



***TEAMWORK : STUDI INDIGENOUS* PADA KARYAWAN PNS  
DAN KARYAWAN SWASTA BERSUKU JAWA DI PULAU JAWA**

**SKRIPSI**

disajikan sebagai salah satu syarat  
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

oleh

Vitria Lilian Purba

1511409073

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

## PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul *Teamwork : Studi Indigenous* Pada Karyawan PNS Dan Pegawai Swasta Bersuku Jawa Di Pulau Jawa telah dipertahankan dalam sidang dihadapan panitia ujian skripsi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang, pada tanggal.

Panitia

Ketua

Sekretaris

Prof. Dr. Haryono M.Psi  
NIP 196202221986011001

Liftiah S.Psi, M.Si  
NIP 196904151997032002

Penguji Utama

Andromeda, S.Psi., M.Psi.  
NIP 197810072005011003

Penguji I/ Pembimbing I

Penguji II/ Pembimbing II

Rahmawati Prihastuty, S.Psi., M.Si  
NIP 197905022008012018

Drs. Sugeng Hariyadi, S. Psi. M.S.  
NIP 195701251985031001

## **PERNYATAAN**

Saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi dengan judul *Teamwork : Studi Indigenous* Pada Karyawan PNS Dan Pegawai Swasta Bersuku Jawa Di Pulau Jawa benar-benar hasil karya 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 pada kode etik ilmiah.

Semarang, September 2013

Vitria Lilian Purba

NIM.1511409073

## **MOTTO DAN PERUNTUKAN**

### **MOTTO :**

Doakan apa yang akan kamu kerjakan, dan kerjakan apa yang kamu doakan.

### **PERUNTUKAN :**

Skripsi ini penulis persembahkan kepada:

Orang tua, Djaken Purba dan Tiodor Saragih

Huberto Anomi Purba

Septuahdi Purba

Eko Triady Purba

Psikologi UNNES angkatan 2009

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat-Nya sehingga skripsi yang berjudul “*Teamwork : Studi Indigenous* Pada Karyawan PNS Dan Pegawai Swasta Bersuku Jawa Di Pulau Jawa” dapat penulis selesaikan dengan baik.

Penyusunan skripsi ini sebagai tugas akhir untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Drs. Hardjono, M.Pd., Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.
2. Dr. Edy Purwanto, M.Si., Ketua Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.
3. Rahmawati Prihastuty, S.Psi., M.Si, sebagai Dosen Pembimbing I yang dengan sabar telah membimbing dan memberikan petunjuk serta arahan sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Drs. Sugeng Hariyadi, S. Psi. M.S., sebagai Dosen Pembimbing II yang dengan sabar telah membimbing dan memberikan petunjuk serta arahan sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Andromeda, S.Psi., M.Psi. sebagai Penguji Utama skripsi yang telah memberikan masukan dan penilaian terhadap skripsi yang disusun oleh peneliti.

6. Bapak dan Ibu dosen yang telah membagikan ilmunya, terima kasih atas segala pengajarannya.
7. Subjek penelitian yang tersebar di seluruh Pulau Jawa yang telah membantu dalam proses penelitian ini.
8. Papa Djaken Purba, mama Tiodor saragih, abangku Huberto Anomi Purba, Septuahdi Purba serta adikku Eko Triady Purba dan seluruh keluarga yang telah memberikan doa, motivasi, semangat, cinta serta kasih sayangnya kepada penulis.
9. Sahabat-sahabat penulis yang telah memberikan dorongan semangat, dan membantu penulis (Galih, Ornela, Ika Vitasari, Dwi, Ood, Evy, Bang Dany, Liza, Kak Ayu, Rido, Billi, Kak Icha, Bang Andi, Maria, Yuni, Mas Bolor, Danang, Murti, Alib, Sheila Risandy, Dian, Imelda, Murni, Bang Frendy, Erianson, Akim, Surahman, Inggrit, Yohana, Atin, Sabethini, Novalinda, Jane).
10. Semua pihak membantu dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Akhirnya penulis mengucapkan terima kasih setulus hati kepada semua pihak yang telah membantu penyusunan skripsi ini.

Semarang, September 2013

Penulis

## ABSTRAK

Purba, Vitria Lilian. 2013. *Teamwork : Studi Indigenous* Pada Karyawan PNS Dan Pegawai Swasta Bersuku Jawa Di Pulau Jawa. *Skripsi*. Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang. Dosen Pembimbing I Rahmawati Prihastuty, S.Psi., M.Si dan Pembimbing II Drs. Sugeng Hariyadi, S. Psi. M.S..

Kata kunci: Kata kunci: *Teamwork*, Karyawan suku Jawa.

Penelitian ini didasarkan pada temuan-temuan budaya barat yang semakin banyak. Perbedaan budaya menjadi tonggak dimana hasil penelitian tidak bisa digeneralisasikan begitu saja. Dunia kerja kita tidak dapat terlepas dari unsur keanekaragaman budaya, kepribadian, persepsi, serta hal-hal lain yang bersumber dari keberagaman daerah asal, pola asuh dan lain-lain yang menyebabkan perbedaan cara dalam bersikap. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pemahaman karyawan bersuku Jawa tentang *teamwork*, bentuk-bentuk *teamwork* yang ideal, serta faktor-faktor yang mempengaruhi keidealannya *teamwork*.. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Indigenous psychology* yaitu suatu pendekatan yang menekankan pada studi terhadap perilaku dan cara berpikir seseorang dalam konteks budayanya. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang dilakukan dengan survei terhadap partisipan sebanyak 700 orang karyawan PNS dan swasta bersuku Jawa di Pulau Jawa. Peneliti menggunakan alat pengumpul data berupa *open-ended questionnaire* dengan menerapkan metode analisis data *indigenous* melalui *preliminary coding, category, aksial coding, dan cross-tabulasi*. Temuan dilapangan didapat sebanyak 28.47% subjek menganggap tim kerja adalah sekelompok orang yang saling bekerjasama, sebanyak 33.28% menganggap tim kerja adalah sarana untuk mencapai tujuan, sebanyak 13.85% subjek menganggap tim kerja adalah saling berinteraksi serta sebanyak 15.57% menganggap tim kerja adalah usaha untuk menyelesaikan pekerjaan atau tanggung jawab bersama. Sehingga dapat disimpulkan *teamwork* menurut perspektif karyawan bersuku Jawa di Pulau Jawa adalah untuk mencapai tujuan, saling bekerjasama, usaha untuk menyelesaikan tanggung jawab/ pekerjaan serta saling berinteraksi.

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PENGESAHAN .....	ii
PERNYATAAN.....	iii
MOTTO DAN PERUNTUKAN.....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
ABSTRAK .....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB	
I PENDAHULUAN	
1.1 Latar belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian .....	9
1.4 Manfaat Penelitian .....	9
BAB	
II LANDASAN TEORI	
2.1 <i>Teamwork</i> .....	11
2.1.1 Pengertian <i>Teamwork</i> .....	11
2.1.2 Aspek-Aspek Dan Karakteristik <i>Teamwork</i> .....	12
2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Teamwork</i> .....	13
2.1.4 Karakteristik <i>Teamwork</i> .....	14
2.1.5 Faktor-Faktor Penghambat Kesuksesan Tim .....	17
2.1.6 Kunci Keberhasilan <i>Teamwork</i> .....	18
2.2 Etnis Jawa.....	21
2.2.1 Pengertian Etnis Jawa .....	21



2.2.2	Masyarakat Jawa.....	22
2.2.3	Stereotipe Masyarakat Jawa.....	25
2.2.4	Sosialitas Masyarakat Jawa.....	26
2.3	Dinamika Penelitian .....	29
<b>BAB</b>		
<b>III METODE PENELITIAN</b>		
3.1	Jenis Penelitian .....	31
3.2	Unit Analisis .....	32
3.3	Narasumber Penelitian .....	33
3.4	Pengumpulan Data .....	34
3.5	Analisis Data.....	35
3.6	Teknik Verifikasi Data .....	36
3.7	Isu Etika Penelitian .....	38
<b>BAB</b>		
<b>IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>		
4.1	<i>Setting</i> Penelitian.....	40
4.1.1	Data Umur Subjek Penelitian.....	41
4.1.2	Data Jenis Kelamin Subjek Penelitian .....	41
4.1.3	Data Agama Subjek Penelitian.....	42
4.1.4	Data Pendidikan Terakhir Subjek Penelitian .....	43
4.1.5	Data Status Perkawinan Subjek Penelitian .....	44
4.1.6	Data Daerah Asal Subjek Penelitian .....	44
4.1.7	Data Suku Orang Tua Subjek Penelitian.....	45
4.1.8	Data Asal Pasangan Subjek Penelitian.....	46
4.1.9	Data Jumlah Anak Subjek Penelitian.....	47
4.1.10	Data Jumlah Tanggungan Subjek Penelitian.....	48
4.1.11	Data Status Rumah Subjek Penelitian.....	49
4.1.12	Data Kendaraan Yang Dimiliki Subjek Penelitian.....	50
4.1.13	Data Lama Menetap Subjek Penelitian di tempat tinggalnya .....	50

4.1.14	Data Pekerjaan Subjek Penelitian .....	51
4.1.15	Data Masa Kerja (Tahun) Subjek Penelitian.....	52
4.1.16	Data Gaji Subjek Penelitian .....	53
4.1.17	Data Jumlah Jam Kerja Subjek Penelitian .....	54
4.1.18	Data Jumlah Hari Kerja Subjek Penelitian.....	55
4.1.19	Data Jumlah Atasan Subjek Penelitian .....	56
4.1.20	Data Jumlah Bawahan Subjek Penelitian.....	57
4.1.21	Data Jumlah Rekan Kerja Subjek Penelitian .....	58
4.1.22	Data Fasilitas Yang Dimiliki Subjek Penelitian.....	59
4.1.23	Data Keaktifan Subjek Penelitian .....	60
4.1.24	Data Frekuensi Pindah Subjek Penelitian .....	60
4.1.25	Data Alasan Pindah Subjek Penelitian.....	61
4.2	Proses Penelitian .....	63
4.2.1	Pelaksanaan Penelitian .....	63
4.2.2	Kendala Pelaksanaan Penelitian.....	66
4.2.3	Koding.....	66
4.3	Temuan Penelitian.....	69
4.4	Pembahasan .....	105
4.4.1	Gambaran Definisi Tim Kerja Menurut Karyawan Bersuku Jawa .....	105
4.4.2	Gambaran Tentang Kepuasan Terhadap Tim Kerja Karyawan Bersuku Jawa.....	10
4.4.3	Gambaran Tentang Upaya Yang Dilakukan Untuk Membuat Tim Kerja Menjadi Ideal Menurut Karyawan Bersuku Jawa.....	116
4.4.4	Gambaran Faktor-Faktor Yang Membuat Tim Kerja Menjadi Ideal Menurut Karyawan Bersuku Jawa .....	120
4.4.5	Gambaran Faktor-Faktor Yang Membuat Tim Kerja Menjadi Tidak Ideal Menurut Karyawan Bersuku Jawa .....	125
4.4.6	Gambaran Tentang Tim Kerja Yang Ideal Menurut Karyawan Bersuku Jawa.....	131

**BAB**

**V PENUTUP**

5.1	Simpulan .....	134
5.2	Saran.....	135
	DAFTAR PUSTAKA .....	137
	LAMPIRAN.....	140

## DAFTAR TABEL

### Tabel

3.1	: Unit Analisis .....	32
4.1	: Data Umur Subjek Penelitian .....	41
4.2	: Data Jenis Kelamin Subjek Penelitian.....	42
4.3	: Data Agama Subjek Penelitian .....	42
4.4	: Data Pendidikan Terakhir Subjek Penelitian.....	43
4.5	: Data Status Perkawinan Subjek Penelitian .....	44
4.6	: Data Daerah Asal Subjek Penelitian.....	45
4.7	: Data Suku Orang Tua Subjek Penelitian .....	46
4.8	: Data Asal Pasangan Subjek Penelitian .....	47
4.9	: Data Jumlah Anak Subjek Penelitian .....	47
4.10	: Data Jumlah Tanggungan Subjek Penelitian .....	48
4.11	: Data Status Rumah Subjek Penelitian .....	49
4.12	: Data Kendaraan Yang Dimiliki Subjek Penelitian .....	50
4.13	: Data Lama Menetap Subjek Penelitian di tempat tinggalnya .....	50
4.14	: Data Pekerjaan Subjek Penelitian.....	51
4.15	: Data Masa Kerja (Tahun) Subjek Penelitian .....	52
4.16	: Data Gaji Subjek Penelitian.....	53
4.17	: Data Jumlah Jam Kerja Subjek Penelitian.....	54
4.18	: Data Jumlah Hari Kerja Subjek Penelitian .....	55
4.19	: Data Jumlah Atasan Subjek Penelitian.....	56
4.20	: Data Jumlah Bawahan Subjek Penelitian .....	57
4.21	: Data Jumlah Rekan Kerja Subjek Penelitian.....	58
4.22	: Data Fasilitas Yang Dimiliki Subjek Penelitian .....	59
4.23	: Data Keaktifan Subjek Penelitian.....	60
4.24	: Data Frekuensi Pindah Subjek Penelitian.....	61
4.25	: Data Alasan Pindah Subjek Penelitian .....	62

4.26 : Contoh Tabulasi Jawaban Subjek Penelitian.....	64
4.27 : Tahapan Penelitian .....	65
4.28 : Kategorisasi Soal Nomor 1 .....	69
4.29 : Koding Pertama Soal Nomor 1.....	70
4.30 : Tabel Hasil Akhir Soal Nomor 1 .....	71
4.31 : Kategorisasi Soal nomor 2.....	72
4.32 : Koding Pertama Soal Nomor 2.....	74
4.33 : Koding Kedua Soal Nomor 2 .....	76
4.34 : Tabel Hasil Akhir Soal Nomor 2.....	77
4.35 : Kategorisasi Soal Nomor 3.....	79
4.36 : Koding Pertama Soal Nomor 3.....	81
4.37 : Koding Kedua Soal Nomor 3 .....	82
4.38 : Hasil Akhir Soal Nomor 3.....	84
4.39 : Kategorisasi Soal nomor 4.....	85
4.40 : Koding Pertama Soal Nomor 4.....	87
4.41 : Koding Kedua Soal Nomor 4 .....	88
4.42 : Hasil Akhir Soal Nomor 4.....	90
4.43 : Kategorisasi Soal Nomor 5.....	91
4.44 : Koding Pertama Soal Nomor 5.....	94
4.45 : Koding Kedua Soal Nomor 5 .....	96
4.46 : Hasil Akhir Soal Nomor 5 .....	98
4.47 : Kategorisasi Soal Nomor 6.....	99
4.48 : Koding Pertama Soal Nomor 6.....	101
4.49 : Koding Kedua Soal Nomor 6 .....	103
4.50 : Hasil Akhir Soal Nomor 6.....	104

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	
2.1 : Dinamika Penelitian .....	29
4.1 : Grafik Jawaban Responden Soal Nomor 1 .....	71
4.2 : Grafik Jawaban Responden Soal Nomor 2.....	79
4.1 : Grafik Jawaban Responden Soal Nomor 3.....	84
4.1 : Grafik Jawaban Responden Soal Nomor 4.....	90
4.1 : Grafik Jawaban Responden Soal Nomor 5.....	99
4.1 : Grafik Jawaban Responden Soal Nomor 6.....	105

## DAFTAR LAMPIRAN

### Lampiran

1	: <i>Interview guide</i> .....	140
2	: Hasil Wawancara.....	142
3	: Instrumen Penelitian .....	153
4	: Dokumentasi.....	160
5	: Surat Ijin Penelitian .....	165

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Organisasi merupakan tempat karyawan melakukan aktualisasi diri dalam melakukan tugas-tugas dan fungsi kerja mereka masing-masing. Keberlangsungan fungsi organisasi akan ditentukan oleh kinerja karyawan yang berada pada rangkaian kerja dengan tujuan yang sama. Sikap dan perilaku karyawan yang menguntungkan organisasi yang tidak bisa ditumbuhkan dengan basis kewajiban peran formal saja tetapi perilaku tambahan di luar kewajiban formalnya akan mendukung kepentingan organisasi sangat diperlukan.

