakahan, kedengkian, dan perasaan tidak puas (Darni 2009).

Definisi kerja yang kedua adalah melakukan suatu kegiatan atau aktivitas sehari-hari untuk menghasilkan suatu produk. Menurut Anoraga (2006: 49) kerja adalah keseluruhan pelaksanaan aktivitas-aktivitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan oleh manusia untuk mencapai tujuan tertentu.

Anoraga (2006: 11) mengungkapkan bahwa pada diri manusia terdapat kebutuhan-kebutuhan yang pada saatnya membentuk tujuan-tujuan yang hendak dicapai dan dipenuhinya. Demi mencapai tujuan-tujuan itu, orang terdorong melakukan suatu aktivitas yang disebut kerja. Tidak semua aktivitas dapat dikatakan kerja, karena menurut Dr. Franz Von Magnis pekerjaan adalah kegiatan yang direncanakan (Anoraga 2006: 11).

Selanjutnya kerja adalah suatu ibadah, pelayanan, dan pengabdian karena tugasnya melayani dan mengabdikan untuk kepentingan orang lain maupun perusahaan tempat bekerja. Menurut Anoraga (2006: 25) pekerjaan merupakan sarana pelayanan dan perwujudan kasih. Melalui pekerjaan, seseorang melayani dirinya sendiri dengan memenuhi kebutuhan hidupnya. Bekerja juga dilaksanakan tidak hanya karena pelaksanaan kegiatan itu menyenangkan, melainkan karena kita mau dengan sungguh-sungguh mencapai suatu hasil yang kemudian berdiri sendiri atau sebagai benda, karya, tenaga dan sebagainya, atau sebagai pelayanan terhadap masyarakat, termasuk dirinya sendiri. Kegiatan itu dapat berupa pemakaian tenaga jasmani maupun rohani (Anoraga 2009: 12).

Seperti halnya aktivitas keseharian seorang muslim, kerja juga harus diniatkan dan berorientasi ibadah kepada Allah SWT. Setiap aktivitas yang dilakukan hakikatnya mencari keridhaan Allah semata. Setiap ibadah kepada Allah harus direalisasikan dalam bentuk tindakan, sehingga bagi seorang muslim aktivitas bekerja juga mengandung nilai ibadah. Kesadaran ini pada

gilirannya akan membuat kita bisa bekerja secara ikhlas, bukan demi mencari uang atau jabatan semata.

Menurut karyawan Jawa kerja juga sebagai aktualisasi diri berarti bahwa bekerja merupakan sarana bagi manusia untuk menciptakan dan menunjukkan eksistensi dirinya menjadi lebih berharga. Pekerjaan adalah usaha yang ditujukan untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri atau kebutuhan umum, maka dapat dikatakan bahwa orang bekerja itu untuk mempertahankan eksistensi diri sendiri dan keluarganya. Orang dalam hubungannya dengan pekerjaan tersebut akan mengadakan perbaikan terhadap kondisi-kondisi kerja yang dapat mengakibatkan orang itu tidak menyukai pekerjaannya (Anoraga 2006: 21).

Aktualisasi diri artinya pengungkapan atau pernyataan diri kita, yang harus diaktualisasikan antara lain: (1) kemampuan untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab; (2) kejujuran; (3) disiplin; (4) kemauan untuk maju; (5) menunjukkan terlebih dulu kualitas pekerjaan yang dilakukan sebelum menuntut terlalu banyak untuk menerima imbalan yang besar karena kerja adalah aktualisasi diri.

Selanjutnya menurut karyawan Jawa kerja adalah suatu kewajiban atau tanggung jawab yang harus dilakukan untuk kelangsungan hidup. Manusia hidup di dunia ini mempunyai kewajiban untuk berusaha, bekerja, dan berkarya sesuai dengan kemampuannya. Kewajiban manusia untuk bekerja sudah diperkenalkan sejak masih kanak-kanak. Semakin manusia itu dewasa,

bahkan memasuki alam orang tua sudah mengumpulkan banyak hasil dari jerih payahnya. Hasil itu dapat berupa barang dan jasa.

Tanggung jawab merupakan kemampuan seseorang untuk memilih respon dan menerima konsekuensi atas keputusan yang diambil (dalam Lubis dan Nuryana 2006). Seorang yang memiliki tanggung jawab tingkat tinggi akan secara aktif berusaha mencapai tujuan, memperlihatkan komitmen, aktivitas-aktivitas, perilaku-perilaku, dan gaya hidup untuk memaksimalkan prestasi serta aktualisasi diri sepenuhnya menurut cara keinginan mereka sendiri. Seseorang yang memiliki tanggung jawab tingkat tinggi melakukan sesuatu bukan karena diminta melakukan sesuatu, bukan karena mereka diperintahkan orang lain untuk melakukan sesuatu, tetapi karena dorongan yang muncul untuk memuaskan diri yang diyakininya bahwa tanggung jawab kehidupan, masa depan, dan nasibnya berada di pundaknya sendiri (dalam Lubis dan Nuryana 2006).

Karyawan suku Jawa menyebutkan bahwa kerja juga dapat untuk mengaplikasikan ilmu. Mengaplikasikan ilmu berarti menerapkan ilmu pengetahuan yang diketahui dan didapat selama berada dibangku sekolah untuk kemudian dipraktekkan secara nyata dalam lingkungan kerja, sehingga tidak hanya memahami secara teoritis saja tetapi juga paham dalam praktik sebenarnya.

Selanjutnya, pilihan terendah karyawan suku Jawa bahwa bekerja dapat mencari dan menambah pengalaman yang nyata di dunia kerja, karena bekerja sebagai suatu proses pembelajaran. Pengalaman kerja sangat penting

dalam suatu organisasi, dengan memperoleh pengalaman kerja, maka tugas yang dibebankan dapat dikerjakan dengan baik. Pengalaman kerja juga jelas sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan karena dengan mempunyai pengalaman kerja, maka prestasi kerjanya akan meningkat. Pengalaman bekerja yang dimiliki seseorang, kadang-kadang lebih dihargai daripada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi. Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu (Sastrohadiwiryo 2005: 163).

Berdasarkan hasil temuan di atas dapat disimpulkan bahwa definisi kerja menurut karyawan suku Jawa sebagai kewajiban untuk memenuhi kesejahteraan hidup dan sebagai suatu kegiatan atau aktivitas untuk mengaplikasikan ilmu, aktualisasi diri, menambah pengalaman, serta ibadah, pelayanan dan pengabdian.

Meaning of Working (MOW) International Research Team 1987
mendefinisikan kerja sebagai berikut:

The significance, beliefs, definition and the value which individuals and groups attach to work as a major stream of human activity that occurs over much of their lives... it is not meaning attributes related only to the present work performed or the present job that are of interest, rather, the concern is with the importance, the value, the significance, and the meaning of working in general (MOW International Research Team 1987)

Berdasarkan definisi di atas, terlihat bahwa kerja adalah tingkat penting (*significance*), kepercayaan-kepercayaan (*beliefs*), pengertian-pengertian (*definitions*) dan nilai-nilai (*values*) individu maupun kelompok terhadap kerja, bukan hanya atribut yang berlaku pada pekerjaan yang dijalani dan diinginkan saat ini, sebagai aktivitas utama yang paling banyak dilakukan dalam kehidupan individu maupun kelompok (*MOW International Research Team 1987*).

Secara keseluruhan, *MOW International Research Team* menggunakan *heuristic research model* di mana makna kerja dilihat dari 5 domain, yaitu: (1) sentralitas kerja (*work centrality*) atau tingkatan sejauh mana kegiatan bekerja dianggap penting dalam kehidupan individu dibandingkan aspek-aspek kehidupan lainnya, terdiri dari kepercayaan/nilai (*belief/value component*) dan komponen orientasi keputusan (*decision orientation component*); (2) norma-norma sosial mengenai bekerja (*societal norm about working*) yaitu apakah bekerja dipandang sebagai suatu hak atau kewajiban; (3) hasil-hasil bekerja yang dianggap bernilai (*valued working outcomes*), terdiri dari status dan *prestige*, penghasilan, pengisi waktu, kontak antar pribadi, pelayanan masyarakat, ekspresi diri; (4) tingkat pentingnya tujuan-tujuan kerja (*importance of work goals*) terdiri dari dimensi ekspresif, dimensi ekonomis, dimensi kenyamanan, dimensi kesempatan belajar; dan (5) identifikasi peran kerja (*work role identification*) terdiri dari pelaksana tugas, wakil/bagian organisasi, penghasil produk/jasa, anggota tim, professional, pencari nafkah (*MOW International Research Team 1987: 73*).