Era globalisasi memberi dampak meningkatnya persaingan dalam berbagai bidang, baik itu bidang industri maupun bidang jasa di Indonesia. Perusahaan mendapat banyak tuntutan yang harus dipenuhi agar perusahaan dapat maju, berkembang dan tetap bertahan dalam persaingan bisnis. Untuk memenuhi tuntutan tersebut, perusahaan tidak dapat lepas dari faktor pemenuhan SDM yang berperan sebagai tulang punggung perusahaan. Keuntungan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh faktor produksi namun faktor manusia berperan didalamnya. Meskipun seluruh unit proses industri dilakukan oleh mesin, tetapi proses produksi tersebut tidak lepas dari manusia, sebab mesin tidak akan bekerja tanpa manusia yang mengendalikannya.



Dalam suatu perusahaan biasanya karyawan bergabung dalam kelompok-kelompok atau divisi-divisi yang dibentuk perusahaan agar pekerjaan dapat dikerjakan dengan efektif dan efisien. Bersama dengan rekan kerja dalam kelompok tersebut diharapkan mereka dapat saling membantu dan bekerja sama satu dengan yang lain. Kerjasama yang baik sangat dibutuhkan agar pekerjaan menjadi lebih ringan dan mendapat hasil yang baik.

Kerjasama tim adalah sekelompok orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama (Tenner dan Detero dalam Hastuti: 2009). Orang pada semua tingkat organisasi merupakan faktor yang sangat penting dari suatu organisasi dan keterlibatan mereka secara penuh akan memungkinkan kemampuan mereka digunakan untuk manfaat organisasi (Gaspersz dalam Hastuti: 2009). Dengan demikian, setiap orang dalam struktur organisasi perusahaan dengan tujuan tertentu membutuhkan kerjasama tim yang baik untuk mencapai tujuannya itu.

Bukti menunjukkan bahwa tim biasanya bekerja lebih baik daripada individu ketika tugas-tugas yang dilakukan membutuhkan banyak keterampilan, pendapat, dan pengalaman. Tim memiliki kecakapan untuk berkumpul, menyebarkan, berkumpul kembali, dan membubarkan diri dengan cepat. Misalnya, kira-kira 80% dari perusahaan Fortune 500 saat ini menempatkan separuh atau lebih karyawan mereka dalam tim. 68% dari manufaktur kecil di AS juga menggunakan tim di berbagai area produksi mereka (Robbins, 2008: 404). Dapat disimpulkan, kerjasama tim yang efektif memiliki peran yang signifikan bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Hughes (2012:366) teori pembentukan tim harus melewati 4 tahap pembentukan yaitu: tahap *forming* (pembentukan), tahap *storming* (goncangan), tahap *norming* (membangun norma) dan tahap *performing* (berkinerja). Teori ini tidak dapat diaplikasikan begitu saja kepada masyarakat Indonesia terutama masyarakat suku Jawa yang bersifat kolektivistik. Menurut Tjiptono dan Diana (2000:167-168) faktor-faktor penghambat kesuksesan teamwork adalah: Pertama, identitas pribadi anggota tim yaitu tim tidak akan dapat berjalan efektif bila anggotanya belum merasa cocok. Kedua, hubungan antar anggota tim yaitu setiap anggota tim harus saling mengenal dan berhubungan untuk dapat berkerja sama. Dan yang ketiga, identitas dalam organisasi yaitu kecocokan tim dalam organisasi. Teori ini dibuat dan disusun berdasarkan teori barat yang masyarakatnya lebih bersifat individualistik, Berbeda dengan masyarakat Indonesia, terutama masyarakat yang bersuku Jawa yang lebih mengutamakan kebersamaan dan bersifat kolektivistik. Padahal menurut Markus dan Kitayama (1991 dalam Woo: 2009) nilai-nilai dari budaya yang berbeda mempunyai pengaruh terhadap kognitif, emosi, motivasi dan sistem perilaku individu. Oleh sebab itu, diperlukan studi lintas budaya yang membandingkan hubungan-hubungan antara sikap kerja dan perilaku kerja pada level-level budaya yang berbeda di negara-negara yang berbeda.

Studi pendahuluan peneliti lakukan pada 10 responden dengan karakteristik karyawan bersuku Jawa yang bekerja di Pulau Jawa. Subjek dalam studi pendahuluan pada karyawan bersuku Jawa ini adalah perwakilan dari tiap-tiap Propinsi di Pulau Jawa (Banten, DKI Jakarta, Jawa Barat, Jawa Tengah, DIY Yogyakarta dan Jawa

Timur). Diketahui, 4 diantaranya menyatakan kunci keberhasilan dalam tim adalah kerjasama yang baik. Kemudian 4 responden lainnya menjawab kunci keberhasilan dalam tim adalah kekompakan dengan rekan kerjanya. Dan 2 orang responden lainnya menjawab kunci keberhasilan dalam tim adalah saling mengerti dan tercapainya tujuan dari perusahaan itu sendiri.

Berdasarkan hasil tersebut dapat terlihat bahwa setiap karyawan bersuku Jawa memaknai kunci keberhasilan dalam tim secara berbeda-beda. Menurut teori barat yang dikemukakan oleh King (Dalam Tjiptono dan Diana, 2000, 168-170), sepuluh kunci keberhasilan didalam tim adalah saling ketergantungan, perluasan tugas, penajaran, bahasa yang umum, kepercayaan, kepemimpinan/keanakbuahan yang dibagi rata, keterampilan pemecahan masalah, keterampilan menangani konflik, penilaian/tindakan serta perayaan.

Sedangkan dari studi pendahuluan yang telah dilakukan, terlihat bahwa kunci keberhasilan seorang karyawan bersuku Jawa adalah kerjasama yang baik dengan anggota tim, kekompakan didalam tim, saling mengerti serta tercapainya tujuan didalam tim mereka.

Ada perbedaan aspek yang muncul antara karyawan Barat dengan karyawan bersuku Jawa, sehingga penelitian ini ingin menemukan apa yang menyusun konstruk teori dari *teamwork* menurut karyawan bersuku Jawa di Pulau Jawa.

Hubungan antar karyawan dalam kelompok akan dipengaruhi oleh budaya masing-masing individu. Kebudayaan tidak dapat dipisahkan dengan perilaku setiap individu, karena apapun yang dilakukan manusia dalam kesehariannya, baik itu

kegiatan sosial atau ekonomi akan terdapat campur tangan kebudayaan dari masing-masing yang dimiliki individu.

Beberapa peneliti berargumen bahwa kebudayaan tertentu berpengaruh terhadap sikap kerja dan perilaku kerja karena negara yang berbeda memiliki nilai-nilai budaya yang berbeda pula (Bae dan Chung, 1997; Glazer, Daniel, dan Short, 2004; Hofstede, 1980; Yao Swang, 2006 dalam Woo : 2009).

Menurut Hofstede (2001 dalam Woo : 2009) beberapa peneliti mengklaim bahwa suatu budaya tidak bisa dibandingkan dengan budaya yang lainnya karena setiap budaya unik. Kepercayaan yang dimiliki orang-orang dalam suatu budaya tertentu akan berbeda dengan kepercayaan yang dimiliki orang-orang dalam budaya lainnya. Hofstede (1980 dalam Woo : 2009) mengatakan ada dua dimensi budaya yaitu budaya individualistik dan budaya kolektivistik yang sangat berkaitan dengan sikap kerja dan perilaku kerja (F. Oley, Hang Yue, dan Loi, 2006-dalam Woo : 2009). Dimensi individualistik dan kolektivistik sangat berpengaruh kepada sikap kerja karena individualistik dan kolektivistik sangat dekat dengan salah satu proses psikologi yang membantu seseorang untuk membentuk sikapnya (Oyserman dan Lee, 2008 dalam Woo : 2009). Lebih jauh lagi para peneliti mengatakan bahwa individualistik dan kolektivistik adalah cara yang paling efektif untuk membedakan budaya barat dan budaya timur. (Hofstede, 1980 ; Luthans, Zhu dan Afolio , 2006 dalam Woo : 2009). Pada budaya yang bersifat individualistik penekanan pada kerangka kerja yang bersifat sosial sangat rendah. Pada budaya kolektivistik penekanan pada kerangka kerja yang bersifat sosial penekanannya sangat kuat. Pada budaya

individualistik (barat) individu diharapkan untuk mampu peduli pada dirinya sendiri dan keluarga dekatnya saja, sementara pada budaya kolektif nilai-nilai kelompok sangat diutamakan dan masing-masing individu diharapkan peduli pada kelompok lain yang lebih besar (dalam Woo : 2009).

Hasil penelitian di barat tentang *teamwork* tersebut jelas tidak bisa digeneralisasikan begitu saja untuk karyawan di Indonesia khususnya yang bersuku Jawa. Karakteristik orang bersuku Jawa tidak dapat disamakan dengan karakteristik orang Amerika Serikat. Sehingga diduga karakteristik budaya yang berbeda ini berpengaruh pada kondisi *teamwork*. Suku Jawa terkenal dengan kegemarannya yang suka hidup bergotong-royong. Hal ini terlihat dari beberapa semboyan, seperti: “*saiyeg saekopraya gotong royong*” dan “*hapanjang-hapunjung hapasir-wukir loh-jinawi, tata tentrem kertaraharja*”. Semboyan-semboyan itu mengajarkan hidup tolong-menolong sesama masyarakat atau keluarga. Masyarakat Jawa merasa dirinya bukanlah persekutuan individu-individu, melainkan suatu kesatuan bentuk “satu untuk semua dan semua untuk satu” (Herusatoto, 2003:38). Hal ini ditunjukkan dengan kebiasaan orang Jawa yang menganggap tolong menolong merupakan suatu kebutuhan, Mereka selalu memberikan pertolongan kepada orang lain yang membutuhkan pertolongan, dengan segala cara mereka ikut membantu seseorang keluar dari permasalahan, apalagi jika sesaudara atau sudah menjadi teman mereka bahkan mereka rela mengorbankan dirinya sendiri untuk kepentingan orang lain.

Kehidupan kolektivitas masyarakat Jawa yang dibentuk oleh pemahaman dan penerapan nilai-nilai budaya tersebut menjadi ciri tersendiri bagi orang Jawa bahkan orang Indonesia secara umum. Hal tersebut menjadi perbedaan tersendiri bila dibandingkan dengan masyarakat Barat yang hidup dan dibangun dengan nilai-nilai individualistis dan kebebasan yang cenderung bertentangan dengan masyarakat Jawa.

Hasil penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa nilai-nilai personal pegawai biasanya akan tercermin dalam perilaku dan sikap pegawai di tempat kerja dan nilai-nilai ini dipengaruhi oleh latar budaya bangsa pegawai tersebut (Hofstede, 1983 dalam Woo : 2009). Dengan demikian, *culture* masyarakat suku Jawa yang gotong royong dan memiliki prinsip satu untuk semua dan semua untuk satu tersebut seharusnya menjadi faktor yang signifikan untuk mendukung pelaksanaan *teamwork* sehingga tercapai hasil yang lebih maksimal lagi.

Selama ini penelitian yang banyak dilakukan di Indonesia hanya menekankan pada hubungan korelasional maupun pengaruhnya, contohnya seperti penelitian yang berjudul Pengaruh Kreativitas dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Manajer pada PT. Jesslyn K Cakes Indonesia cabang Surabaya (Poernomo, 2006) , *Teamwork and high performance work organization (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007)*, Integritas *Teamwork* dan Kohesivitas Kelompok Dalam Proses Pembelajaran Peserta Didik Pada Pendidikan Jarak Jauh *Online* (Suyantiningsih, 2009) , Peningkatan Kinerja dan Kerjasama Tim Peneliti DEPDIAGRI dan Daerah dalam Otonomi Daerah (Supratikta, 2009), Pentingnya Kerjasama Tim dan Orientasi Hasil Terhadap Kinerja Karyawan (Kadafi, 2010). Dan

sampai sekarang belum ada penelitian khusus yang mengungkap *teamwork* dengan latar belakang budaya Jawa.

Berdasarkan banyaknya penelitian yang telah dilakukan di beberapa daerah, peneliti sulit menemukan hasil penelitian mengenai *Teamwork* yang secara utuh dibahas khusus pada karyawan bersuku Jawa. Oleh sebab itu, peneliti merasa penting untuk melakukan penelitian dengan pendekatan *Indigenous* yaitu suatu pendekatan yang menekankan pada *study* terhadap perilaku dan cara berpikir seseorang dalam konteks budayanya, dalam hal ini adalah karyawan bersuku Jawa, maka penelitian ini berjudul *Teamwork : Studi Indigenous Pada Karyawan PNS dan Swasta Bersuku Jawa di Pulau Jawa*.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas peneliti merasa sangat penting untuk meneliti *Teamwork : Studi Indigenous Pada Karyawan PNS dan Swasta Bersuku Jawa di Pulau Jawa*, sehingga rumusan masalahnya adalah :

1. Bagaimana perspektif karyawan suku Jawa terhadap *Teamwork*?
2. Bagaimana bentuk *teamwork* yang efektif menurut perspektif suku Jawa?
3. Faktor-faktor apa sajakah yang mempengaruhi *Teamwork*?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Umum**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pemahaman karyawan bersuku Jawa tentang *Teamwork*, bentuk-bentuk *teamwork* yang efektif, serta faktor-faktor yang mempengaruhi *teamwork*.

### **1.3.2 Tujuan Khusus**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menemukan teori baru tentang *Teamwork* berdasarkan hasil survey yang telah dilakukan pada karyawan bersuku Jawa.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Manfaat penelitian secara teoritis adalah agar dapat memberikan sumbangan pengetahuan, ide dan saran bagi perkembangan psikologi khususnya Psikologi Industri dan Organisasi mengenai *teamwork*.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

#### **1.4.2.1 Bagi Instansi**

Hasil penelitian ini dapat membuktikan tentang bagaimana gambaran *teamwork* pada karyawan PNS dan Swasta bersuku Jawa yang ada di Pulau Jawa.



#### 1.4.2.2 Bagi Pembaca

Memberikan informasi dan sumber referensi yang mendukung peneliti-peneliti lain yang akan melakukan penelitian serupa tentang *teamwork*.

#### 1.4.2.3 Bagi Penulis

Menambah wawasan khususnya dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi serta memberikan gambaran nyata tentang *teamwork* pada karyawan PNS dan Swasta bersuku Jawa yang ada di Pulau Jawa.

## **BAB 2**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 *Teamwork***

##### **2.1.1 Pengertian *Teamwork* ( Kerjasama Tim)**

Francis and Young (1979:72) menjelaskan sebuah tim sebagai sekelompok orang giat yang bekerja untuk meraih sasaran umum, di mana bekerja bersama dengan baik dan menikmatinya, dan menghasilkan hasil kualitas tinggi.

Johnson and Johnson's (1991:116) mengartikan sebuah tim adalah seperangkat struktur hubungan interpersonal untuk mencapai tujuan, sementara itu Huszczo (1990:40) mengemukakan pendapat bahwa *teamwork* merupakan lambungan gagasan dari satu orang ke orang lainnya dan mendatangkan solusi untuk permasalahan kritis, dan organisasi tersebut dimulai dengan mengambil strategi tim untuk bekerja dengan kompetisi.

Tarkenton (1986:30) menawarkan sebuah definisi praktis dari tim dengan memfokuskan dalam aktivitas khas dari "*teamwork*" : *Teamwork* memiliki arti bahwa kita mengenali nilai dari para anggota dari tim di luar hanya mengerjakan pekerjaan mereka, bahwa kita ingin mereka menjadi terlibat dalam strategi kita. Ini berarti mendorong level kreativitas dan membuat keputusan lebih lanjut. *Teamwork* adalah terdiri dari berbagai macam kelompok kecil orang, setiap orang memiliki derajat yang

sama dan penting dalam organisasi. Pendapat lain juga dikemukakan oleh Cosgriffe dan Dailey (1969:43) yang menyatakan bahwa *teamwork* merupakan perbuatan dua orang atau lebih yang bekerja sama ke arah tujuan umum, saling membagi waktu, bakat, dan pengetahuan dan menggunakan metode yang cocok untuk semua anggota tim.

Analisis ini mendefinisikan *teamwork* adalah kelompok yang berinteraksi terutama untuk berbagi informasi dan membuat berbagai keputusan untuk membantu setiap anggota bekerja di dalam area tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan bersama.

### **2.1.2 Aspek-aspek *Teamwork***

Menurut Hitt (1988 dalam Stott dan Walker, 1995:46 ) mengutarakan atribut-atribut dari sebuah tim yang produktif :

- a. Persetujuan umum dalam harapan tinggi untuk tim.
- b. Suatu komitmen untuk tujuan umum.
- c. Tanggung jawab di asumsikan untuk kerja yang harus dilakukan.
- d. Akses untuk informasi.
- e. Iklim kepercayaan.
- f. Perasaan umum bahwa seseorang dapat mempengaruhi apa yang terjadi.
- g. Dukungan untuk keputusan yang telah dibuat.
- h. Suatu pendekatan yang sama-sama untung untuk pengendalian konflik.
- i. Suatu fokus pada proses seperti hasil.

Berdasarkan teori diatas maka dapat diketahui banyak aspek yang mempengaruhi *teamwork* ada yaitu persetujuan umum dalam harapan tinggi, komitmen untuk tujuan umum, tanggung jawab, akses untuk informasi, iklim kepercayaan, perasaan umum bahwa seseorang dapat mempengaruhi apa yang terjadi, dukungan untuk keputusan yang telah dibuat, pendekatan yang sama-sama untung, serta suatu fokus pada proses seperti hasil.

### **2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesuksesan *Teamwork***

Hackman (1987:152), mendaftarkan lima faktor sebagai kebutuhan untuk perkembangan menjadi sukses dari *team* :

- a. Tujuan dan arah yang jelas.

Tim butuh tujuan untuk memusatkan untuk memusatkan tujuan mereka dan mengevaluasi kinerja mereka.

- b. Pimpinan yang baik.

Pemimpin dibutuhkan untuk mengatur hubungan internal dan eksternal dari tim dan untuk menghadapkan tim ke tujuan mereka.

- c. Tugas yang sesuai dengan *teamwork*.

Tugas harus kompleks, penting, dan menantang sehingga anggota tim memerlukan usaha dan tidak sanggup bekerja individu.

- d. Catatan kebutuhan untuk melakukan pekerjaan.

Sumber penghasilan bahwa tim butuh memasukkan kedua sumber alat dan pelatihan dan sumber penghasilan personal.

e. Lingkungan organisasi yang mendukung

Organisasi harus cukup bertenaga dan berwibawa untuk mengizinkan anggota tim untuk membuat dan melaksanakan keputusan mereka.

Berdasarkan teori-teori di atas, maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi *teamwork*. Evaluasi dan penghargaan, hubungan sosial untuk memecahkan konflik internal, dukungan organisasi, tugas dan tujuan yang jelas, lingkungan organisasi, serta pemimpin yang berguna untuk memfasilitasi interaksi tim diperlukan untuk untuk menciptakan tim yang sukses.

#### **2.1.4 Karakteristik *Teamwork***

Menurut Tjiptono dan Diana (2000; 165-166) tim merupakan sekelompok orang yang memiliki tujuan bersama. Tidak semua kumpulan orang dapat dikatakan tim. Untuk dapat dianggap sebagai tim maka sekelompok orang tertentu harus memiliki karakteristik sebagai berikut:

a. Ada kesepakatan terhadap misi tim

Agar suatu kelompok dapat menjadi tim dan supaya tim tersebut dapat bekerja dengan efektif, semua anggotanya harus memahami dan menyepakati misinya.

b. Semua anggota mentaati peraturan tim yang berlaku.

Suatu tim harus mempunyai peraturan yang berlaku, sehingga dapat membentuk kerangka usaha pencapaian nilai. Suatu kelompok atau grup dapat menjadi tim manakala ada kesepakatan terhadap misi dan ketaatan terhadap peraturan yang berlaku.

c. Ada pembagian tanggung jawab dan wewenang yang adil

Keberadaan tim tidak meniadakan struktur dan wewenang. Tim dapat berjalan dengan baik apabila tanggung jawab dan wewenang dibagi dan setiap anggota diperlakukan secara adil.

d. orang beradaptasi terhadap perubahan

Setiap anggota tim harus saling dapat saling membantu dalam beradaptasi terhadap perubahan secara positif.

Berdasarkan teori diatas maka, maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa tidak semua kumpulan dapat dikatakan tim. Kesepakatan terhadap visi dan misi, menaati peraturan yang berlaku, pembagian tugas dan wewenang yang adil serta beradaptasi terhadap perubahan merupakan karakteristik dari sebuah tim, sehingga team dapat dikatakan ideal.

Huszczko (1990 dalam Stott dan Walker, 1995:49), memberikan daftar karakteristik yang lebih luas dan memiliki penjelasan yang lebih kritis yang dapat membentuk dasar dari penilaian *team* yang sistematis, yaitu :

a. Tujuan.

Arah harus jelas dan berhubungan dengan organisasi paling luas. Hal ini juga harus menjadi komitmen dari para anggota.

b. Bakat.

*Team* harus memiliki bakat dan keterampilan yang melengkapi untuk tugas. Hal ini harus menjadi dorongan anggota untuk perkembangan selanjutnya.

c. Tugas.

Para anggota harus mengerti tugas mereka dalam keikutsertaan untuk kesuksesan *team*. Mereka harus memiliki komitmen terhadap tugas-tugas tersebut dan kejelasan tentang kontribusi individu.

d. Pelaksanaan.

Menjalankan pelaksanaan yang efektif dan berguna harus ada di dalam *team*. Pertemuan dan perencanaan harus efektif, dan para anggota harus mengetahui bagaimana membuat keputusan, mengatasi masalah, dan membagi serta menerima informasi sebagai sebuah *team*.

e. Hubungan Interpersonal.

Para anggota *team* perlu untuk berhubungan baik dengan satu dengan yang lain, komunikasi dan memecahkan konflik. Mereka harus saling mendukung satu sama lain. Mereka harus menunjukkan perhatian sehingga level keterampilan semakin tinggi.

f. Penguatan.

Sistem penguatan yang efektif dibutuhkan untuk peningkatan *teamwork*. Pada level *personal*, apresiasi harus tegas, dan ini sangat penting untuk pembentukan perilaku *team*. Organisasi juga bertanggung jawab untuk penguatan ini.

g. Hubungan *external*.

Pembentukan hubungan *external* dengan lingkungan *external* harus ada, dan ini harus juga harus menjadi hubungan yang sehat dengan unit lain dalam organisasi itu sendiri. *Team* juga perlu untuk meninjau lingkungan tersebut untuk mengenali yang menyangkut ancaman dan kesempatan.

Berdasarkan teori-teori di atas, maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa tujuan, bakat, tugas, pelaksanaan, hubungan interpersonal, penguatan, dan hubungan *external* digunakan sebagai dasar membentuk *teamwork* dalam suatu organisasi.

### **2.1.5 Faktor-Faktor Penghambat Kesuksesan *Teamwork* (Kerjasama Tim)**

Seperti telah dijelaskan, sekumpulan orang belum tentu merupakan suatu tim. Orang-orang dalam satu kelompok tidak secara otomatis dapat bekerja sama. Seringkali tim tidak dapat berjalan sebagaimana yang diharapkan (Tjiptono dan Diana, 2000: 167-168). Beberapa aspek diantaranya adalah:

a. Identitas Pribadi Anggota Tim

Suatu tim tidak dapat berjalan efektif bila anggotanya belum merasa cocok dengan tim tersebut.



b. Hubungan Antar Anggota Tim

Agar setiap anggota dapat bekerja sama, mereka harus saling mengenal dan berhubungan.

c. Identitas Tim di dalam Organisasi

Faktor ini terdiri dari dua aspek. Pertama, kecocokan tim di dalam organisasi. Aspek kedua adalah pengaruh keanggotaan dalam tim tertentu terhadap hubungan dengan anggota di luar tim.

Berdasarkan teori diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa ada beberapa faktor yang membuat sebuah *teamwork* menjadi tidak ideal. Identitas pribadi anggota, hubungan antar anggota *team*, identitas *team* dalam organisasi merupakan beberapa faktor yang membuat *team* kerja menjadi tidak ideal dan menghambat kinerja *team*.

#### **2.1.6 Kunci Keberhasilan *Teamwork***

Pembentukan suatu tim tidak dengan sendirinya akan berjalan sebagaimana yang diharapkan. Untuk itu diperlukan upaya agar tim dapat mencapai misi dan tujuan pembentukannya. King (dalam Tjiptono dan Diana, 2000, 168-170), menganjurkan 10 strategi yang ia sebut Sepuluh perintah tim (*ten team commandets*) untuk meningkatkan kinerja suatu tim dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Kesepuluh strategi tersebut adalah:

a. Saling ketergantungan

Saling ketergantungan diperlukan antara para anggota tim dalam hal informasi, sumber daya, pelaksanaan tugas, dan dukungan. Adanya saling ketergantungan dalam memperkuat kebersamaan tim

b. Perluasan tugas

Setiap tim harus diberi tantangan, karena reaksi atau tanggapan terhadap tantangan tersebut akan membentuk semangat persatuan, kebanggaan, dan kesatuan tim.

c. Penjajaran

Anggota tim harus siap menyingkirkan sikap individualisnya dalam rangka mencapai misi bersama.

d. Bahasa yang umum

Pemimpin tim harus mengusahakan penggunaan bahasa yang umum, karena biasanya anggota tim berasal dari departemen yang berbeda.

e. Kepercayaan/ *Respect*

Dibutuhkan waktu dan usaha untuk membentuk kepercayaan dan *respect* agar setiap anggota tim dapat bekerja sama.

f. Kepemimpinan/ keanakbuahan yang dibagi rata

Setiap orang memiliki bakat dan kemampuan yang berbeda. Oleh karena itu pemimpin yang baik harus mengetahui bakat tertentu setiap anggota tim.

g. Keterampilan pemecahan masalah

Tim harus menggunakan waktunya untuk membina kemampuan anggotanya dalam memecahkan masalah, karena masalah merupakan hal yang selalu dihadapi setiap organisasi.

h. Keterampilan menangani konfrontasi/ konflik

Dalam lingkungan kerja yang *high pressure* dan kompetitif, konflik merupakan hal yang tak terelakkan. Perbedaan pendapat adalah hal yang wajar. Oleh karena itu diperlukan keterampilan dalam menerima perbedaan pendapat dan menyampaikan ketidaksetujuan terhadap pendapat orang lain.

i. Penilaian/ tindakan

Penilaian dilakukan dengan memantau dan membandingkan apa yang telah dilakukan dengan pernyataan misi dan rencana tindakan yang ada. Rencana tindakan berisikan tujuan, sasaran, jangka waktu, dan penugasan, serta tanggung jawab setiap anggota.

j. Perayaan

Kesuksesan yang dicapai suatu tim yang efektif dapat diperkuat dengan jalan merayakannya. Penghargaan dan pengakuan atas tugas yang terlaksana dengan baik akan memotivasi anggota agar bekerja lebih giat dan tangkas untuk mencapai tujuan berikutnya.

Berdasarkan teori diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa ada beberapa faktor yang menjadi kunci keberhasilan dalam sebuah tim. Saling ketergantungan, perluasan tugas, penjajaran, bahasa yang umum, kepercayaan/*respect*, Kepemimpinan/ keanakbuahan yang dibagi rata, Keterampilan pemecahan masalah, Keterampilan menangani konfrontasi/ konflik, Penilaian/ tindakan serta perayaan merupakan beberapa kunci keberhasilan dari kerjasama tim.

## **2.2 Etnis Jawa**

### **2.2.1 Pengertian Etnis Jawa**

Etnis Jawa adalah penduduk asli bagian Tengah dan Timur pulau Jawa yang berbahasa Jawa (Suseno, 1993:11).

Sardjono (1992:13) mengatakan bahwa secara etnis, suku Jawa merupakan mayoritas penduduk di Indonesia, mereka hidup dan tinggal di pulau Jawa, khususnya di Jawa Tengah dan Jawa Timur. Akan tetapi mereka juga hidup tersebar hamper keseluruhan kepulauan di Indonesia ini. Entah sebagai transmigran, entah sebagai pejabat dalam pemerintahan maupun dalam perusahaan swasta, entah pula karena alasan lain yang bersifat pribadi.

Menurut Hardjowirogo dalam Sardjono, (1992:13-14) bahwa semua orang Jawa berbudaya satu, mereka berpikir dan berperasaan seperti moyang mereka di Jawa Tengah, dengan Kota Solo dan Yogya sebagai pusat-pusat kebudayaan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan yang disebut dengan orang Jawa adalah orang yang dilahirkan pada keluarga Jawa, berbahasa Jawa dan memiliki pertalian batin dengan kebudayaan Jawa, menganut dan mempercayai ajaran-ajaran dan etika sebagai orang Jawa.

### **2.2.2 Masyarakat Jawa**

Di dalam kenyataan hidup 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 dengan golongan orang kebanyakan yang disebut *wong cilik*, seperti petani-petani, tukang-tukang dan pekerja kasar lainnya, di samping keluarga kraton dan keturunan bangsawan atau *bendara-bendara*. Dalam kerangka susunan masyarakat ini, 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)

Orang tani di desa-desa, yang menurut lapisan sosial termasuk golongan *wong cilik*, diantara mereka sendiri juga terbagi secara berlapis. Lapisan yang tertinggi dalam desa adalah *wong baku*, lapisan ini terdiri dari orang-orang yang dulu pertama kali datang menetap di desa. Orang Jawa ini memiliki sawah-sawah, rumah dan pekarangannya. Lapisan kedua disebut golongan *kuli gondok* atau *lindung*. Mereka seorang laki-laki yang telah kawin, akan tetapi tidak mempunyai tempat tinggal sendiri, sehingga terpaksa menetap di rumah kediaman mertuanya. Adapun golongan lapis ketiga yaitu *joko*, *sinoman* atau bujangan. Seorang laki-laki dari golongan ini, semuanya belum menikah dan masih tinggal bersama orang tua sendiri atau *ngenger* di rumah orang lain.