Terdapat banyak kesamaan definisi kerja karyawan Jawa dengan *Meaning of Working (MOW) International Research Team*, antara lain yang menyebutkan kerja adalah untuk memenuhi kesejahteraan hidup/pencari nafkah dan penghasilan, sebagai pelayanan dan pengabdian masyarakat, kewajiban, dan kesempatan belajar berupa mengaplikasikan ilmu dan menambah pengalaman. Beberapa perbedaannya antara lain sebagai aktualisasi diri dan ibadah. Masyarakat Jawa memang termasuk masyarakat yang masih menjunjung tinggi nilai agama/religious dibandingkan dengan orang barat. Orang Jawa percaya bahwa Tuhan adalah pusat alam semesta dan pusat segala kehidupan karena sebelum semuanya terjadi di dunia ini Tuhanlah yang pertama kali ada. Tuhan tidak hanya menciptakan alam semesta beserta isinya tetapi juga bertindak sebagai pengatur, karena segala sesuatunya bergerak menurut rencana dan atas izin serta kehendak-Nya.

4.4.2 Nilai kerja dominan

Setelah memilih pekerjaan yang sesuai dengan kepribadian dan mempertimbangkan dengan faktor-faktor, seperti rasa aman, kondisi tempat kerja, teman sekerja, dan tipe pekerjaan, pekerja juga harus mempertimbangkan nilai kerjanya. Nilai merupakan keyakinan umum yang mengarahkan perilaku dan sikap individu dalam menghadapi situasi yang beragam (Yuwono 2005: 99). Nilai merupakan keinginan afektif, kesadaran atau keinginan yang membimbing perilaku. Nilai pribadi seseorang membimbing perilakunya di dalam dan di luar perilakunya (Ivancevich 2006: 42).

Nilai diperoleh dan berkembang karena pengaruh kebudayaan, masyarakat dan kepribadian seseorang. Unsur budaya sebagai variabel penting untuk memahami perkembangan konsep dan pandangan-pandangan hidupnya. Pandangan atau konsep tersebut dipengaruhi oleh nilai-nilai. Nilai akan memberi arah seseorang dalam bertingkah laku dan menentukan dalam pengambilan keputusan (Sudiantara 1998: 20).

Nilai menentukan benar dan salahnya tindakan seseorang serta menunjukkan apa saja yang seharusnya dilakukan secara ideal. Keberadaan nilai membentuk persepsi pada individu dan mengarahkan pada munculnya motif-motif tertentu yang dapat memperkeruh objektivitas dan rasionalitas. Melalui persepsi yang tertanam kuat dalam pola pikir, individu akan menunjukkan sikap dan perilaku yang berbeda-beda dalam bekerja.

Nilai kerja merupakan orientasi individual dalam sikap terhadap pekerjaannya sendiri, terhadap hubungan interpersonalnya dengan anggota perusahaan dan loyalitas kepada perusahaan maupun organisasi. Perbedaan nilai kerja pada individu dalam organisasi seringkali menimbulkan ketidakcocokan yang berujung pada ketidakpuasan bekerja sehingga menurunkan motivasi individu untuk terus berkarya mencapai tujuan organisasi. Organisasi akan beroperasi secara efisien ketika ada nilai kerja yang diyakini bersama oleh setiap individu.

Terdapat penelitian terdahulu Ramzy (2009) yang meneliti tentang "pengaruh nilai kerja terhadap kinerja lingkungan di bandara", adapun hasilnya yang merupakan 5 nilai kerja yang paling dominan dalam

mempengaruhi kinerja lingkungan bandara antara lain adil, berpikir positif, bijaksana, cerdas, dan dedikasi/pengabdian. Nilai kerja yang memiliki skor sedang yaitu konsisten, loyalitas/kesetiaan, kreativitas, jiwa dagang, dan jiwa wirausaha. Nilai kerja yang memiliki skor rendah, yakni prioritas, prakarsa/inisiatif, tindakan, tertib, dan rajin.

Selanjutnya penelitian Kasa (2004) mengenai “hubungan antara nilai kerja dan faktor demografi guru pelatih”, hasilnya nilai kerja yang dianggap penting bagi guru pelatih di Malaysia adalah perkembangan diri, ganjaran ekonomi, pekerjaan yang terjamin, gaya hidup dan kreativitas. Nilai kerja yang dianggap kurang penting adalah keanekaragaman, kewenangan, hubungan sosial, resiko dan gengsi.

Terdapat lagi penelitian Kasa dan Aroff (1997) mengenai “hubungan nilai kerja dengan jantina, umur dan pengalaman mengajar guru pelatih” hasilnya menunjukkan bahwa guru pelatih menganggap nilai kerja perkembangan diri, ganjaran ekonomi dan pekerjaan terjamin sebagai nilai kerja yang paling penting. Nilai kerja seperti kreativitas, keadaan tempat kerja, *style* hidup, dan autonomi dianggap sebagai nilai yang cukup penting. Selanjutnya mereka menganggap nilai kerja kepelbagaian, autoriti, hubungan sosial, resiko dan *prestige* sebagai nilai yang kurang penting.

Terdapat perbedaan nilai kerja pada hasil penelitian di atas dengan nilai kerja karyawan Jawa. Nilai kerja yang dianggap paling penting menurut karyawan suku Jawa, antara lain: (1) disiplin, (2) loyalitas, (3) jujur, (4)

tanggung jawab, (5) totalitas, (6) membina hubungan baik, (7) motivasi, (8) ekonomi, (9) ibadah.

Disiplin menurut karyawan jawa berarti selalu tepat waktu pada jam-jam kerja (jam berangkat dan jam pulang kerja) maupun dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Disiplin adalah kesanggupan menguasai diri yang diatur. Anoraga (2006: 46) mendefinisikan disiplin adalah suatu sikap, perbuatan untuk selalu mentaati tata tertib. Pengertian disiplin juga tersimpul dua faktor yang penting yaitu faktor waktu dan kegiatan atau perbuatan. Disiplin menitik beratkan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang baik terhadap pekerjaan. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Kedisiplinan kerja adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau memenuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan (Sinungan 2003: 135). Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya (Sutrisno 2009 : 90).

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan-aturan kerja

atau dari harapan-harapan, sedang keluhan-keluhan digunakan oleh pegawai yang merasa hak-haknya telah dilanggar oleh organisasi. Disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

Menurut karyawan Jawa loyalitas meliputi sikap patuh, kekonsistenan, mempunyai integritas/komitmen, berdedikasi, dan konsekuen ketika bekerja. Loyalitas karyawan terhadap organisasi memiliki makna kesediaan karyawan untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun. Kesediaan pegawai untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen pegawai terhadap organisasi di mana mereka bekerja. Hal ini dapat diupayakan bila pegawai merasakan adanya keamanan dan kepuasan di dalam organisasi tempat ia bergabung untuk bekerja. Loyalitas merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaannya (dalam Oei 2010: 190).

Karyawan dalam melaksanakan kegiatan kerja tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karyawan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan

karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab.

Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Menurut Reichheld, semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi (Utomo 2002: 9). Sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi.

Selanjutnya jujur berarti dapat dipercaya dan menyampaikan setiap amanah yang diberikan. Kejujuran adalah mengatakan kebenaran, kejujuran berarti tidak kontradiksi dalam pikiran, kata atau tindakan. Kejujuran adalah kesadaran akan apa yang benar dan sesuai dengan perannya, tindakannya dan hubungannya (Tilman 2004: 120). Terdapat Paribasan Jawa *bener ketener, becik ketitik, ala ketara*. Paribasan ini mengingatkan bahwa semua perbuatan akan memperoleh ganjaran yang setimpal. Berbuat baik pada orang lain pasti akan mendapat balasan baik, demikian juga perbuatan jelek, pasti akan menghasilkan dosa dan rasa malu jika ketahuan.