Sardjono (1992:14) menuturkan, bahwa disamping 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 massa orang Jawa Kejawen sederhana karena mereka berusaha untuk mengatur hidup mereka menurut aturan-aturan agama Islam. Mereka berusaha untuk menjaga ortodoksi Islam walaupun praktek religious mereka dalam kenyataan masih tercampur dengan unsure-unsur kebudayaan jawa lokal...”(Suseno, 1993:14)

Menurut Suseno (1993:15) keagamaan orang Jawa Kejawen selanjutnya ditentukan oleh kepercayaan pada berbagai macam roh yang tak kelihatan, yang menimbulkan kecelakaan dan penyakit apabila mereka dibuat marah atau kita kurang hati-hati. Orang bisa melindungi diri dengan memberi sajen, dengan minta bantuan dukun, dan juga dengan berusaha untuk mengelakkan kejutan-kejutan dan tetap memperthankan batinnya dalam keadaan tenang dan rela.

Dapat disimpulkan bahwa dilihat dari sistem penggolongan-penggolongan tersebut, selanjutnya menimbulkan hak dan kewajiban yang berbeda dari keluarga-keluarga atau anggota-anggota dari tiap-tiap lapisan.

Kebanyakan orang Jawa hidup sebagai petani atau buruh tani. Didaerah dataran rendah mereka bercocok tanam padi, di daerah pegunungan mereka menanam ketela dan palawija. Sebagian besar pulau Jawa bersifat agraris, penduduknya masih hidup di desa-desa. Selain bertani, biasanya orang Jawa suka bertenak sapi, kerbau maupun kambing. Di desa, masih sedikit orang Jawa yang bekerja sebagai pedagang. Lain halnya dengan di kota, terutama di dua kota pelabuhan, Surabaya dan Semarang yang semakin menjadi pusat perdagangan dan industri. Perkembangan kota-kota sebagian besar terbatas pada pusat-pusat pemerintahan dan administratif di propinsi, kabupaten dan kecamatan. Di kota-kota inilah dulu tinggal sebagian besar dari elite administratif lama, sedangkan pedagang-pedagang Jawa mulai bermunculan dan berkembang setelah perang Dunia II.

“Struktur masyarakat Jawa di desa yang asli, sudah terlanjur dirusak oleh struktur administratif yang ditumpangkan di atasnya oleh pemerintah kolonial, sejak lebih dari satu abad lamanya. Demikian 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)

Dari uraian diatas tentang masyarakat Jawa di desa, dapat ditarik kesimpulan bahwa orang Jawa selalu mempunyai sikap yang *nrimo* dan bersikap pasif terhadap hidup, hal inilah yang menghambat kemajuan hidup orang Jawa di desa itu sendiri. Lain halnya dengan masyarakat Jawa di kota sekarang ini, yang telah banyak mengenyam pendidikan dan meninggalkan sikap *nrimo* dan senang dipimpin, banyak orang Jawa di perkotaan saat ini, yang berambisi, tidak mudah putus asa dalam mengejar cita-citanya. Suka berkedudukan sebagai pemimpin, termasuk orang-orang penguasa di negeri ini, yang rata-rata orang Jawa.

### **2.2.3 Stereotipe Etnis Jawa**

Orang Jawa banyak dipandang sebagai kelompok masyarakat yang mencintai kerukunan, dilihat dari watak dan gaya bicaranya, orang Jawa diasumsikan sebagai individu yang alus dan kalem. Sikap yang *nrimo* serta empat yang tinggi terhadap individu bahkan kelompok masyarakat lain, menjadi prinsip utama orang Jawa.



Tradisi kebudayaan Jawa yang menjadi salah satu identitas terbesar bangsa Indonesia sejak dahulu memegang kuat keasliannya dalam menganut sebuah kepercayaan seperti yang telah tertulis dalam sejarah, bahwa orang Jawa menjunjung tinggi nilai kesatuan, keharmonisan keluarga dan solidaritas terhadap manusia lain.

“Sumber budaya Jawa adalah berpusat pada pennisikan budi pekerti, budi luhur, budi utama, sopan santun, lemah lembut, ramah-tamah, sabar, menerima apa adanya. Berdasarkan sumber-sumber itulah tercermin adanya norma-norma susila, tata karma, menghargai siapapun yang lebih tua. Yang jelas masyarakat Jawa menginginkan kedamaian, keakraban, dan kekeluargaan yang penuh kedamaian”. (Bratawijaya,1997:76)

Namun, diantaranya sederetan sikap dan sifat Jawa yang baik, kenyataannya sama dengan etnis yang lain banyak kelompok masyarakat dari etnis lain memandang orang jawa dari sisi negatifnya. Orang Jawa dikenal sebagai kelompok masyarakat yang banyak berharap dan menuntut imbalan tanpa melakukan kewajibannya terlebih dahulu, malas dan lamban dalam bekerja, suka berbicara banyak hal yang kurang penting (basa-basi), dan ketika bekerja, beberapa orang Jawa selalu mengeluh.

#### **2.2.4 Sosialitas Masyarakat Jawa**

Dengan kehidupan masyarakat Jawa menghendaki keselarasan dan keserasian dengan pola pikir hidup saling menghormati. Dengan hidup saling menghormati akan menumbuhkan kerukunan baik di lingkungan rumah tangga maupun di lingkungan

luar rumah tangga atau di dalam masyarakat luas. Pola kerukunan tersebut dapat menciptakan suasana masyarakat yang tentram, damai, dan harmonis.

Ungkapan rukun ini disimpulkan oleh Bratawijaya (1997:81) sebagai *rukun agawe santoso, erah agawe bubruh*, artinya kerukunan akan memperkokoh persaudaraan sehingga dapat menangkal gangguan-gangguan yang datang baik dari dalam maupun dari luar. Sebaliknya jika kita saling bertengkar akan menghancurkan ikatan persaudaraan sehingga mudah diserang musuh.

Prinsip kerukunan hidup, bertujuan mencegah munculnya konflik karena bila terjadi konflik bagi masyarakat Jawa akan berkesan mendalam dan selalu diingat atau sukar untuk melupakan. Tetapi bila timbul konflik karena adanya kepentingan yang saling bertentangan, maka hal ini dapat diselesaikan secara tradisional yaitu dengan teknik-teknik kompromi secara kekeluargaan yaitu musyawarah untuk mencapai kesepakatan antara kedua belah pihak. Dengan demikian konflik dapat diredam dan berakhir dengan saling minta maaf.

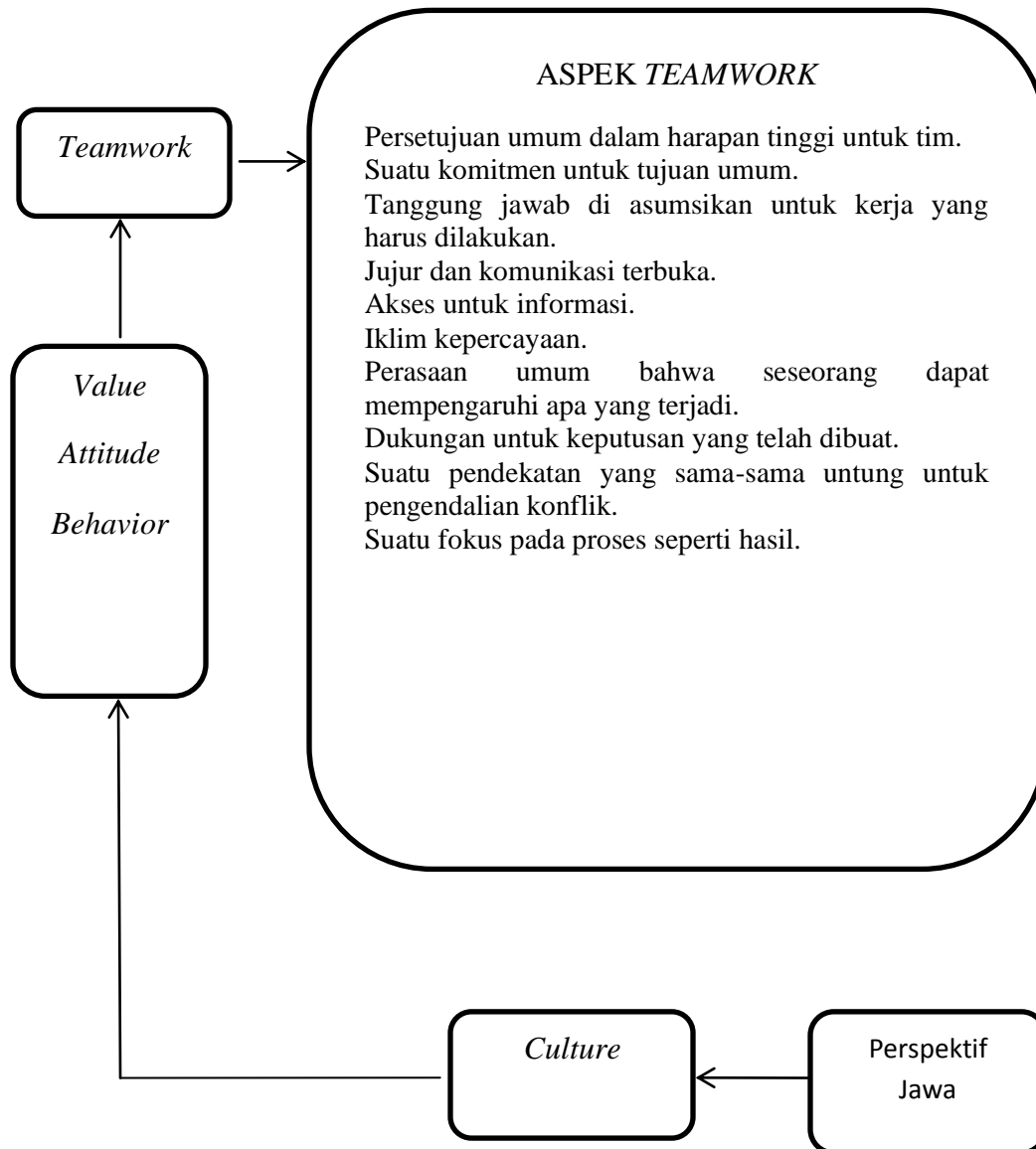
Asas kerukunan bagi masyarakat terbatas pada keluarga inti dan sanak saudara tetapi terhadap tetangga terdekat sudah dianggap seperti keluarga sendiri. Yang dimaksudkan tetangga terdekat menurut Bratawijaya (1997:82) adalah tetangga kanan dan kiri samping rumah serta tetangga yang tinggal di depan dan di belakang rumah. Dengan demikian keluarga Jawa selalu berusaha memperlakukan tetangga

ataupun orang lain seperti keluarga sendiri, dengan semua sanak saudara baik yang dekat maupun yang sudah jauh.

Jadi dapat disimpulkan bahwa keadaan rukun adalah dimana semua pihak berada dalam kedamaian, suka bekerjasama, saling asah, asih, asuh. Hal inilah yang menjadi harapan masyarakat Jawa baik dalam hubungan keluarga, kehidupan sosial, rukun tetangga, dan rukun satu kampung. Kerukunan perlu dilandasi dengan adanya saling percaya antar pribadi, adanya keterbukaan terhadap siapa saja, adanya bertanggungjawab dan merasa adanya saling ketergantungan atau rasa kebersamaan

### 2.3 Dinamika Penelitian

Berikut ini digambarkan bahwa budaya yang meliputi *value*, *attitude*, *behavior* berpengaruh terhadap *Teamwork* (Kerjasama Tim) :



Gambar 2.1 Dinamika Penelitian

*Culture* (kebudayaan) mempengaruhi 3 hal yaitu *value*, *attitude* dan *behavior*. Dimana ketiga hal tersebut secara langsung menjadi penentu aspek dalam *teamwork*. Aspek dalam *teamwork* tersebut adalah persetujuan umum dalam harapan tinggi untuk tim, komitmen untuk tujuan umum, tanggung jawab, jujur dan komunikasi terbuka, akses untuk informasi, iklim kepercayaan, perasaan umum bahwa seseorang dapat mempengaruhi apa yang terjadi, dukungan untuk keputusan yang telah dibuat, suatu pendekatan yang sama-sama untung untuk pengendalian konflik, suatu fokus pada proses seperti hasil. Dengan terciptanya kesepuluh aspek tersebut maka *teamwork* akan berjalan dengan efektif dan menjadi tim yang ideal.

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan survei. Penelitian survei merupakan salah satu metode terbaik yang tersedia bagi para peneliti yang tertarik untuk mengumpulkan data guna menjelaskan suatu populasi yang terlalu besar untuk diamati secara langsung. (Morissan, 2012: 166)

Menurut Morissan (2012: 166) penelitian survei dapat dibagi menjadi ke dalam dua kategori, yaitu survei deskriptif (*decriptive survey*) dan survei analitis (*analytical survey*). Suatu survei deskriptif berupaya menjelaskan atau mencatat kondisi atau sikap untuk menjelaskan apa yang ada saat ini. Sedangkan suatu survei analitis berupaya menggambarkan dan menjelaskan mengapa suatu situasi ada. Dalam hal ini metode yang digunakan adalah metode survei deskriptif, karena peneliti ingin berupaya menjelaskan bagaimana perspektif karyawan Jawa mengenai *teamwork*.

Menurut Kim dan Berry (dalam Rarasati, dkk : 2012) menjelaskan *indigenous psychology* yaitu suatu pendekatan yang menekankan pada studi terhadap perilaku dan cara berpikir seseorang dalam konteks budayanya. Yang dan Lu (dalam Woo:2009) *indigenous psychology* merupakan salah satu disiplin ilmu yang berusaha untuk memahami fenomena psikologis dalam konteks budaya. Dua pendapat tersebut pada dasarnya menyebut *indigenous psychology* adalah suatu bentuk pendekatan untuk memahami fenomena psikologi dalam konteks budaya tertentu.

### 3.2 Unit Analisis

Unit analisis adalah seluruh hal yang kita teliti untuk mendapatkan penjelasan ringkas mengenai keseluruhan unit dan untuk menjelaskan berbagai perbedaan diantara unit analisis tersebut (Morissan, 2012:48).

Tabel 3.1 Unit Analisis

Unit Analisis	Sub Unit Analisis
<i>Teamwork</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagaimana perspektif etnis Jawa terhadap <i>teamwork</i> atau kerjasama tim.</li> <li>2. Bagaimana bentuk <i>teamwork</i> yang ideal.</li> <li>3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja <i>teamwork</i>.</li> </ol>

### 3.3 Narasumber Penelitian

Menurut Lofland dan Lofland (dalam Moleong 2007:157) sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata, dan tindakan, selebihnya yaitu data tambahan seperti dokumen dan lain-lain.

Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 700 orang, yang berasal dari karyawan suku Jawa di pulau Jawa. Kriteria karyawan suku Jawa yang di jadikan partisipan adalah karyawan yang bekerja di perusahaan swasta ataupun negeri.

Model *sampling* dalam penelitian ini menggunakan teknik *snow ball sampling*, dimana peneliti secara acak menghubungi beberapa partisipan yang memenuhi kriteria (*qualified volunteer sample*) dan kemudian meminta partisipan bersangkutan untuk

merekomendasikan teman, keluarga, atau kenalan yang mereka ketahui yang memenuhi kriteria untuk dijadikan sebagai partisipan penelitian (Morissan, 2012:120). Menurut Arikunto (2006:17) menjelaskan *snow-ball sampling* yaitu peneliti memilih partisipan secara berantai, jika pengumpulan data dari partisipan pertama sudah selesai, peneliti minta agar partisipan tersebut memberikan rekomendasi untuk partisipan kedua, lalu yang kedua juga memberi rekomendasi untuk partisipan yang ketiga, dan selanjutnya proses bola salju ini berlangsung sampai peneliti memperoleh yang cukup sesuai dengan kebutuhan

Teknik *snow ball sampling* sesuai dengan teknik sampling dalam penelitian ini, mengingat cakupan wilayah dalam penelitian ini luas meliputi pulau Jawa. Karena cakupan wilayah yang luas tersebut membuat peneliti sulit mengetahui keberadaan partisipan yang sesuai kriteria. Teknik penyebaran pengambilan data pada partisipan terdiri dari enam wilayah, yaitu Jawa Barat dimulai dari kota Bandung, Jawa Tengah dimulai dari kota Semarang, Jawa Timur dimulai dari kota Surabaya, DKI Jakarta , DIY Jogjakarta dan Banten.

### **3.4 Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan alat pengumpul data berupa *open-ended questionnaire* yang disusun oleh peneliti (Hayes dalam Rarasati, dkk : 2012; Putri, dkk: 2012; Primasari dan Yuniarti, 2012) untuk mengungkap tentang *teamwork* pada karyawan PNS dan swasta bersuku Jawa. Pertanyaan-pertanyaan yang diajukan adalah sebagai berikut:

4. Menurut anda apakah tim kerja itu?
5. Apakah tim kerja yang sekarang sudah sesuai dengan keinginan saudara? Jelaskan alasannya!
6. Bagaimana upaya anda untuk membuat tim kerja anda menjadi ideal?



7. Sebutkan tiga faktor yang membuat tim kerja anda menjadi ideal!
8. Sebutkan tiga faktor yang membuat tim kerja anda menjadi tidak ideal!
9. Menurut anda bagaimana tim kerja yang ideal?

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 (a) Partisipan mempunyai kebebasan dalam memberikan jawaban pada setiap item yang ditanyakan berdasarkan nilai-nilai personal dan pengalaman partisipan, (b) respon-respon terhadap item mencerminkan ekspresi dan opini dari partisipan penelitian, (c) peneliti dapat mengidentifikasi dan mengeksplorasi aspek-aspek yang ditemukan dalam topik penelitian ini secara lebih luas dan mendalam (Hayes dalam Rarasati, dkk: 2012).

### **3.5 Analisis Data**

Menurut Bogdan dan Biklen (dalam Moleong, 2007:248) analisis data kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-memilahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain.

Data yang dikumpulkan dari *open-ended questionnaire* dianalisis dengan menggunakan pendekatan psikologi *indigenous*. Primasari dan Yuniarti (2012) caranya adalah dengan melakukan *preliminary coding*, kategorisasi, *aksial coding* dan yang terakhir *cross-tabulasi*. Primasari dan Yuniarti (2012) selanjutnya

*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.

Tukiran (dalam Rarasati, dkk: 2012) tahap awal *aksial koding* adalah mengenali dan membuat peneliti menjadi familiar terlebih dahulu terhadap jawaban-jawaban partisipan. Setelah peneliti familiar dengan respon partisipan, selanjutnya peneliti baru melakukan koding dan kategori. Proses aksial koding dilakukan dengan cara melakukan kombinasi dari jawaban-jawaban partisipan yang memiliki kesamaan.

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 pada semua pertanyaan dalam *open-ended questionnaire* satu persatu. Selanjutnya, *cross-tabulation* dilakukan untuk menunjukkan respon-respon dari kelompok yang ada. Analisis ini diselesaikan dengan cara membagi pertanyaan penelitian dalam kategori-kategori berdasarkan tabel frekuensi (Effendi dan Manning dalam Primasari ,dkk: 2012).

### **3.6 Teknik Verifikasi Data**

Validasi akhir 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. Jawaban partisipan dinilai oleh lima *rater*. Dan salah satu *rater* adalah orang yang ahli dibidang kualitatif.

Verifikasi data lain dengan *review* jawaban yang ditulis partisipan, bertanya kepada partisipan untuk memastikan jawaban yang ditulis partisipan sesuai dengan pemahaman peneliti. Selain itu teknik verifikasi data lain yang dipakai adalah triangulasi. Moleong (2007:330) triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Denzin (dalam Moleong 2007:330) membedakan empat macam triangulasi sebagai teknik pemeriksaan yang memanfaatkan penggunaan sumber, metode, penyidik dan teori.

Penelitian ini menggunakan triangulasi metode, menurut Patton (dalam moleong, 2007:331) triangulasi dengan metode terdapat dua strategi, yaitu : (1) pengecekan derajat kepercayaan penemuan hasil penelitian beberapa teknik pengumpulan data dan (2) pengecekan derajat kepercayaan beberapa sumber data dengan metode yang sama. Penelitian ini menggunakan dua teknik pengumpulan data, pertama data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik kualitatif yaitu koding, yang kedua dilakukan analisis data kuantitatif dengan menggunakan *cross-tabulation*. Sehingga penelitian ini merupakan gabungan antara dua metode, yaitu kualitatif dan kuantitatif.

Penelitian ini tidak menggunakan metode triangulasi sumber dan penyidik, karena metode pengumpulan datanya menggunakan *snow ball sampling* dan partisipan cukup banyak yaitu 700, sehingga tidak dimungkinkan memakai triangulasi tersebut. Penelitian ini tidak memakai metode triangulasi teori karena penelitian ini menggunakan pendekatan *indigenous psychology* yang tujuannya membentuk konstruk teori yang sesuai budaya setempat.

Selain triangulasi, peneliti juga menggunakan teknik verifikasi data pemeriksaan sejawat melalui diskusi (Moleong 2007: 332). 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.

### **3.7 Isu Etika Penelitian**

Salah satu ciri utama dari penelitian kualitatif adalah orang sebagai instrument pengumpulan data, yang pada dasarnya menyangkut hubungan peneliti dengan orang tersebut (Moleong,2006:134).

Menurut Setiadi (dalam Supriyanto, 2009:48-49) menyatakan setiap penelitian yang menggunakan subjek manusia harus mengikuti aturan etik dalam hal ini setelah adanya persetujuan. Etika dalam penelitian ini antara lain, lembar persetujuan diberikan dan dijelaskan kepada partisipan yang diteliti yang memenuhi kriteria

inklusi dan disertai judul penelitian serta manfaat penelitian dengan tujuan partisipan dapat mengerti maksud dan tujuan penelitian. Apabila partisipan menolak maka peneliti tidak memaksa dan tetap menghormati hak partisipan. Apabila partisipan ini, maka peneliti tidak menampilkan informasi tentang partisipan dalam penelitiannya.

Selanjutnya, untuk menjaga kerahasiaan identitas partisipan, peneliti tidak mencantumkan nama partisipan pada lembar pengumpulan data yang diisi partisipan, tetapi lembar tersebut hanya diberi kode tertentu. Kerahasiaan informasi partisipan dijamin peneliti, hanya kelompok data tertentu yang akan yang akan dilaporkan sebagai hasil penelitian. Partisipan penelitian diperbolehkan menarik diri dari persetujuan setiap saat tanpa resiko apapun. Keputusan terakhir diberikan kepada hak-hak partisipan untuk memutuskan disetujui atau tidaknya informasi tentang dirinya dikomunikasikan dengan orang lain.

## **BAB 4**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 *Setting* Penelitian**

*Setting* atau latar belakang pengambilan data pada penelitian ini yaitu di lima wilayah yang meliputi Jawa Barat, Jawa Tengah, Jawa Timur, DKI Jakarta , DI Yogyakarta.

Subjek penelitian ini berjumlah 700 orang, yang berasal dari karyawan PNS dan karyawan swasta bersuku Jawa di pulau Jawa. Setiap angket tertera biodata subjek, berguna untuk mengetahui umur subjek, jenis kelamin, agama subjek, pendidikan terakhir subjek, status perkawinan subjek, daerah asal subjek, suku orang tua subjek, asal pasangan subjek, jumlah anak subjek, jumlah tanggungan subjek, status rumah subjek, kendaraan yang dimiliki subjek, lama menetap di tempat tinggal yang sekarang, pekerjaan subjek, masa kerja subjek, gaji subjek, jumlah jam dan hari kerja subjek, jumlah atasan dan bawahan subjek, jumlah rekan kerja subjek, fasilitas yang dimiliki subjek, keaktifan subjek, frekuensi pindah dan alasan pindah kerja subjek penelitian. Terdapat adanya hal yang tidak teridentifikasi artinya subjek dalam pengisian biodata di angket tidak mencantumkan identitas dirinya yang sesuai dengan kriteria. Hasil yang diperoleh dapat diuraikan dalam tabel data demografi sebagai berikut:

#### 4.1.1 Data Umur Subjek Penelitian

Data umur subjek dalam penelitian ini diperlukan untuk mempermudah dan memperkaya data mengenai subjek penelitian. Dibawah ini ditampilkan data mengenai umur subjek penelitian.

Tabel 4.1 Data Umur Subjek Penelitian

No	Karakteristik		Jumlah	Persentase
1	Umur (tahun)	<20 tahun	61	8.72%
		20 – 30 tahun	370	52.85%
		31 – 40 tahun	104	14.85%
		41 – 50 tahun	119	17.00%
		> 50 tahun	46	6.58%
	Tidak teridentifikasi		0	-
Total		700	100%	

Dari data yang terkumpul maka diketahui ada sebanyak 61 orang subjek penelitian yang berumur kurang dari 20 tahun atau sebesar 8,71% kemudian ada sebanyak 370 subjek penelitian yang berada di usia 21-30 tahun atau sebesar 52,85%. Sebanyak 104 subjek penelitian atau sebesar 15,85% berada di usia 31-40 tahun, dan sebanyak 119 subjek penelitian atau sebesar 17% berada di usia 41-50 tahun dan sisanya sebanyak 46 subjek penelitian atau sebesar 6,57% berada diatas 50 tahun.

#### 4.1.2 Data Jenis Kelamin Subjek Penelitian

Data jenis kelamin subjek dalam penelitian ini diperlukan untuk mempermudah dan memperkaya data mengenai subjek penelitian. Dibawah ini ditampilkan data mengenai jenis kelamin subjek penelitian.

Tabel 4.2 Data Jenis Kelamin Subjek Penelitian

No	Karakteristik		Jumlah	Persentase
2	Jenis Kelamin	Laki –laki	363	51.86%
		Perempuan	337	48.14%
	Tidak teridentifikasi		0	-
	Total		700	100%

Dari data yang terkumpul maka dapat diketahui bahwa subjek penelitian yang berjenis kelamin laki-laki ada sebanyak 363 orang atau sebesar 51.86% dan subjek penelitian yang berjenis kelamin perempuan ada sebanyak 337 orang atau sebesar 48.14%.

#### 4.1.3 Data Agama Subjek Penelitian

Data agama subjek dalam penelitian ini diperlukan untuk mempermudah dan memperkaya data mengenai subjek penelitian. Dibawah ini ditampilkan data mengenai agama subjek penelitian.

Tabel 4.3 Data Agama Subjek Penelitian

No	Karakteristik		Jumlah	Persentase
3	Agama	Islam	634	90.57%
		Kristen Protestan	44	6.29%
		Katholik	20	2.86%
		Hindu	0	-
		Budha	0	-
	Tidak teridentifikasi		2	0.28%
	Total		700	100%



Dari data yang terkumpul maka dapat diketahui bahwa subjek penelitian yang beragama Islam ada sebanyak 634 orang atau sebesar 90.57% dan yang beragama Kristen protestan ada sebanyak 44 orang yaitu sebesar 6,29%. Kemudian subjek yang beragama Katholik ada sebanyak 20 orang atau sebesar 2,86% serta sisanya sebanyak 2 orang yaitu sebesar 0,28% tidak dapat diidentifikasi karena tidak mengisi biodata yang telah diberikan..

#### 4.1.4 Data Pendidikan Terakhir Subjek Penelitian

Data pendidikan terakhir subjek dalam penelitian ini diperlukan untuk mempermudah dan memperkaya data mengenai subjek penelitian. Dibawah ini ditampilkan data mengenai pendidikan terakhir subjek penelitian.

Tabel 4.4 Data Pendidikan Terakhir Subjek Penelitian

No	Karakteristik		Jumlah	Persentase
4	Pendidikan terakhir	SMP	5	0.71%
		SMA, SMK, STM	278	39.71%
		DIPLOMA 1 – 3	109	15.58%
		S1 - S2	306	43.71%
	Tidak teridentifikasi		2	0.29%
Total		700	100%	

Dari data yang telah terkumpul maka dapat diketahui sebanyak 5 orang atau sebesar 0, 71% subjek penelitian memiliki pendidikan terakhir SMP, dan sebanyak 278 orang atau sebesar 39.71% memiliki pendidikan terakhir SMA, SMK dan STM. Kemudian yang memiliki pendidikan terakhir pada program DIPLOMA 1-3 ada

sebanyak 109 orang atau sebesar 15.58% serta yang menyelesaikan pendidikannya hingga S1 dan S2 ada sebanyak 306 orang atau sebesar 43.71% dan sisanya sebanyak 2 orang atau sebesar 0,29% tidak dapat diidentifikasi karena tidak mengisi biodata yang diberikan.

#### 4.1.5 Data Status Perkawinan Subjek Penelitian

Data status perkawinan subjek dalam penelitian ini diperlukan untuk mempermudah dan memperkaya data mengenai subjek penelitian. Dibawah ini ditampilkan data mengenai status perkawinan subjek penelitian.

Tabel 4.5 Data Status Perkawinan Subjek Penelitian

No	Karakteristik		Jumlah	Persentase
5	Status Perkawinan	Menikah	370	52.86%
		Belum menikah	330	47.14%
	Tidak teridentifikasi		0	-
	Total		700	100%

Dari data yang telah terkumpul maka dapat diketahui sebanyak 370 atau sebesar 52.86% sudah memiliki pasangan (menikah) sedangkan subjek lainnya sebanyak 330 orang atau sebesar 41.14% belum memiliki pasangan (belum menikah).

#### 4.1.6 Data Daerah Asal Subjek Penelitian

Data daerah asal subjek dalam penelitian ini diperlukan untuk mempermudah dan memperkaya data mengenai subjek penelitian. Dibawah ini ditampilkan data mengenai daerah asal subjek penelitian.

Tabel 4.6 Data Daerah Asal Subjek Penelitian

No	Karakteristik	Jumlah	Persentase
6	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%
	Tidak teridentifikasi	3	0.43%
	Total	700	100%

Dari data yang telah terkumpul maka dapat diketahui sebanyak 601 subjek penelitian atau 85.86% berasal dari daerah Jawa Tengah, dan sebanyak 29 subjek atau sebesar 4.14% berasal dari daerah Jawa Timur. Kemudian sebanyak 18 subjek atau sebesar 2,57% berasal dari daerah Jawa barat dan sebanyak 27 subjek atau sebesar 3.86% berasal dari daerah Yogyakarta. Serta yang berasal dari Jakarta sebanyak 19 orang atau sebesar 2.71% dan yang berasal dari Banten sebanyak 3 orang atau sebesar 0,43% dan yang terakhir sebesar 0,43% atau sebanyak 3 orang tidak dapat diidentifikasi karena tidak mengisi biodata yang telah diberikan.