Tanggung jawab menurut karyawan Jawa merupakan kewajiban dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Tanggung jawab merupakan kemampuan seseorang untuk memilih respon dan menerima konsekuensi atas keputusan yang diambil (dalam Lubis dan Nuryana 2006).

Menurut teori Rokeach sikap yang bertanggungjawab meyakini nilai persahabatan. Menurut Tilman bertanggungjawab adalah melakukan tugas yang kita miliki (Tilman 2004: 216). Bertanggungjawab menerima kebutuhan dan melakukan tugas dengan sebaik-baiknya dan sepenuh hati.

Menurut karyawan suku Jawa totalitas mencakup mengenai profesi/karier/status, kemudian juga kerja keras, mempunyai etos kerja, berhubungan dengan ketrampilan dan kecerdasan, bersikap professional dan positif, bekerja dengan efektif dan efisien, selalu fokus dan niat dalam melakukan setiap pekerjaan, serta mandiri.

Selanjutnya membina hubungan baik, meliputi sosialisasi, komunikasi, kerjasama dan solidaritas, bijaksana atau adil, menambah pengalaman, pengetahuan dan *skill*, serta saling menghargai dan menghormati. Manusia secara hakiki merupakan makhluk sosial (Anoraga dan Suyati 1995: 11). Manusia membutuhkan pergaulan dengan orang lain dan memerlukan persahabatan. Manusia akan sering berhubungan dengan teman-temannya hanya disebabkan karena ia menginginkan persahabatan. Kebutuhan sosial juga dapat diperoleh dari hubungan antara atasan dan bawahan. Setiap pekerja pada hakikatnya ingin agar suara mereka didengar, para pekerja ingin diakui. Setiap karyawan juga menginginkan adanya perhatian baik dari atasan maupun teman sekerjanya tanpa peduli apakah pekerjaan yang dilakukan berhasil dengan baik atau tidak (Anoraga 2006: 20).

Menurut Jatman (2011: 23) nilai-nilai adalah bagian dari wujud abstrak kebudayaan yang menjadi pedoman bagi perilaku manusia. Keterkaitan antara

nilai dengan sikap hidup inilah yang biasa disebut sebagai mentalitas. Salah satu sikap yang dianggap menonjol pada orang Jawa adalah ketergantungannya pada masyarakat, demikian Mulder (1973) menyatakan bahwa kepribadian orang Jawa hampir sama sekali bersifat sosial. Seseorang adalah baik apabila masyarakatnya menyatakan demikian. Sementara tentang hierarki nilai-nilainya, Mulder (1973) menulis:

“Manusia Jawa tunduk kepada masyarakat, sebaliknya masyarakat tunduk kepada kekuatan-kekuatan yang lebih tinggi dan halus, yang memuncak ke Tuhan”.

Selanjutnya karyawan Jawa menyebutkan bahwa motivasi meliputi mempunyai semangat bekerja, rajin, tekun, teliti dan cekatan. Nilai kerja merupakan dasar untuk memahami perilaku dan motivasi dalam bekerja. Motivasi untuk bekerja mempengaruhi nilai kerja seseorang. Pengertian umum motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu. Setiap manusia pada hakikatnya mempunyai sejumlah kebutuhan yang pada saat-saat tertentu menuntut pemuasan, di mana hal-hal yang dapat memberikan pemuasan pada suatu kebutuhan adalah menjadi tujuan dari kebutuhan tersebut. Prinsip yang umum berlaku bagi kebutuhan manusia adalah setelah kebutuhan itu terpuaskan, maka setelah beberapa waktu kemudian, muncul kembali dan menuntut pemuasan lagi (Anoraga 2006: 34).

Menurut Anoraga (2006: 35) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi kerja menurut Douglas

McGregor (Muchlas 2008: 186) adalah pekerja akan mengutamakan keamanan di atas semua faktor lain yang berhubungan dengan pekerjaan. McClelland (Muchlas 2008: 191) mengungkapkan teori kebutuhan akan afiliasi merupakan motivasi kerja yang mempengaruhi nilai kerja. Kebutuhan akan afiliasi menurut McClelland adalah keinginan untuk memiliki persahabatan dan hubungan antar manusia secara dekat, menyukai situasi yang kooperatif, berkeinginan untuk memiliki hubungan yang penuh saling pengertian.

Nilai ekonomi mencakup mencari nafkah/uang, mendapat penghasilan, memenuhi kebutuhan hidup serta mencapai kesejahteraan. Hasil tertinggi definisi kerja menurut karyawan Jawa adalah memenuhi kesejahteraan hidup, sedangkan nilai kerja ekonominya berada pada urutan terendah yang dipilih karyawan Jawa. Hal itu mengungkapkan bahwa karyawan Jawa tidak menganggap uang adalah segala-galanya. Orang Jawa adalah orang yang *nrimo* dan pasrah, dengan bisa bertahan hidup saja mereka sudah merasa cukup tanpa harus mempunyai banyak uang.

Nilai ibadah di dalamnya meliputi ikhlas, tulus, dan bermanfaat. Bekerja karena ibadah berarti bekerja tanpa pamrih. Setiap ibadah kepada Allah harus direalisasikan dalam bentuk tindakan, sehingga bagi seorang muslim aktivitas bekerja juga mengandung nilai ibadah. Kesadaran ini pada gilirannya akan membuat kita bisa bekerja secara ikhlas, bukan demi mencari uang atau jabatan semata. Sikap ini terdapat dalam peribasan “*sepi ing pamrih, rame ing gawe*”. Peribasan ini menyarankan agar orang Jawa tidak boleh perhitungan

dalam bekerja. Orang Jawa harus mengutamakan kerja keras dan jangan terlalu berharap pada nilai materi yang didapat dari pekerjaan itu, karena pada dasarnya semakin serius kita bekerja dengan hasil yang baik, semakin tinggi pula penghargaan orang terhadap kerja keras kita. Selain itu, pamrih dapat mendorong orang untuk menghalalkan segala cara dalam mewujudkan cita-citanya. Pamrih juga dapat membuat orang menjadi materialistik.

Spiritualitas merupakan unsur dari budaya. Beberapa organisasi menerapkan spiritualitas dalam tempat kerja. Spiritualitas menjadi karakteristik budaya suatu organisasi, istilah tersebut sering diartikan sebagai agama di tempat kerja (Ivancevich 2006: 58). Spiritualitas tidak sama dengan agama. Agama merupakan suatu sistem pemikiran, serangkaian keyakinan, perilaku yang dapat ditentukan, dan produk dari waktu dan ruang. Spiritualitas adalah sebuah jalur, merupakan hal yang pribadi dan personal, memiliki elemen banyak agama, dan mengarah pada pencarian seseorang. Spiritualitas memiliki arti bahwa orang memiliki kehidupan personal yang berkembang dan dikembangkan dengan melakukan pekerjaan yang relevan, berarti dan menantang. Banyak organisasi meyakini saling terkaitnya spiritualitas dan sikap kerja di tempat kerja (Ivancevich 2006: 59).