#### 4.1.7 Data Suku Orang Tua Subjek Penelitian

Data suku orang tua subjek dalam penelitian ini diperlukan untuk mempermudah dan memperkaya data mengenai orang tua dari subjek penelitian. Dibawah ini ditampilkan data mengenai suku orang tua subjek penelitian yang meliputi suku ayah dan suku ibu.

Tabel 4.7 Data Suku Orang Tua Subjek Penelitian

No	Karakteristik		Jumlah	Persentase
7	Suku Ayah	Jawa	666	95.14%
		Non-Jawa	22	3.14%
	Tidak teridentifikasi		12	1.72%
	Total		700	100%
8	Suku Ibu	Jawa	665	95.00%
		Non-Jawa	30	4.28%
	Tidak teridentifikasi		5	0.72%
	Total		700	100%

Dari data yang telah terkumpul maka dapat diketahui bahwa sebanyak 666 subjek atau sebesar 95.14% memiliki ayah yang bersuku Jawa dan sebanyak 22 subjek memiliki ayah yang bukan bersuku Jawa, dan sisanya sebanyak 12 orang tidak dapat diidentifikasi karena tidak mengisi biodata yang telah diberikan.

Kemudian sebanyak 665 subjek penelitian atau sebesar 95% subjek penelitian memiliki ibu yang bersuku Jawa dan sebanyak 30 subjek atau sebanyak 4.28% memiliki ibu yang tidak bersuku Jawa, dan sisanya sebanyak 5 orang atau sebanyak 0.72% tidak dapat diidentifikasi karena tidak mengisi biodata yang telah diberikan.

#### **4.1.8 Data Asal Pasangan Subjek Penelitian**

Data asal pasangan subjek dalam penelitian ini diperlukan untuk mempermudah dan memperkaya data mengenai subjek penelitian. Di bawah ini ditampilkan data mengenai asal pasangan subjek penelitian.

Tabel 4.8 Data Asal Pasangan Subjek Penelitian

No	Karakteristik		Jumlah	Persentase
9	Daerah Asal Istri/Suami	Jawa	352	50.28%
		Non jawa	16	2.28%
	Tidak teridentifikasi		330	47.44%
	Total		700	100%

Dari data yang telah terkumpul maka dapat diketahui sebanyak 352 atau sebesar 50.28% subjek penelitian memiliki pasangan yang bersuku Jawa dan 16 orang atau sebanyak 2.28% memiliki pasangan yang bukan bersuku Jawa. Sisanya sebanyak 330 orang atau sebesar 47.44% tidak dapat diidentifikasi karena belum memiliki pasangan dan ada pula yang tidak mengisi biodata yang telah diberikan.

#### 4.1.9 Data Jumlah Anak Subjek Penelitian

Data jumlah anak subjek dalam penelitian ini diperlukan untuk mempermudah dan memperkaya data mengenai subjek penelitian. Di bawah ini ditampilkan data mengenai jumlah anak subjek penelitian.

Tabel 4.9 Data Jumlah Anak Subjek Penelitian

No	Karakteristik		Jumlah	Persentase
10	Jumlah Anak	Belum punya anak	3	0.43%
		1 orang	124	17.72%
		2 orang	126	18.00%
		3 orang	54	7.72%
		> 3 orang	22	3.13%
	Tidak teridentifikasi		371	53.00%
	Total		700	100%

Dari data yang telah terkumpul maka dapat diketahui sebanyak 3 orang atau sebesar 0,43% subjek penelitian belum memiliki anak, dan sebanyak 124 orang atau sebesar 17.72% sudah memiliki 1 orang anak. Kemudian sebanyak 126 subjek atau sebesar 18% memiliki anak sebanyak 2 orang. Dan subjek yang memiliki anak sebanyak 3 orang ada sebanyak 54 orang atau sebesar 7.72% dan subjek yang memiliki anak lebih dari 3 ada sebanyak 22 orang atau 3.13%. dan lainnya sebanyak 371 orang atau sebesar 53% tidak dapat diidentifikasi karena belum menikah dan ada pula yang tidak mengisi biodata yang telah diberikan.

#### 4.1.10 Data Jumlah Tanggungan Subjek Penelitian

Data jumlah tanggungan subjek dalam penelitian ini diperlukan untuk mempermudah dan memperkaya data mengenai subjek penelitian. Dibawah ini ditampilkan data mengenai jumlah tanggungan subjek penelitian.

Tabel 4.10 Data Jumlah Tanggungan Subjek Penelitian

No	Karakteristik		Jumlah	Persentase
11	Jumlah Tanggungan	1 orang	65	9.29%
		2 orang	101	14.43%
		3 orang	76	10.85%
		> 3 orang	62	8.86%
	Tidak teridentifikasi		396	56.57%
Total		700	100%	

Dari data yang telah terkumpul maka dapat diketahui sebanyak 65 orang atau sebesar 9,29% subjek penelitian memiliki tanggungan sebanyak 1 orang, dan sebanyak

101 orang atau sebesar 14.43% memiliki jumlah tanggungan sebanyak 2 orang. Kemudian sebanyak 76 subjek atau sebesar 10.85% memiliki tanggungan sebanyak 3 orang. Dan yang memiliki tanggungan lebih dari 3 orang ada sebanyak 62 orang atau sebesar 8.86%. serta sebanyak 396 subjek atau sebesar 56.57% tidak dapat diidentifikasi karena tidak memiliki tanggungan dan ada pula yang tidak mengisi biodata yang telah diberikan.

#### 4.1.11 Data Status Rumah Subjek Penelitian

Data status rumah subjek dalam penelitian ini diperlukan untuk mempermudah dan memperkaya data mengenai subjek penelitian. Dibawah ini ditampilkan data mengenai status rumah subjek penelitian.

Tabel 4.11 Data Status Rumah Subjek Penelitian

No	Karakteristik		Jumlah	Persentase
12	Status Rumah	Sewa	142	20.29%
		Milik sendiri	504	72.00%
	Tidak teridentifikasi		54	7.71%
	Total		700	100%

Dari data yang telah terkumpul maka dapat diketahui sebanyak 142 subjek atau sebanyak 20.29% masih tinggal di rumah yang disewakan, dan sebanyak 504 subjek atau sebesar 72% sudah memiliki rumah sendiri. Serta sebanyak 54 orang atau sebesar 7.71% tidak dapat diidentifikasi karena tidak mengisi biodata yang telah diberikan.

#### 4.1.12 Data Kendaraan Yang Dimiliki Subjek Penelitian

Data kendaraan yang dimiliki subjek dalam penelitian ini diperlukan untuk mempermudah dan memperkaya data mengenai subjek penelitian. Dibawah ini ditampilkan data mengenai umur subjek penelitian.

Tabel 4.12 Data Kendaraan Subjek Penelitian

No	Karakteristik		Jumlah	Persentase
13	Kepemilikan Kendaraan	Sepeda	140	20.00%
		Motor	607	86.71%
		Mobil	107	15.29%

Dari data yang telah terkumpul maka dapat diketahui sebanyak 140 subjek atau sebanyak 20% subjek memiliki kendaan berupa sepeda. Kemudian sebanyak 607 orang atau sebesar 86.71% subjek memiliki kendaraan berupa motor dan sebanyak 107 orang atau sebesar 15.29% subjek memiliki kendaraan berupa mobil.

#### 4.1.13 Data Lama Menetap Subjek Penelitian di Tempat Tinggalnya.

Data lama menetap subjek dalam penelitian ini diperlukan untuk mempermudah dan memperkaya data mengenai subjek penelitian. Dibawah ini ditampilkan data mengenai lama menetap subjek penelitian.

Tabel 4.13 Data Lama Menetap Subjek Penelitian

No	Karakteristik		Jumlah	Persentase
14	Lama Menetap (Tahun)	< 1 tahun	26	3.72%
		1 – 10 tahun	214	30.57%
		11 – 20 tahun	116	16.57%



Lanjutan Tabel 4.13 Data Lama Menetap Subjek Penelitian

No	Karakteristik		Jumlah	Persentase
14	Lama Menetap (Tahun)	21 – 30 tahun	162	23.14%
		> 30 tahun	65	9.29%
	Tidak teridentifikasi		117	16.71%
	Total		700	100%

Dari data yang telah terkumpul maka dapat diketahui sebanyak 26 orang atau sebesar 3.72% menetap kurang dari 1 tahun di tempat yang sekarang, sedangkan sebanyak 214 orang atau sebesar 30.57% telah menetap selama 1-10 tahun. Kemudian sebanyak 116 orang atau sebesar 16.57% telah tinggal selama 11-20 tahun dan sebanyak 162 orang atau sebesar 23.14% telah tinggal selama 21-30 tahun. Dan ada pula yang telah tinggal selama lebih dari 30 tahun sebanyak 65 orang atau sebesar 9.29%. Namun, sebanyak 117 orang atau sebesar 16.71% tidak dapat diidentifikasi.

#### 4.1.14 Data Pekerjaan Subjek Penelitian

Data pekerjaan subjek dalam penelitian ini diperlukan untuk mempermudah dan memperkaya data mengenai subjek penelitian. Dibawah ini ditampilkan data mengenai pekerjaan subjek penelitian.

Tabel 4.14 Data Pekerjaan Subjek Penelitian

No	Karakteristik		Jumlah	Persentase
15	Pekerjaan	PNS	154	22.00%
		NON-PNS	546	78.00%
	Tidak teridentifikasi		0	-
	Total		700	100%

Dari data yang telah terkumpul maka dapat diketahui sebanyak 154 orang atau sebesar 22% bekerja sebagai PNS dan sisanya sebesar 546 orang atau sebesar 78% bekerja di perusahaan swasta.

#### 4.1.15 Data Masa Kerja (Tahun) Subjek Penelitian

Data masa kerja subjek dalam penelitian ini diperlukan untuk mempermudah dan memperkaya data mengenai subjek penelitian. Dibawah ini ditampilkan data mengenai masa kerja subjek penelitian.

Tabel 4.15 Data Masa Kerja (Tahun) Subjek Penelitian

No	Karakteristik	Jumlah	Persentase
16	Tetap	34	4.86%
	< 1 tahun	57	8.14%
	1-10 tahun	413	59.00%
	11-20 tahun	71	10.14%
	21-30 tahun	70	10.00%
	>30 tahun	25	3.57%
	Tidak teridentifikasi	30	4.29%
Total		700	100%

Dari data yang telah terkumpul maka dapat diketahui sebanyak 34 orang atau sebesar 4.86% bekerja sebagai pegawai tetap, dan 57 orang atau sebesar 8.14% bekerja kurang dari 1 tahun, dan sebanyak 413 atau sebesar 59% bekerja selama 1-10 tahun. Kemudian sebanyak 71 orang atau sebesar 10.14% bekerja selama 11-20 tahun, dan sebanyak 70 orang atau sebesar 10% bekerja selama 21-30 tahun, serta sebanyak 25 orang atau sebesar 3.57% bekerja lebih dari 30 tahun. Namun, ada

sebanyak 30 orang atau sebesar 4.29% subjek penelitian tidak dapat diidentifikasi karena tidak mengisi biodata yang telah diberikan.

#### 4.1.16 Data Gaji Subjek Penelitian

Data gaji subjek dalam penelitian ini diperlukan untuk mempermudah dan memperkaya data mengenai subjek penelitian. Dibawah ini ditampilkan data mengenai gaji subjek penelitian.

Tabel 4.16 Data Gaji Subjek Penelitian

No	Karakteristik		Jumlah	Persentase
17	Gaji (Juta)	< 2 juta	354	50.57%
		2 – 5 juta	283	40.43%
		5 - 10 juta	29	4.14%
		> 10 juta	12	1.72%
	Tidak teridentifikasi		22	3.14%
Total		700	100%	

Dari data yang telah terkumpul maka dapat diketahui sebanyak 354 orang atau sebesar 50.57% memiliki gaji kurang dari 2 juta, dan 283 atau sebesar 40.43% memiliki gaji berkisar antara 2-5 juta perbulan. Kemudian sebanyak 29 orang atau sebesar 4.14% memiliki gaji berkisar antara 5-10 juta perbulan. Ada juga yang memiliki gaji diatas 10 juta yaitu sebanyak 12 orang atau sebesar 1.72%. namun masih ada sebanyak 22 orang atau sebesar 3.14% yang tidak dapat diidentifikasi karena subjek tidak mengisi biodata yang telah diberikan.

#### 4.1.17 Data Jumlah Jam Kerja Subjek Penelitian

Data jumlah jam kerja subjek dalam penelitian ini diperlukan untuk mempermudah dan memperkaya data mengenai subjek penelitian. Dibawah ini ditampilkan data mengenai jumlah jam kerja subjek penelitian.

Tabel 4.17 Data Jam Kerja Subjek Penelitian

No	Karakteristik		Jumlah	Persentase
18	Jam Kerja	4 – 5 jam	2	0.29%
		6 – 7 jam	251	35.86%
		8 – 9 jam	369	52.72%
		> 9 jam	54	7.71%
	Tidak teridentifikasi		24	3.43%
	Total		700	100%

Dari data yang telah terkumpul maka dapat diketahui sebanyak 2 orang atau sebesar 0.29% subjek memiliki jam kerja 4-5jam perhari. Dan sebanyak 251 orang atau sebesar 35.86% memiliki jam kerja 6-7 jam perhari. Kemudian sebanyak 369 orang atau sebesar 52.72% bekerja sebanyak 8-9 jam perhari, ada juga yang bekerja lebih dari 9 jam perhari yaitu sebanyak 54 orang atau sebesar 7.71%. namun ada sebanyak 24 orang atau sebesar 3.43% tidak dapat diidentifikasi karena tidak mengisi biodata yang telah diberikan.

#### 4.1.18 Data Jumlah Hari Kerja Subjek Penelitian

Data jumlah hari kerja subjek dalam penelitian ini diperlukan untuk mempermudah dan memperkaya data mengenai subjek penelitian. Dibawah ini ditampilkan data mengenai jumlah hari kerja subjek penelitian.

Tabel 4.18 Data Jumlah Hari Kerja Subjek Penelitian

No	Karakteristik		Jumlah	Persentase
19	Hari kerja (Perminggu)	<5 Hari	3	0.43%
		5 Hari	178	25.43%
		6 Hari	431	61.57%
		7 Hari	49	7.00%
	Tidak teridentifikasi		39	5.57%
	Total		700	100%

Dari data yang telah terkumpul maka dapat diketahui sebanyak 3 orang atau sebesar 0.43% bekerja selama kurang dari 5 hari dalam seminggu, dan sebanyak 178 orang atau sebesar 25.43% bekerja selama 5 hari dalam seminggu. Kemudian ada sebanyak 431 orang atau sebesar 61.57% bekerja selama 6 hari dalam seminggu, dan sebanyak 49 orang atau 7% bekerja selama 7 hari didalam seminggu. Namun ada sebanyak 39 orang atau sebesar 5,57% yang tidak dapat diidentifikasi karena subjek penelitian tidak mengisi biodata yang telah diberikan.

#### 4.1.19 Data Jumlah Atasan Subjek Penelitian

Data jumlah atasan subjek dalam penelitian ini diperlukan untuk mempermudah dan memperkaya data mengenai subjek penelitian. Dibawah ini ditampilkan data mengenai jumlah atasan subjek penelitian.