Geertz (2009: 211) mengungkapkan adanya pandangan yang kolot pada kecenderungan untuk menitikberatkan aspek kesempurnaan agama dalam perhatian terhadap berkah dengan ketenangan batin. Geertz terkenal karena pemilahannya atas masyarakat Jawa sebagai masyarakat santri, abangan dan priyayi. Persepsi masyarakat tentang kebudayaan Jawa agaknya condong

kepada deskripsi mentalitas para priyayi. Priyayi merupakan lingkungan yang berpusat di kota dengan latar belakang sejarah kebudayaan yang menekankan aspek-aspek Hindu dan Islam di Jawa.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka terdapat 9 nilai kerja yang dianggap paling penting oleh karyawan Jawa, yaitu disiplin, loyalitas, jujur, tanggung jawab, totalitas, membina hubungan baik, motivasi, ekonomi, dan ibadah. Sesuai dengan tipologi nilai Rokeach, *Rokeach Value Survey* (RVS) yang membagi dua perangkat nilai, yaitu nilai terminal dan nilai instrumental. Nilai terminal merujuk pada keadaan akhir eksistensi yang diinginkan oleh manusia, tujuan yang ingin dicapai seseorang selama hayatnya, sedangkan nilai instrumental merupakan cara yang ditempuh untuk mencapai nilai terminal (Sofyandi, Garniwa 2007: 85). Karyawan suku Jawa lebih banyak memilih pada nilai instrumental dibandingkan nilai terminal. Nilai terminalnya antara lain suatu hidup nyaman (hidup makmur, sejahtera), suatu hidup menggairahkan (motivasi hidup), persahabatan sejati, kemudian nilai instrumentalnya yaitu ambisius (pekerja keras, penuh harapan), jujur (tulus, terbuka), patuh (setia, penuh hormat), tanggung jawab (dapat diandalkan), kendali diri (terkendali, disiplin). Terdapat satu nilai kerja karyawan Jawa yang tidak sama dengan tipologi nilai Rokeach, yaitu ibadah. Budaya orang Jawa masih menganggap religius sebagai hal yang penting, berbeda dengan orang Barat yang tidak terlalu mementingkan unsur religiusitas.

Menurut tipologi nilai Allport, ada enam tipe nilai yaitu teoritis, ekonomis, estetis, sosial, politis, dan religious (Sofyandi, Garniwa 2007: 86).

Terdapat banyak kesamaan antara tipologi nilai Allport dengan nilai kerja karyawan suku Jawa, antara lain ekonomis (ekonomi), sosial (membina hubungan baik), politis (disiplin, loyalitas, jujur, tanggung jawab, totalitas, dan motivasi), religius (ibadah). Nilai kerja karyawan suku Jawa kebanyakan masuk pada tipologi nilai politis, sisanya masuk pada tipologi nilai ekonomis, sosial dan religius. Terdapat 2 tipologi nilai Allport yang tidak sama dengan nilai kerja karyawan suku Jawa, yaitu nilai teoritis dan nilai estetis.

Selanjutnya berdasarkan tipologi nilai Meglino yang mengidentifikasi skema nilai individu dalam *setting* lingkungan kerja antara lain, *achievement, helping and concern for other, honesty, and fairness* (Sofyandi, Garniwa 2007: 86-87). Nilai kerja totalitas, loyalitas, motivasi masuk dalam nilai *achievement*, membina hubungan baik masuk dalam nilai *helping and concern for other*, kemudian disiplin, jujur masuk dalam *honesty*, dan tanggung jawab masuk dalam *fairness*. Tipologi nilai Meglino hanya dalam *setting* lingkungan kerja, sehingga nilai ekonomi dan ibadah tidak bisa masuk di dalamnya.

Berdasarkan 3 tipologi nilai di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai kerja karyawan suku Jawa dengan nilai kerja teori Barat mempunyai perbedaan. Perbedaan nilai kerja karyawan suku Jawa dengan tipologi nilai Rokeach dan Meglino adalah nilai ibadah, pada tipologi nilai Rokeach dan Meglino tidak dicantumkan unsur religiusitas, sehingga masyarakat Jawa termasuk masyarakat yang masih menjunjung tinggi nilai agama/religious dibandingkan dengan orang Barat. Orang Jawa percaya bahwa Tuhan adalah

pusat alam semesta dan pusat segala kehidupan karena sebelum semuanya terjadi di dunia ini, Tuhanlah yang pertama kali ada. Tuhan tidak hanya menciptakan alam semesta beserta isinya tetapi juga bertindak sebagai pengatur, karena segala sesuatunya bergerak menurut rencana dan atas ijin serta kehendak-Nya. Pandangan orang Jawa yang demikian biasa disebut *Manunggaling Kawula Lan Gusti*, yaitu pandangan yang beranggapan bahwa kewajiban moral manusia adalah mencapai harmoni dengan kekuatan terakhir dan pada kesatuan terakhir, yaitu manusia menyerahkan dirinya selaku kawula terhadap Gustinya.

Berdasarkan prinsipnya masyarakat Jawa adalah masyarakat yang religius, yakni masyarakat yang memiliki kesadaran untuk memeluk suatu agama. Hampir semua masyarakat Jawa meyakini adanya Tuhan Yang Maha Kuasa yang menciptakan manusia dan alam semesta serta yang dapat menentukan celaka atau tidaknya manusia di dunia ini atau kelak di akhirat. Bagi kalangan masyarakat Jawa yang *santri*, hampir tidak diragukan lagi bahwa yang mereka yakini sesuai dengan ajaran-ajaran aqidah Islam. Mereka meyakini bahwa tidak ada Tuhan yang berhak disembah selain Allah dan mereka menyembah Allah dengan cara yang benar.

Sesuai dengan tipologi nilai Allport, nilai kerja karyawan suku Jawa lebih banyak masuk dalam nilai politis, tetapi ada 2 nilai Allport yang tidak ada dengan nilai kerja karyawan suku Jawa yaitu nilai teoritis dan nilai estetis. Karyawan suku Jawa tidak termasuk orang yang kritis dan rasional, serta tidak menaruh nilai tertinggi pada bentuk dan keserasian. Orang Jawa

tidak rasional karena kebiasaan orang Jawa yang percaya bahwa segala sesuatu adalah simbol dari hakikat kehidupan, seperti syarat sebuah rumah harus memiliki empat buah soko guru (tiang penyangga) yang melambangkan empat unsur alam yaitu tanah, air, api, dan udara, yang ke empatnya dipercaya akan memperkuat rumah baik secara fisik dan mental penghuni rumah tersebut. Analisa tersebut dapat diperkirakan bagaimana nantinya faham simbolisme akan bergeser dari budaya jawa, tapi bahwa simbolisme tidak akan terpengaruh oleh kehidupan manusia tapi kehidupan manusialah yang tergantung pada simbolisme. Sampai kapanpun simbolisme akan terus berkembang mengikuti berputarnya sangkakala.

Selanjutnya ada 2 nilai pegawai suku Jawa yang tidak masuk dalam tipologi nilai Meglino, yaitu nilai ekonomi dan ibadah, karena tipologi nilai Meglino hanya dalam *setting* lingkungan kerja sehingga kedua nilai tersebut tidak dapat masuk dalam tipologi nilai Meglino.

4.4.3 Alasan Pemilihan Nilai Kerja

Karyawan Jawa memilih nilai-nilai kerja tersebut dengan beberapa alasan, antara lain: (1) menghasilkan kinerja yang baik/maksimal, berarti tanpa nilai-nilai kerja tersebut, suatu pekerjaan tidak akan berjalan dengan baik, hasil yang diperoleh pun akan kurang/tidak memuaskan; (2) kunci kesuksesan, bahwa dengan menerapkan nilai-nilai kerja tersebut akan mengantarkan dan mendekatkan pada keberhasilan serta kesuksesan; (3) memenuhi kebutuhan hidup, dengan bekerja dan menerapkan nilai kerja

tersebut pekerjaan akan bertahan lama sehingga bisa menghasilkan upah dan mencukupi kebutuhan sehari-hari.

Menghasilkan kinerja yang baik/maksimal, berarti tanpa nilai-nilai kerja tersebut, suatu pekerjaan tidak akan berjalan dengan baik, hasil yang diperoleh pun akan kurang/tidak memuaskan. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja atau karya yang dihasilkan oleh masing-masing karyawan untuk membantu badan usaha dalam mencapai dan mewujudkan tujuan badan usaha. Menurut Siswanto (2002: 235) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Selanjutnya Rivai (2005: 309) mengatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Selain itu kinerja juga dapat diartikan sebagai salah satu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Kinerja dari seseorang merupakan hal yang bersifat individu karena masing-masing dari karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugasnya. Kinerja seseorang tergantung pada kombinasi dari nilai kerjanya, kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh sehingga nilai kerja seseorang nantinya akan mempengaruhi kinerjanya tersebut.

Kunci kesuksesan, bahwa dengan menerapkan nilai-nilai kerja tersebut akan mengantarkan dan mendekatkan pada keberhasilan serta kesuksesan.

Seseorang dikatakan telah sukses jika harta bendanya berlimpah, jabatannya tinggi, gelar akademiknya banyak, dan namanya populer di mata masyarakat luas. Konsep Barat mengenai sukses umumnya banyak menggunakan alat ukur seperti material/ekonomi, kebahagiaan dan kepuasan hidup pribadi. Aspek ekonomi sering dijadikan patokan kesuksesan seseorang. Sebaliknya pada masyarakat Timur kesuksesan mungkin berbeda ukurannya.

Orang Jawa mengenal bahwa seseorang akan diperhitungkan dan dinilai keberadaannya berdasar pada apa yang dimilikinya terutama terkait dengan pekerjaan. Menurut Koentjaraningrat (1985: 38), karya merupakan tujuan hidup. Hasil karya akan mewujudkan kebahagiaan-kebahagiaan dalam hidup ini. Menurut konsep orang priyayi, kebahagiaan-kebahagiaan itu, misalnya, adalah kedudukan, kekuasaan, dan lambang-lambang lahiriah dari kemakmuran. Ukuran kesuksesan pada seorang individu dalam budaya Jawa tentu berbeda dengan ukuran budaya Barat yang menekankan nilai material (kebendaan) dan hal-hal lain yang bersifat fisik semata.

Pemikiran orang Jawa mengenai menjadi orang sukses merupakan konsep yang bersifat totalitas. Konsep tersebut tidak berharga mati, tetapi lentur dan adaptif menurut strata sosial atau tingkat ekonomi yang memperbincangkannya. Orang Jawa untuk mencapai kesuksesan tersebut, ada beberapa hal yang mempengaruhinya yaitu kemampuan, usaha, nilai kerja serta kesempatan yang diperoleh. Berdasarkan hal tersebut, maka nilai kerja yang tepat dapat mengantarkan pada keberhasilan dan kesuksesan.

Alasan terendah karyawan Jawa dalam memilih nilai kerja tersebut adalah karena untuk memenuhi kebutuhan hidup, dengan bekerja dan menerapkan nilai kerja tersebut pekerjaan akan bertahan lama sehingga bisa menghasilkan upah dan mencukupi kebutuhan sehari-hari. Menurut pandangan orang Jawa, upaya untuk mencapai kesejahteraan hidup dilakukan dengan bekerja. Ukuran kesejahteraan hidup diartikan dalam bentuk materi. Upaya yang dilakukan orang Jawa untuk mencapai kesejahteraan (dalam struktur kesejahteraan orang Jawa) lebih didorong oleh nilai-nilai kesejahteraan Jawa yang diyakini bersama.

4.4.4 Perubahan nilai kerja sebelum dan sesudah bekerja

Menurut Karyawan Jawa perubahan nilai kerja sebelum dan sesudah bekerja, antara lain:

4.4.4.1 Perubahan positif, kerja adalah belajar

Sebelum memasuki dunia kerja, hanya mendapat pengetahuan secara teoritis saja. Setelah terjun langsung ke dalam lingkungan kerja, dapat merasakan dan mengetahui apa yang sebelumnya tidak diketahui, memberikan perubahan positif/ke arah yang lebih baik, bertambahnya wawasan dan pengalaman, serta lebih mengenal situasi dan kondisi pekerjaan sehingga nilai kerjanya pun berubah ke arah yang positif, yaitu bekerja sebagai proses pembelajaran.

4.4.4.2 Perubahan positif, kerja menghargai waktu dan uang

Sebelum bekerja, menganggap kerja hanya sebatas kegiatan yang dapat menghasilkan uang, memenuhi kebutuhan, dan menghabiskan waktu, tetapi

setelah bekerja bisa merasakan susahny mencari uang sehingga lebih menghargainya serta dapat memanfaatkan uang dan waktu sebaik mungkin.

4.4.4.3 Perubahan positif, kerja adalah hubungan sosial

Sebelum bekerja, ruang lingkup sosialisasi masih terbatas, tergolong sempit dan belum terlalu mengenal banyak orang, tetapi setelah bekerja dapat memperluas hubungan sosial dan berkenalan dengan orang-orang baru.

Sebagai makhluk sosial, manusia dituntut untuk menjadikan hubungan sosial antar sesamanya dalam kehidupan di samping tuntutan untuk hidup secara berkelompok. Melalui hubungan sosial, setiap individu harus menyadari kehadirannya di samping kehadiran individu lain. Hubungan sosial tersebut dapat diterjemahkan sebagai bagian dari interaksi sosial. Interaksi sosial merupakan hubungan-hubungan sosial yang dinamis yang menyangkut hubungan antara orang-orang perorangan, antara kelompok manusia, dan antara orang perorangan dengan kelompok manusia. Yoseph A. Roucek mengemukakan bahwa interaksi sosial adalah suatu proses yang bersifat timbal balik dan mempunyai pengaruh terhadap perilaku dari pihak-pihak yang bersangkutan melalui kontak langsung, melalui berita yang didengar atau dilihat (Bintarto 1989: 62).

Masyarakat Jawa merupakan satu kesatuan yang lekat terikat satu sama lain oleh norma-norma kehidupan karena sejarah, tradisi, dan agama. Masyarakat hidup bersama dengan menerapkan gotong royong, yang merupakan ciri khas kekeluargaan, sehingga memberikan kedekatan hubungan sosial dengan orang lain. Nilai-nilai adalah bagian dari wujud

abstrak kebudayaan yang menjadi pedoman bagi perilaku manusia.

Keterkaitan antara nilai dengan sikap hidup biasanya disebut sebagai mentalitas. Salah satu sikap yang dianggap menonjol pada orang Jawa adalah ketergantungannya pada masyarakat. Dinyatakan bahwa kepribadian orang Jawa hampir sama sekali bersifat sosial. Seseorang adalah baik apabila masyarakatnya menyatakan demikian. Sementara tentang hierarki nilai-nilainya Mulder mengatakan bahwa manusia Jawa tunduk kepada masyarakat, sebaliknya masyarakat tunduk kepada kekuatan-kekuatan yang lebih tinggi dan halus, yang memuncak ke Tuhan (Jatman 2011: 23).

4.4.4.4 *Perubahan ke arah negatif*

Setelah bekerja selama beberapa lama seseorang dapat merasakan kejenuhan dan bosan sehingga mempengaruhi psikis karena kurangnya waktu untuk hiburan maupun *refreshing*.

Berdasarkan penjelasan di atas, pada perubahan nilai kerja sebelum dan sesudah bekerja, terdapat perubahan yang positif dan negatif. Perubahan positifnya antara lain kerja adalah belajar, kerja menghargai waktu dan uang, serta kerja adalah hubungan sosial. Perubahan negatifnya lebih kepada mengalami kejenuhan dan kebosanan.

Kesiapan organisasi untuk berubah antara lain dapat dideteksi dari beberapa variabel seperti variabel motivasional, ketersediaan sumber daya, nilai-nilai dan sikap positif yang dikembangkan para karyawan, serta iklim organisasi yang mendukung perubahan. Nilai dan norma-norma di dalam budaya organisasi dapat menjadi sumber resistansi untuk berubah. Jika

perubahan organisasi mengganggu nilai dan norma-norma yang dibenarkan dan memaksa orang-orang untuk merubah apa yang mereka lakukan dan bagaimana mereka melakukan itu, budaya organisasi akan menyebabkan resistansi untuk berubah.

Berbicara tentang perubahan, orang Jawa terbiasa untuk mentaati peraturan dan norma-norma. Hal ini menunjukkan bahwa orang Jawa tidak berani mengambil resiko karena sangat mementingkan kehidupan yang aman dan tentram. Orang Jawa akan menolak perubahan karena tidak mau mengambil resiko yang akan mempengaruhi stabilitas hidupnya yang dapat membuat hidupnya menjadi tidak aman. Budaya Jawa yang selalu menjaga keseimbangan, tidak pernah menempatkan sesuatu pada posisi yang ekstrem karena hal itu akan menimbulkan kekacauan (Handayani dan Novianto 2004: 181). Berdasarkan hal tersebut, maka kebanyakan karyawan Jawa mengalami perubahan yang positif dan sangat sedikit yang mengalami perubahan negatif. Mereka berusaha tetap mengkondisikan hidupnya agar bisa stabil tanpa konflik.