Tabel 4.19 Data Jumlah Atasan Subjek Penelitian

No	Karakteristik		Jumlah	Persentase
20	Jumlah Atasan	Tidak Memiliki	16	2.29%
		1 – 3 orang	532	76.00%
		4 – 5 orang	54	7.71%
		> 5 orang	40	5.71%
	Tidak teridentifikasi		58	8.29%
	Total		700	100%

Dari data yang telah terkumpul maka dapat diketahui sebanyak 16 orang atau sebesar 2.29% tidak memiliki atasan, dan sebanyak 532 atau sebesar 76% memiliki atasan antara 1-3 orang. Kemudian ada sebanyak 54 orang atau sebesar 7.71% yang memiliki atasan antara 4-5 orang, dan ada juga yang memiliki atasan lebih dari 5 yaitu sebanyak 40 orang atau sebesar 5.71%. namun ada 58 orang atau sebesar 8,29% yang tidak dapat diidentifikasi karena subjek tidak mengisi biodata yang telah diberikan ketika mengisi angket.

#### 4.1.20 Data Jumlah Bawahan Subjek Penelitian

Data jumlah bawahan subjek dalam penelitian ini diperlukan untuk mempermudah dan memperkaya data mengenai subjek penelitian. Dibawah ini ditampilkan data mengenai jumlah bawahan subjek penelitian.

Tabel 4.20 Data Jumlah Bawahan Subjek Penelitian

No	Karakteristik		Jumlah	Persentase
21	Jumlah Bawahan	Tidak Memiliki	392	56.00%
		1 – 10 orang	145	20.71%
		11 – 20 orang	34	4.86%
		> 20 orang	24	3.43%
	Tidak teridentifikasi		105	15.00%
	Total		700	100%

Dari data yang telah terkumpul maka dapat diketahui sebanyak 392 orang atau sebesar 56% subjek tidak memiliki bawahan, dan sebesar 145 orang atau sebesar 20.71% memiliki bawahan sebanyak 1-10 orang. Kemudian ada sebanyak 34 orang atau sebesar 4.86% memiliki jumlah bawahan sebanyak 11-20 orang, dan sebanyak 24 orang atau sebesar 3.43% memiliki jumlah bawahan sebanyak lebih dari 20 orang. Namun, ada sebanyak 105 orang atau sebesar 15% tidak dapat diidentifikasi karena tidak mengisi biodata yang telah diberikan.

#### 4.1.21 Data Jumlah Rekan Kerja Subjek Penelitian

Data jumlah rekan kerja subjek dalam penelitian ini diperlukan untuk mempermudah dan memperkaya data mengenai subjek penelitian. Dibawah ini ditampilkan data mengenai jumlah rekan kerja subjek penelitian.

Tabel 4.21 Data Jumlah Rekan Kerja Subjek Penelitian

No	Karakteristik		Jumlah	Persentase
22	Jumlah Rekan Kerja	Tidak Memiliki	6	0.86%
		1 – 10 orang	299	42.71%
		11 – 20 orang	112	16.00%
		> 20 orang	183	26.14%
	Tidak teridentifikasi		100	14.29%
	Total		700	100%

Dari data yang telah terkumpul maka dapat diketahui sebanyak 6 orang atau sebesar 0.86% subjek tidak memiliki rekan kerja, dan sebanyak 299 orang atau sebesar 42.71% memiliki rekan kerja sebanyak 1-10 orang. Kemudian sebanyak 112 orang atau sebesar 16% subjek memiliki rekan kerja sebanyak 11-20 orang, dan sebanyak 183 orang atau sebesar 26.14% memiliki rekan kerja lebih dari 20 orang. Namun, masih ada 100 orang yang tidak dapat teridentifikasi karena subjek penelitian tidak mengisi biodata yang telah diberikan.



#### 4.1.22 Data Fasilitas Yang Dimiliki Subjek Penelitian

Data fasilitas yang dimiliki subjek dalam penelitian ini diperlukan untuk mempermudah dan memperkaya data mengenai subjek penelitian. Dibawah ini ditampilkan data mengenai fasilitas yang dimiliki subjek penelitian.

Tabel 4.22 Data Fasilitas Subjek Penelitian

No	Karakteristik	Jumlah	Persentase
23	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%

Dari data yang telah terkumpul maka dapat diketahui sebanyak 15 orang atau sebesar 2.14% tidak mendapat fasilitas apapun dari kantor tempat mereka bekerja. Ada juga yang mendapatkan asuransi jiwa yaitu sebanyak 137 orang atau sebesar 19.57%. kemudian sebanyak 385 atau sebesar 55% mendapatkan asuransi kesehatan, dan sebanyak 40 orang atau sebesar 5.71% mendapat fasilitas perumahan dari kantor tempat mereka bekerja. Kemudian sebanyak 58 orang atau sebesar 8.29% mendapat fasilitas tunjangan pendidikan, dan sebanyak 138 orang atau sebesar 19.71% mendapat fasilitas biaya komunikasi. Serta sebanyak 131 orang atau sebesar 18.71% mendapat fasilitas transportasi dari kantor tempat mereka bekerja.

#### 4.1.23 Data Keaktifan Subjek Penelitian

Data keaktifan subjek dalam penelitian ini diperlukan untuk mempermudah dan memperkaya data mengenai subjek penelitian. Dibawah ini ditampilkan data mengenai keaktifan subjek penelitian.

Tabel 4.23 Data Keaktifan Subjek Penelitian

No	Karakteristik		Jumlah	Persentase
24	Aktif dalam Kegiatan Non-Formal Perusahaan	Aktif	118	16.86%
		Tidak Aktif	375	53.57%
	Tidak teridentifikasi		207	29.57%
	Total		700	100%

Dari data yang telah terkumpul maka dapat diketahui sebanyak 118 orang atau sebanyak 16.86% mengaku aktif dalam kegiatan *non-formal* yang ada dikantornya. Dan sebanyak 375 orang atau sebesar 53.57% mengaku tidak aktif dalam kegiatan *non-formal* yang ada dikantornya. Dan subjek lainnya sebanyak 207 orang atau sebesar 29.57% tidak dapat diidentifikasi dengan alasan tidak memiliki kegiatan *non-formal* di kantor maupun yang tidak mengisi biodata yang telah diberikan.

#### 4.1.24 Data Frekuensi Pindah Kerja Subjek Penelitian

Data frekuensi pindah kerja subjek dalam penelitian ini diperlukan untuk mempermudah dan memperkaya data mengenai subjek penelitian. Dibawah ini ditampilkan data mengenai frekuensi pindah kerja subjek penelitian.

Tabel 4.24 Data Pindah Kerja Subjek Penelitian

No	Karakteristik	Jumlah	Persentase	
25	Pindah Kerja	Belum Pernah	213	30.43%
		< 2 kali	172	24.57%
		2 – 5 kali	158	22.57%
		> 5 kali	14	2.00%
	Tidak teridentifikasi		143	20.43%
	Total		700	100%

Dari data yang telah terkumpul maka dapat diketahui sebanyak 213 orang atau sebanyak 30.43% mengaku belum pernah pindah kerja, dan sebanyak 172 orang atau sebesar 24.57% menyatakan pernah melakukan pindah kerja kurang dari 2 kali. Kemudian sebanyak 158 orang atau sebesar 22.57% menyatakan pernah pindah kerja sebanyak 2-5 kali dan sebanyak 14 orang atau sebesar 2% menyatakan pernah pindah kerja lebih dari 5 kali. Namun ada sebanyak 143 orang atau sebanyak 20.43% tidak dapat diidentifikasi karena tidak mengisi biodata yang telah diberikan oleh peneliti ketika memberikan pertanyaan penelitian.

#### 4.1.25 Data Alasan Pindah Kerja Subjek Penelitian.

Data alasan pindah kerja subjek dalam penelitian ini diperlukan untuk mempermudah dan memperkaya data mengenai subjek penelitian. Dibawah ini ditampilkan data mengenai alasan pindah kerja subjek penelitian.

Tabel 4.25 Data Alasan Pindah Kerja Subjek Penelitian

No	Karakteristik	Jumlah	Persentase
26	Gaji/kesejahteraan	96	13.72%
	Pekerjaan belum sesuai keinginan	64	9.14%
	Tuntutan lingkungan/keluarga	47	6.72%
	Kenyamanan	41	5.86%
	Kontrak Habis	41	5.86%
	Mutasi	31	4.43%
	Mencari pengalaman	19	2.72%
	Perusahaan tutup	3	0.43%
	Tidak teridentifikasi	342	48.86%
	Total	358	51.14%

Dari data yang telah terkumpul maka dapat diketahui sebanyak 96 orang atau sebesar 13.72% memilih pindah dengan alasan gaji/kesetaraan, dan sebanyak 64 orang atau sebesar 9.14% pindah kerja dengan alasan pekerjaan yang belum sesuai dengan keinginan mereka. Kemudian sebanyak 47 orang atau sebesar 6.72% memilih pindah dengan alasan tuntutan dari lingkungan/keluarga, dan sebanyak 41 orang atau sebesar 5.86% memilih pindah dengan alasan kenyamanan. Ada juga sebanyak 41 orang atau sebanyak 5.86% memilih pindah kerja dengan alasan kontrak kerja yang sudah habis. Sebanyak 31 orang atau sebesar 4.43% menyatakan pindah karena dimutasi oleh kantor, dan sebanyak 19 orang atau sebesar 2.72% menyatakan alasan pindah karena alasan mencari pengalaman dan sebanyak 3 orang atau sebesar 0.43% menyatakan pindah kerja dengan alasan perusahaan tutup. Namun masih ada 342

jawaban atau sebesar 48.86% yang tidak dapat diidentifikasi karena subjek tidak mengisi biodata yang telah diberikan.

## **4.2 Proses Penelitian**

### **4.2.1 Pelaksanaan Penelitian**

Proses penelitian skripsi mengenai *Teamwork* : studi *Indigenous* pada karyawan PNS dan swasta bersuku Jawa di Pulau Jawa dimulai pada tanggal 15 November 2012. Sebelum proses penelitian di lapangan berjalan, peneliti melakukan konsultasi dengan dosen pembimbing penelitian. Konsultasi ini dimaksudkan untuk memantapkan persiapan penelitian di lapangan yang meliputi instrumen penelitian, subjek penelitian hingga proses penelitian. Hingga akhirnya peneliti memutuskan untuk terjun ke lapangan pada tanggal 1 Februari 2013 dengan menyebarkan instrumen / angket kepada subjek yang memenuhi kriteria.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik *snow ball sampling*, dimana peneliti secara acak menghubungi beberapa partisipan yang memenuhi kriteria (*qualified volunteer sample*) dan kemudian meminta partisipan bersangkutan untuk merekomendasikan teman, keluarga, atau kenalan yang mereka ketahui yang memenuhi kriteria untuk dijadikan sebagai partisipan penelitian. Pengumpulan data ini berlangsung selama satu bulan dan berakhir pada tanggal 1 Maret 2013. Data keseluruhan yang terkumpul adalah sebanyak 700 orang yang tersebar diseluruh pulau Jawa.

Setelah seluruh data terkumpul, peneliti melakukan tabulasi data pada tanggal 2 Maret 2013 sampai dengan tanggal 1 April 2013. Tabulasi data yang dimaksud yaitu menetik kembali jawaban responden dan menggunting jawaban responden. Tabulasi dilakukan dengan menetik kembali dengan sistematika seperti dibawah ini:

Tabel 4.26 Contoh Tabulasi Jawaban Subjek Penelitian

No. Pert.	Kode	Pertanyaan
		Apakah makna kerja menurut anda?
1	V1	<b>Jawaban:</b> Sebuah aktivitas yang wajib dijalankan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan yang kita miliki.
	V2	<b>Jawaban:</b> Penghargaan, cari uang, untuk hidup.
	V....	<b>Jawaban:</b> .....
	V....	<b>Jawaban:</b> .....
	V700	<b>Jawaban:</b> .....
2	<b>Sebutkan 3 faktor utama yang mempengaruhi penilaian positif terhadap rekan kerja Anda?</b>	
	V1	<b>Jawaban:</b> .....
	V...	<b>Jawaban:</b> .....
	V700	<b>Jawaban:</b> .....

Keterangan:

V1 = responden pertama dengan “V” sebagai inisial nama peneliti

V2 = responden kedua dengan “V” sebagai inisial nama peneliti

Kemudian, pada tanggal 2 April 2013 peneliti mulai melakukan kategorisasi jawaban yaitu dengan mengelompokkan atau menjadikan satu jawaban yang sama / mirip agar menjadi satu kelompok.

Setelah seluruh data dikategorisasikan maka peneliti melakukan koding tahap 1 pada tanggal 1 Mei 2013 sampai dengan 12 Mei 2013. Banyaknya kategori yang terkumpul tersebut maka peneliti merasa perlu melakukan koding tahap 2 pada tanggal 20 Mei 2013 sampai dengan 24 Mei 2013 guna meminimalkan kategorisasi yang ada dengan cara mengelompokkan kategori yang mempunyai arti yang sama ke dalam kategori yang lebih luas artinya. Proses ini dilakukan dengan jumlah reviewer sebanyak 10 orang dan 2 orang diantaranya adalah orang yang berkompeten dibidangnya yaitu dosen pembimbing dan reviewer lainnya adalah teman-teman dalam penelitian payung ini. Namun karena jumlah kategori yang masih terlalu banyak maka peneliti kembali melakukan koding tahap 3 pada tanggal 27 Mei 2013 sampai dengan 31 Mei 2013 sehingga didapatlah kategori yang benar-benar sesuai dengan penelitian ini. Secara sederhana tahapan penelitian ini dapat disajikan dalam bentuk tabel dibawah ini.

Tabel 4.27 Tahapan Penelitian

No	Tahap	Waktu Pelaksanaan
1	Penyusunan proposal penelitian	15 November 2012
2	Pengambilan data	01 Februari 2013
3	Pengumpulan data	01 Maret 2013
4	Tabulasi Data	02 Maret 2013
5	Kategorisasi	02 April 2013
6	Koding tahap 1	01 Mei- 12 Mei 2013
7	Koding tahap 2	20- 24 Mei 2013
8	Koding tahap 3	27- 31 Mei 2013

#### 4.2.2 Kendala Pelaksanaan Penelitian

Penelitian skripsi mengenai *Teamwork* : studi *Indigenous* pada karyawan PNS dan swasta bersuku Jawa di Pulau Jawa ini tidak lepas dari berbagai macam kendala/kesulitan. Kendala yang dialami peneliti sangat banyak, dimulai dari proses pengumpulan data dan pencarian subjek penelitian sebanyak 700 orang yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan. Kemudian, pada saat tabulasi dan kategorisasi peneliti mengalami kendala karena harus memiliki ketelitian yang sangat tinggi dikarenakan peneliti harus mengetik ulang jawaban subjek yang berjumlah 700 responden dan mengelompokkan atau menjadikan satu jawaban yang sama / mirip agar menjadi satu kelompok.

Pada tahap koding, peneliti juga mengalami kendala yaitu kesulitan dalam meminimalisir kategori-kategori yang telah ada. Sehingga pada tahap ini peneliti dibantu oleh 10 reviewer yang terdiri dari 8 orang teman yang tergabung dalam



penelitian payung dan 2 orang lagi adalah orang yang berkompeten dibidangnya yaitu dosen pembimbing. Dalam pelaksanaan koding ini pun kesepuluh reviewer sering bedebat dalam menentukan kategori yang dapat mewakili kategori yang lainnya.

#### **4.2.3 Koding**

Koding dilakukan selama beberapa kali tergantung dari keragaman jawaban responden penelitian. Koding dilakukan mulai dari yang sifatnya spesifik menjadi yang lebih umum. Fase ini dilakukan pada semua pertanyaan atau variabel yang ada dalam angket satu persatu.