4.4.5 Alasan Perubahan Nilai Kerja

Perubahan-perubahan tersebut didasarkan atas beberapa alasan, antara lain:

4.4.5.1 Pengaruh lingkungan pekerjaan

Perubahan tersebut terjadi karena adanya proses pembelajaran, kebiasaan, tuntutan/tekanan pekerjaan, perbedaan lingkungan kerja dengan

lingkungan luar, sehingga dituntut untuk bisa beradaptasi dengan segala struktur organisasi yang ada di perusahaan.

Faktor utama yang mendasari alasan perubahan nilai kerja adalah pengaruh lingkungan pekerjaan. Kondisi kerja yang menyenangkan, suasana lingkungan kerja yang harmonis, tidak tegang merupakan syarat bagi timbulnya gairah juga suasana lingkungan kerja tidaklah suram (Anoraga 2009: 86). Keberhasilan dalam proses kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat dipengaruhi oleh suasana di antara orang-orang yang melakukan pekerjaan tersebut (Anoraga dan Suyati 1995: 73). Berdasarkan hal tersebut, maka perubahan nilai kerja karena pengaruh lingkungan pekerjaan dapat menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

4.4.5.2 *Kesadaran untuk maju*

Bekerja membawa banyak perubahan, perkembangan dan kemajuan, diantaranya adalah keinginan untuk maju dalam karier serta secara finansial dan kesadaran diri bahwa dengan bekerja dapat mencapai banyak hal yang diinginkan.

Inti pekerjaan adalah kesadaran manusia. Pekerjaan memungkinkan orang dapat menyatakan diri secara obyektif ke dunia ini, sehingga ia dan orang lain dapat memandang dan memahami keberadaan dirinya (dalam Anoraga 2006: 12). Faktor kesempatan untuk mendapatkan kemajuan menjadi penting karena bertalian dengan kebutuhan manusia untuk mendapatkan penghargaan, perhatian terhadap dirinya dan juga prestasinya (Anoraga 2006: 18), sehingga perubahan tersebut sangat dibutuhkan.

4.4.5.3 *Bertambah wawasan dan pengalaman*

Setelah bekerja menjadi bertambahnya wawasan, pengetahuan dan pengalaman yang sebelumnya belum pernah diperoleh. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengalaman kerja didefinisikan sebagai suatu kegiatan atau proses yang pernah dialami oleh seseorang ketika mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya (Balai Pustaka Departemen Pendidikan dan Kebudayaan 1991). Pengalaman kerja adalah sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Pengalaman kerja adalah sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Nitisemito 2000 : 86). Pengalaman kerja merupakan suatu bagian yang penting dalam proses pengembangan keahlian seseorang, tetapi hal tersebut juga tergantung pada pendidikan serta latihan. Pengalaman serta latihan ini akan diperoleh melalui suatu masa kerja.

Kenyataan menunjukkan makin lama tenaga kerja bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki tenaga kerja yang bersangkutan. Sebaliknya, makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman yang diperoleh. Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja. Sebaliknya, terbatasnya pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki makin rendah.

Melalui pengalaman kerja tersebut seseorang secara sadar atau tidak sadar belajar dan mengalami perubahan, sehingga akhirnya dia akan

memiliki kecakapan teknis, serta keterampilan dalam menghadapi pekerjaan. Selain itu dengan pengalaman dan latihan kerja yang dilakukan oleh karyawan, maka karyawan akan lebih mudah dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan.

4.4.5.4 *Pengaruh materi*

Tentunya setelah bekerja akan mendapatkan penghasilan dan pemasukan yang tetap untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, sehingga kehidupan menjadi lebih teratur dalam hal keuangan, mapan dan sejahtera. Perubahan ini sudah jelas terlihat, karena orang bekerja untuk mencari nafkah dan memenuhi kebutuhan hidup sehingga setelah bekerja nilai kerjanya berubah karena materi.

4.4.5.5 *Membangun relasi dengan rekan kerja*

Perubahannya adalah ketika bekerja akan mempunyai sebuah tim kerja yang terdiri atas beberapa rekan kerja yang secara bersama-sama menyelesaikan suatu pekerjaan untuk mencapai satu tujuan, sehingga dapat membangun relasi dan kedekatan dengan rekan kerja. Relasi sosial atau hubungan sosial yang terjalin antara individu yang berlangsung dalam waktu yang relatif lama akan membentuk suatu pola, pola hubungan ini juga disebut sebagai pola relasi social (Spradley dan McCurdy, 1975 dalam Ramadhan 2009: 11).

Setiap masyarakat manusia selama hidup pasti mengalami perubahan-perubahan. Perubahan-perubahan (Soekanto, 2006: 259) itu dapat berupa perubahan dalam hal nilai-nilai sosial, norma-norma sosial, pola-pola perilaku

organisasi, susunan lembaga kemasyarakatan, lapisan-lapisan dalam masyarakat, kekuasaan dan wewenang, interaksi sosial dan lain sebagainya. Singkatnya perubahan sosial adalah perubahan pada lembaga-lembaga kemasyarakatan di dalam suatu masyarakat, yang memengaruhi sistem sosialnya, termasuk di dalamnya nilai-nilai, sikap-sikap, pola-pola perilaku di antara kelompok-kelompok masyarakat. Perubahan-perubahan sosial sebagaimana yang disinggung di atas menunjukkan bahwa masyarakat tidak bersifat statis. Masyarakat pada dasarnya selalu bersifat dinamis, selalu berubah seiring dengan lingkungan dan pergaulannya.

Pergaulan memiliki arti yang penting bagi orang hidup. Sikap hidup orang Jawa yang mengerti etika dan taat pada adat-istiadat serta selalu mengutamakan kepentingan umum daripada kepentingan pribadi ini harus dipraktikkan dalam pergaulan di masyarakat (Herusatoto 2000: 74). Hal itu berarti bahwa masyarakat Jawa selalu mementingkan relasi sosial.

4.4.5.6 Perubahan Pandangan dan sikap

Setelah bekerja dapat merubah pandangan dan sikap menjadi lebih dewasa dan bertanggungjawab terhadap segala konsekuensi maupun keputusan yang diambil.

4.4.5.7 Perubahan waktu dan teknologi

Terjadi perubahan waktu dan usia sehingga dapat menjadikan pribadi yang lebih matang serta upaya mengikuti perkembangan zaman maupun teknologi dalam pekerjaan.

Dengan perkembangan IPTEKS (ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni) yang semakin gencar seperti sekarang ini, masyarakat Jawa tetap eksis dengan berbagai keunikannya, baik dari segi budaya, agama, tata krama, dan lain sebagainya. Pengaruh IPTEKS tersebut sedikit demi sedikit mulai menggerogoti keunikan masyarakat Jawa tersebut, terutama dimulai di kalangan generasi mudanya. Di kota-kota seperti Yogyakarta dan kota-kota lain sudah banyak ditemukan masyarakat Jawa yang tidak menunjukkan jati diri ke-Jawa-annya. Mereka lebih senang berpenampilan lebih modern yang tidak terikat oleh berbagai aturan atau tradisi-tradisi yang justru menghalangi mereka untuk maju.

Berdasarkan asil di atas, menurut karyawan Jawa, alasan utama yang mendasari perubahan tersebut adalah pengaruh lingkungan pekerjaan. Faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang berasal dari luar masyarakat yang bisa mendorong terjadinya perubahan sosial, salah satunya adalah perubahan lingkungan yang menyebabkan perubahan pada pranatan masyarakat. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa perubahan nilai kerja sebelum dan sesudah bekerja dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal. Faktor eksternalnya antara lain pengaruh lingkungan pekerjaan, pengaruh materi, perubahan waktu dan teknologi. Faktor internalnya yaitu kesadaran untuk maju, bertambah wawasan dan pengalaman, membangun relasi dengan rekan kerja, serta perubahan pandangan dan sikap.

Penelitian terdahulu Sylvia (1988) “Perubahan Nilai Kerja Pertanian di Daerah Persawahan: Kasus Pemuda di Dua Kewakilan Desa Kampung sawah,

Kecamatan Rengasdengklok, Kabupaten Karawang” mengungkapkan bahwa perubahan nilai kerja berhubungan dengan lingkungan pada keluarga dan kerabatnya, kemudian lingkungan fisik, dan struktur sosial.

4.4.6 Dinamika Penelitian

Kerja menurut karyawan suku Jawa sebagai kewajiban untuk memenuhi kesejahteraan hidup dan sebagai suatu kegiatan atau aktivitas untuk mengaplikasikan ilmu, aktualisasi diri, menambah pengalaman, serta ibadah, pelayanan dan pengabdian. Karyawan suku Jawa mendefinisikan kerja dengan hal-hal yang positif, sehingga nilai kerja yang dipilih juga nilai kerja yang bersifat positif.

Nilai kerja yang dianggap paling penting oleh karyawan Jawa yaitu disiplin, loyalitas, jujur, tanggung jawab, totalitas, membina hubungan baik, motivasi, ekonomi, dan ibadah. Nilai kerja karyawan suku Jawa dengan nilai kerja teori barat mempunyai perbedaan. Perbedaan nilai kerja karyawan suku Jawa dengan tipologi nilai Rokeach dan Meglino adalah pada nilai ibadah, pada tipologi nilai Rokeach dan Meglino tidak dicantumkan unsur religiusitas, sehingga masyarakat Jawa termasuk masyarakat yang masih menjunjung tinggi nilai agama/religious dibandingkan dengan orang barat. Sesuai dengan tipologi nilai Allport, nilai kerja karyawan suku Jawa lebih banyak masuk dalam nilai politis, tetapi ada 2 nilai Allport yang tidak ada dengan nilai kerja karyawan suku Jawa yaitu nilai teoritis dan nilai estetis. Beberapa alasan karyawan Jawa memilih nilai-nilai kerja tersebut antara lain,

karena menghasilkan kinerja yang baik/maksimal, kunci kesuksesan, dan memenuhi kebutuhan hidup.

Selanjutnya karyawan suku Jawa kebanyakan mengalami perubahan nilai kerja sebelum dan sesudah bekerja, terdapat perubahan yang positif dan negatif. Perubahan positifnya antara lain kerja adalah belajar, kerja menghargai waktu dan uang, serta kerja adalah hubungan sosial. Perubahan negatifnya lebih kepada faktor internal individu, yaitu mengalami kejenuhan dan kebosanan. Alasan perubahan-perubahan tersebut antara lain karena pengaruh lingkungan pekerjaan, kesadaran untuk maju, bertambah wawasan dan pengalaman, pengaruh materi, membangun relasi dengan rekan kerja, perubahan pandangan dan sikap, serta perubahan waktu dan teknologi.

Alasan utama yang mendasari perubahan tersebut adalah pengaruh lingkungan pekerjaan. Perubahan nilai kerja sebelum dan sesudah bekerja dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal. Faktor eksternalnya antara lain pengaruh lingkungan pekerjaan, pengaruh materi, perubahan waktu dan teknologi. Faktor internalnya yaitu kesadaran untuk maju, bertambah wawasan dan pengalaman, membangun relasi dengan rekan kerja, serta perubahan pandangan dan sikap.

4.4.7 Kelemahan penelitian

Kelemahan dalam penelitian ini adalah (1) jumlah pertanyaan pada angket yang terlalu banyak, sehingga tidak efektif serta efisien; (2) penyebaran kuesioner tidak diawasi secara langsung karena jumlah partisipan yang cukup banyak sehingga ada subjek yang saling mencontek karena ada

beberapa jawaban yang sama persis. Selain itu ada pula yang mengisi secara asal-asalan bahkan ada yang mengosongi jawaban, padahal pada petunjuk pengisian angket, subjek diminta untuk menjawab semua pertanyaan sehingga pengumpulan data tidak dapat maksimal; (3) pada analisis data tidak melakukan kroscek ulang pada responden/*intersubjektif validity* karena jumlah partisipan yang banyak dan menggunakan teknik *snow ball sampling*; (4) tidak adanya lembar persetujuan.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan seperti yang diuraikan pada bab sebelumnya, kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Karyawan bersuku Jawa mendefinisikan kerja sebagai kewajiban untuk dapat memenuhi kesejahteraan hidup dan sebagai suatu kegiatan/aktivitas untuk mengaplikasikan ilmu, aktualisasi diri, menambah pengalaman, serta ibadah, pelayanan dan pengabdian.
2. Nilai kerja yang dianggap paling penting menurut karyawan Jawa, antara lain: disiplin, loyalitas, jujur, tanggung jawab, totalitas, membina hubungan baik, motivasi, ekonomi, dan ibadah.
3. Alasan memilih nilai kerja tersebut antara lain karena dapat menghasilkan kinerja yang baik dan maksimal, sebagai kunci kesuksesan, serta dapat memenuhi kebutuhan hidup.
4. Sebagian besar karyawan bersuku Jawa merasakan perubahan sebelum dan sesudah bekerja. Terdapat perubahan positif dan negatif. Perubahan positifnya, kerja adalah proses belajar, serta menjalin hubungan sosial dengan cakupan yang lebih luas. Setelah bekerja, karyawan Jawa juga lebih bisa menghargai waktu dan uang. Perubahan negatifnya berupa mengalami kejenuhan dan kebosanan setelah bekerja sekian lama.

5. Karyawan bersuku Jawa merasa perubahan tersebut terjadi karena pengaruh lingkungan pekerjaan, kesadaran untuk maju, bertambahnya wawasan dan pengalaman, pengaruh materi, interaksi dengan orang lain, perubahan pandangan dan sikap, serta perubahan waktu dan teknologi.
6. Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya dari satu negara dengan negara lain atau satu daerah dengan daerah lain pasti berbeda. Budaya mempengaruhi cara berpikir, bersikap dan berperilaku yang menghasilkan perbedaan aspek-aspek dalam kehidupan seseorang yaitu keyakinan, nilai, sikap dan perilaku. Budaya membentuk kepercayaan individu, nilai, sikap dan perilaku melalui proses belajar.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian di atas, saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

5.2.1 Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya dapat melanjutkan melakukan penelitian mengenai nilai kerja dengan metode penelitian *indigenous* dan diharapkan dapat merumuskan konstruk teori nilai kerja pada suku Jawa karena hasil penelitian ini dirumuskan sebagai uji langkah awal untuk mengeksplorasi lebih dalam lagi serta pada penelitian ini jumlah pertanyaan terlalu banyak sehingga disarankan bagi peneliti selanjutnya supaya tidak terlalu banyak pertanyaan pada angket/instrument penelitiannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Rokhmaloka Habsoro. 2011. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Skripsi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Anoraga, Panji. 2009. *Psikologi Kerja (Cetakan Kelima)*. Jakarta: Rineka Cipta
- Asril, N. M. dan Yuniarti, K. W. 2012. Experiencing and managing type 1 diabetes mellitus for adolescents in Indonesia: An integrated phenomenology and indigenous psychological analysis. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 1/2: 81-95.
- Christiana, Hilda. 2005. Pengaruh Aspek Tanggung Jawab, Status Jabatan, Wewenang dan Kompensasi dalam Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Etnis Jawa dan Etnis Cina. *Skripsi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Creswell, John W. and Vicki L. Plano Clark (2008). *Designing and conducting mixed methods research*. London: Sage Publications.
- Hakim, M A, dkk. 2012. The basis of children's trust towards their parents in Java, *ngemong*: Indigenous psychological analysis. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 1/2: 3-16.
- Herusatoto, Budiono. 2003. *Simbolisme dalam Budaya Jawa*. Yogyakarta: Hanindita Graha Widia.
- Indrayanti, dkk. Bagaimana Laki-Laki dan Perempuan Percaya (*Trust*) Pada Orang Asing?: Sebuah Studi Psikologi Indigenous. *Working Paper Center for Indigenous and Cultural Psychology & Faculty of Psychology, Universitas Gadjah Mada*.
- Jatman, Darmanto. 2011. *Psikologi Jawa (Cetakan Kedua)*. Yogyakarta: Yayasan Kayoman.
- Kasa, Zakaria. Rahman MD. Aroff. 1997. Hubungan Nilai Kerja dengan Jantina, Umur dan Pengalaman Mengajar Guru Pelatih. *Jurnal Pertanika J. Soc. Sci & Hum*, 5/1: 39-44.
- Kasa, Zakaria. 2004. Hubungan Antara Nilai Kerja dan Faktor Demografi Guru Pelatih. *Jurnal Teknologi*, 1-10.
- Koentjaraningrat, Dr. 2007. *Manusia dan Kebudayaan Di Indonesia*. Jakarta: Penerbit Djambatan.

- Leavitt, Harold J. 2009. *Psikologi Manajemen (Edisi Keempat)*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Lubis, Rifi H. Irwan Nuryana K. 2006. Pengaruh Tanggung Jawab Pribadi dan Kepuasan Kerja terhadap Motif Berprestasi Pegawai. *Jurnal*, 1-20.
- Matic, Jennifer L. 2008. Cultural Differences in Employee Work Values and Their Implications for Management. *Management, Vol. 13/2: 93-104*.
- Melalatoa, M.J. 1995 *Ensiklopedia suku bangsa di Indonesia (Jilid A-K)* Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia: Jakarta.
- Morissan, M.A. 2012. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta : Kencana.
- Paramagita, Anggraeni. 2008. Persepsi Pemulung terhadap Nilai Kerja dan Harapannya di Masa Depan. *Skripsi*. Bogor: Institut Pertanian Bogor.
- Primasari, Ardidan Yuniarti, K W. 2012. What make teenagers happy? An exploratory study using indigenous psychology approach. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 1/2: 53-61.
- Puspita, Monica D. 2012. Hubungan antara Dukungan Sosial dan Makna Kerja Sebagai Panggilan (*Calling*) dengan Keterikatan Kerja. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya Vol.1 No.1*.
- Putri, A K, dkk. 2012. Sadness as perceived by Indonesian male and female adolescents. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 1/1: 27-36.
- Rarasati, Niken, dkk. 2012. Javanese adolescents future orientation: An indigenous psychological analysis. *International Journal of Research Studies in Psychology*.
- Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Salim, Dr. Agus. 2006. *Stratifikasi Etnik (Kajian Mikro Sosiologi Interaksi Etnis Jawa dan Cina)*. Jogjakarta: Penerbit Tiara Wacana.
- Sofyandi, Herman. Iwa Garniwa. 2007. *Perilaku Organisasional (Edisi Pertama)*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudiantara, Y. 1998. *Nilai-Nilai Hidup Dalam Masyarakat Jawa*. Semarang: Universitas Katolik Soegijapranata.

- Sulastiana, Marina. 2008. Telaah Filsafat dalam Kajian Pengaruh Nilai-nilai Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Kualitas Pelayanan Tenaga Edukatif. *Jurnal Fakultas Psikologi Unpad*.
- Susminingsih. 2010. Orientasi Produktif: Pengaruh Makna Kerja dan Motivasi pada Pembentukan Karakter Tenaga Pendidik. *Forum Tarbiyah*, 8/1: 17-31.
- Syaodih, Nana. Sukmadinata. (2007). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : Rosdakarya.
- Tadjoedin, Achmad Ramzy. et al. 2009. Pengaruh Nilai Kerja terhadap Kinerja Lingkungan di Bandara. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, 16/3: 122-130.
- Tjakrawati, Sylvia. 1988. Perubahan Nilai Kerja Pertanian di Daerah Persawahan: Kasus Pemuda di Dua Kewakilan Desa Kampung sawah, Kecamatan Rengasdengklok, Kabupaten Karawang. *Skripsi*. Bogor: Institut Pertanian Bogor.
- Triratnawati, Atik. 2005. Konsep Dadi Wong Menurut Pandangan Wanita Jawa. *Jurnal Vol. 17*, 300-311.
- Widodo, Asroni. 2008. Perbedaan Work Values Pada Karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak. *Skripsi*. Sumatera Utara: Universitas Sumatera Utara.
- Woo, Boyun. 2009. Cultural Effects On Work Attitudes&Behavior: The Case Of American And Korean Fitness Employees. Desertation The Ohio State University.
- Yuniarti, K W, dkk. 2012. Illness perception, stress, religiosity, depression, social support, and self management of diabetes in Indonesia. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 2/1: 25-41.
- Yuwono, I. et al. 2005. Psikologi Industri dan Organisasi. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.

Lampiran

LAMPIRAN 1
INSTRUMEN PENELITIAN

ANGKET PENELITIAN

1. Apa definisi kerja menurut Anda?

.....
.....
.....
.....

2. Sebutkan 3 nilai kerja (sikap dan makna yang diberikan oleh individu terhadap kerja) yang paling penting menurut Anda!

a.....

b.

c.....

3. Mengapa 3 nilai kerja di atas Anda anggap paling penting? Jelaskan alasannya!

.....
.....
.....
.....

4. Apakah ada perubahan nilai kerja sebelum dan sesudah Anda bekerja? Jelaskan!

.....
.....
.....
.....

5. Mengapa perubahan nilai kerja tersebut bisa terjadi?

.....
.....
.....
.....

LAMPIRAN 2
ANALISIS DATA

Tabel1.DefinisiKerja

No	DefinisiKerja	Jumlah	%
1	Memenuhikesejahteraanhidup	313	44,71
2	Melakukansuatukegiatan/aktivitas	114	16,29
3	Ibadah, pelayanan, pengabdian	82	11,71
4	Aktualisasidiri	52	7,43
5	Kewajiban, tanggungjawab	47	6,71
6	Mengaplikasikanilmu	41	5,86
7	Menambahpengalaman	32	4,57
8	Lain-lain	19	2,71
	Jumlah	700	100

Tabel2.NilaiKerja

No	NilaiKerja	Jumlah	%
1	Disiplin	289	13,76
2	Loyalitas	288	13,71
3	Jujur	286	13,62
4	Tanggungjawab	281	13,38
5	Totalitas	250	11,90
6	Membinahubunganbaik	199	9,48
7	Motivasi	128	6,10
8	Ekonomi	98	4,67
9	Ibadah	91	4,33
10	Lain-lain	190	9,05
	Jumlah	2100	100

Tabel 3.AlasanPemilihanNilaiKerja

No	AlasanPemilihanNilaiKerja	Jumlah	%
1	Dapatmenghasilkankinerja yang baikdanmaksimal	289	41,29
2	Kuncikesuksesan	262	37,43
3	Dapatmemenuhikebutuhanhidup	45	6,43
4	Lain-lain	104	14,86
	Jumlah	700	99,99

Tabel 4. Perubahan Nilai Kerja

No	Perubahan Nilai Kerja	Jumlah	%
1	Perubahan ke arah positif, kerja adalah belajar	329	47,00001
2	Perubahan positif, kerja menghargai waktu dan uang	103	14,71429
3	Perubahan positif, kerja adalah hubungan sosial	46	6,57143
4	Tidak ada perubahan	146	20,85714
5	Perubahan ke arah negatif	9	1,28571
6	Lain-lain	67	9,57143
	Jumlah	633	100

Tabel 5. Alasan Perubahan Nilai Kerja

No	Alasan Perubahan Nilai Kerja	Jumlah	%
1	Pengaruh lingkungan pekerjaan	230	32,86
2	Tidak ada perubahan	146	20,86
3	Kesadaran untuk maju	67	9,57
4	Bertambah wawasan dan pengalaman	64	9,14
5	Pengaruh materi	45	6,43
6	Interaksi dengan orang lain	35	5,00
7	Perubahan pandangan dan sikap	29	4,14
8	Perubahan waktu dan teknologi	25	3,57
9	Lain-lain	59	8,43
	Jumlah	700	100