Berikut merupakan langkah-langkah saat proses koding, yaitu:

- a. *Preliminary coding*
  1. Mengambil jawaban yang sudah di potong kemudian baca isinya.
  2. Tempel potongan tersebut di kertas besar (kertas plano) yang telah tertempel pada dinding yang tersedia.
  3. Ambil jawaban lainnya, baca isinya tanpa diinterpretasikan. Buatlah keputusan atas dasar pengetahuan/intuisi atau berdiskusi pada rekan sejawat (teknik keabsahan data) mengenai jawaban responden. Tampak sama/dirasa sama dengan jawaban sebelumnya, jika sama tempelkan jawaban di bawah jawaban yang sama tersebut, namun jika berbeda (kategori lain) tempel pada bagian lain dari kertas plano.
- b. *Aksial Koding*
  1. Lanjutkan dengan potongan-potongan kertas berikutnya.
  2. Setelah beberapa jawaban diproses, analis akan merasa ada jawaban yang tidak cocok untuk di tempel kategori sebelumnya ataupun tidak cocok untuk menyusun kategori

baru. Tempatkan jawaban tersebut pada kategori “lain-lain”. Jawaban-jawaban tersebut jangan sampai dibuang karena masih digunakan untuk keperluan menelaah kembali.

3. Jawaban yang sudah terkumpul dalam kategori, kemudian beri “judul” atau “nama” yang dapat mewakili esensi jawaban. Hal itu untuk memudahkan pengelompokan berikutnya. Lakukan penelaahan setiap jawaban pada kategori yang sudah diberi “judul” atau “nama” tersebut.
  4. Lanjutkan kategorisasi pada seluruh jawaban responden sampai selesai.
  5. Menelaah kembali jawaban yang berada pada kategori “lain-lain”. Beberapa jawaban sama sekali tidak relevan dengan semua kategori yang ada, jawaban demikian dimasukkan kategori “*undefined*”, namun ada juga jawaban yang belum dapat dipastikan masuk ke kategori apa (biasanya 5%-7% dari jawaban keseluruhan).
  6. Melakukan penelaahan ulang terhadap setiap jawaban di tumpukan kategori yang ada. Kategori seperti hilang, tidak lengkap atau kategori lainnya yang tidak memuaskan menuntut peneliti mengadakan tindak lanjut pengumpulan data.
  7. Analisis harus menelaah sekali lagi seluruh kategori agar jangan sampai ada yang terlupakan. Sebelum penafsiran, penulis wajib mengadakan pemeriksaan terhadap keabsahan data.
- c. *Cross-tabulation* adalah proses tabulasi silang antara satu jawaban dengan jawaban yang lain. Proses ini dilakukan untuk menggabungkan jawaban-jawaban yang dianggap sama dari kelompok atau kategori yang ada.

### 4.3 Temuan Penelitian

Hasil penelitian menggunakan alat pengumpul data berupa *open-ended questionnaire* yang disusun oleh peneliti untuk mengungkap teamwork pada karyawan bersuku jawa pada 700 karyawan PNS dan swasta bersuku Jawa adalah sebagai berikut :

#### 1. Menurut anda apakah tim kerja itu?

Tabel 4.28 Kategorisasi Soal Nomor 1

NO	KATEGORI	JUMLAH	PERSENTASE
1	Saling membantu	50	7.14%
2	Ada pimpinan dan anggota	10	1.43%
3	Memiliki tanggung jawab/kewajiban	28	4%
4	Memiliki visi misi dan tujuan yang sama	34	4.86%
5	Saling melengkapi	17	2.43%
6	Saling kompak	11	1.57%
7	Saling kekerjasama	174	24.86%
8	Menyelesaikan masalah	24	3.43%
9	Saling mengerti/memahami	9	1.29%
10	Mencapai tujuan	199	28.49%
11	Menyelesaikan masalah	57	8.14%
12	Un-Category	87	12.43%
Total		700	100%

Dari kategorisasi yang telah dilakukan oleh peneliti maka ditemukan beberapa kategori yang menjadi perwakilan setiap jawaban yang diberikan oleh subjek

penelitian tentang arti kerjasama tim bagi masyarakat jawa. Kategori tersebut adalah saling membantu, adanya pimpinan dan anggota, memiliki tanggung jawab/kewajiban. Memiliki visi misi dan tujuan yang sama, saling melengkapi, saling kompak, saling kerjasama, menyelesaikan masalah, saling mengerti/memahami, mencapai tujuan bersama, dan menyelesaikan masalah.

Tabel 4.29 Koding Pertama Soal Nomor 1

<b>NO</b>	<b>KATEGORI</b>	<b>JUMLAH</b>	<b>PERSENTASE</b>
1	Bekerjasama ✓ Saling bekerjasama	174	24.87%
2	Mencapai Tujuan ✓ Memiliki visi, misi dan tujuan yang sama ✓ Mencapai tujuan	233	33.28%
3	Interaksi ✓ Saling membantu ✓ Ada pimpinan dan anggota ✓ Saling melengkapi ✓ Saling kompak ✓ Saling mengerti atau memahami	97	13.85%
4	Usaha menyelesaikan pekerjaan/tanggung jawab ✓ Memiliki tanggung jawab/kewajiban ✓ Menyelesaikan masalah ✓ Menyelesaikan pekerjaan	109	15.57%
5	Un-Category	87	12.43%
Total		700	100%

Setelah dilakukan koding tahap pertama maka disimpulkan ada empat kategori yang mewakili jawaban responden mengenai arti dari kerjasama tim. Keempat kategori tersebut adalah saling bekerjasama, memiliki kesamaan visi untuk mencapai tujuan bersama, saling berinteraksi, dan memiliki usaha menyelesaikan

pekerjaan / tanggung jawabnya. Hal ini dapat digambarkan dengan tabel yang ada dibawah ini.

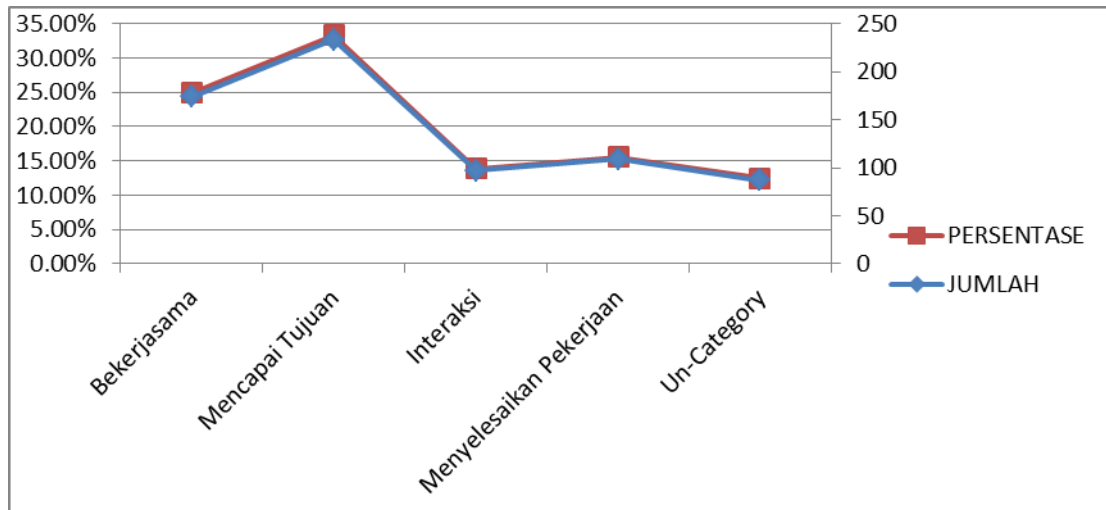
Tabel 4.30 Tabel Hasil Akhir Soal Nomor 1

<b>NO</b>	<b>KATEGORI</b>	<b>JUMLAH</b>	<b>PERSENTASE</b>
1	Bekerjasama	174	24.87%
2	Mencapai tujuan	233	33.28%
3	Interaksi	97	13.85%
4	Usaha menyelesaikan pekerjaan/tanggung jawab	109	15.57%
5	Un-Category	87	12.43%
Total		700	100%

Untuk mempermudah dalam membaca tabel, maka dibawah ini peneliti menampilkan grafik yang menggambarkan pengertian kerjasama tim menurut perspektif masyarakat jawa.

Gambar 4.1 Grafik Jawaban Responden Soal Nomor

1



## 2. Apakah tim kerja anda yang sekarang sesuai dengan keinginan saudara?

Tabel 4.31 Kategorisasi Soal 2

NO	KATEGORI	JUMLAH	PERSENTASE
1	ya, solid dan kompak	65	9.29%
2	ya, saling membantu	31	4.43%
3	ya, mampu bekerjasama	102	14.52%
4	ya, bertanggung jawab	12	1.71%
5	ya, saling melengkapi	12	1.71%
6	ya, karena sudah puas	35	5%
7	ya, selalu berhasil mencapai target	20	2.86%
8	ya, sesuai bidang kemampuan	31	4.43%
9	ya, dapat berkomunikasi dengan baik	11	1.57%
10	ya, dapat menyelesaikan maslaah	8	1.15%
11	ya, bekerja sesuai prosedur	23	3.28%

12	ya, rekan yang baik	8	1.14%
13	ya, saling mengerti dan memahami	10	1.43%
14	ya, visi, misi dan tujuan yang sama	26	3.71%
15	ya, saling mendukung	9	1.29%
16	ya, saling percaya	6	0.86%
17	ya, karena sudah nyaman	6	0.86%
18	ya, saling menghargai	6	0.86%
19	ya	39	5.57%
20	ragu-ragu, rekan kerja yang tidak sesuai	8	1.14%
21	ragu-ragu, kurang kompak.	6	0.86%
22	ragu-ragu, banyak perbedaan	15	2.14%
23	ragu-ragu, <i>job description</i> tidak berlaku dengan baik	2	0.29%
24	ragu-ragu, rekan yang tidak profesional	16	2.29%

Lanjutan Tabel 4.31 Kategorisasi Soal 2

NO	KATEGORI	JUMLAH	PERSENTASE
25	ragu-ragu, masih egois	11	1.57%
26	ragu-ragu, masih baru dan belum mengenal yang lain	11	1.57%
27	ragu-ragu, kurang koordinasi	5	0.71%
28	ragu-ragu, pembagian tugas yang tidak jelas	5	0.71%
29	ragu-ragu, hasil yang belum maksimal	2	0.29%
30	ragu-ragu, kurang bisa bekerja sama	5	0.71%
31	ragu-ragu.	3	0.43%
32	tidak, komunikasi yang tidak baik.	2	0.29%
33	tidak, tidak solid	4	0.57%
34	tidak, tidak sesuai bidang	2	0.29%

35	tidak, kurang percaya	2	0.29%
36	tidak, egois.	5	0.71%
37	tidak, tidak bisa bekerjasama	4	0.57%
38	tidak.	3	0.43%
39	tidak memiliki tim kerja	10	1.43%
40	tidak ada jawaban	7	1%
41	un-category	116	16.57%
Total		700	100%

Dari hasil kategorisasi yang telah dilakukan, maka peneliti mendapatkan 39 kategori yang menggambarkan kepuasan pegawai bersuku jawa dengan alasannya. Namun karena kategorisasi yang didapat masih terlalu besar, maka peneliti melakukan koding tahap pertama.

Tabel 4.32 Koding 1 Soal 2

NO	KATEGORI	JUMLAH	PERSENTASE
1	Ya, komunikasi yang baik ✓ Ya, dapat berkomunikasi dengan baik	11	1.57%
2	Ya, saling berinteraksi ✓ Ya, solid dan kompak ✓ Ya, saling membantu ✓ Saling melengkapi ✓ Ya, rekan kerja yang baik ✓ Ya, saling mengerti dan memahami ✓ Ya, saling mendukung ✓ Ya, saling percaya ✓ Ya, karena sudah nyaman ✓ Ya, saling menghargai	153	21.86%
3	Ya, bertanggungjawab ✓ Ya, bertanggung jawab ✓ Ya, selalu berhasil mencapai target ✓ Ya, dapat menyelesaikan masalah	63	9%



	✓ Ya, bekerja sesuai prosedur		
4	Ya, bekerjasama ✓ Ya, mampu bekerjasama	102	14.57%
5	Ya, memiliki kesamaan visi, misi, dan tujuan ✓ Ya, visi, misi dan tujuan yang sama	26	3.71%
6	Ya, sesuai kemampuan ✓ Ya, sesuai bidang kemampuan	31	4.43%
7	Ya, sudah puas ✓ Ya, karena sudah puas ✓ Ya	74	10.57%
8	Ragu-Ragu, karena faktor teman ✓ Ragu-ragu, rekan yang tidak sesuai ✓ Ragu-ragu, kurang kompak ✓ Ragu-ragu, banyak perbedaan ✓ Ragu-ragu, rekan yang tidak professional ✓ Ragu-ragu, masih egois ✓ Ragu-ragu, masih baru dan belum mengenal yang lain ✓ Ragu-ragu, kurang bisa bekerja sama	72	10.28%

Lanjutan Tabel 4.32 Koding 1 Soal 2

NO	KATEGORI	JUMLAH	PERSENTASE
9	Ragu-ragu, karena faktor pekerjaan ✓ Ragu-ragu, jobdesk tidak berlaku dengan baik ✓ Ragu-ragu, kurang koordinasi ✓ Ragu-ragu, pembagian tugas yang tidak jelas ✓ Ragu-ragu, hasil yang belum maksimal.	14	2%
10	Tidak, karena faktor rekan/individu ✓ Tidak, komunikasi yang tidak baik ✓ Tidak, tidak solid ✓ Tidak, kurang percaya ✓ Tidak, egois ✓ Tidak, tidak bisa bekerjasama	17	2.43%
11	Karena faktor pekerjaan ✓ Tidak sesuai bidang	2	0.28%
12	Tidak memiliki rekan kerja	10	1.43%
13	Tidak ada jawaban	7	1%
14	Un-Category	118	16.86%
Total		700	100%

Setelah dilakukan koding tahap pertama, maka kategori yang didapat menjadi lebih luas, ada 12 kategori yang dapat mewakili jawaban pegawai bersuku jawa tentang kepuasan terhadap rekan kerja beserta alasannya. namun karena peneliti merasa kategori ini terlalu banyak, maka peneliti melanjutkan melakukan koding tahap kedua.

Tabel 4.33 Koding 2 Soal 2

NO	KATEGORI	JUMLAH	PERSENTASE
1	Ya, hubungan sosial yang baik ✓ Ya, dapat berkomunikasi dengan baik ✓ Ya, solid dan kompak ✓ Ya, saling membantu ✓ Saling melengkapi ✓ Ya, rekan kerja yang baik ✓ Ya, saling mengerti dan memahami ✓ Ya, saling mendukung ✓ Ya, saling percaya ✓ Ya, karena sudah nyaman ✓ Ya, saling menghargai	164	23.43%
2	Ya, bertanggungjawab ✓ Ya, bertanggung jawab ✓ Ya, selalu berhasil mencapai target ✓ Ya, dapat menyelesaikan masalah ✓ Ya, bekerja sesuai prosedur	63	9%
3	Ya, bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama ✓ Ya, mampu bekerjasama ✓ Ya, visi misi dan tujuan yang sama	128	18.28%
4	Ya, sesuai kemampuan	31	4.43%
5	Ya, sudah puas ✓ Ya, karena sudah puas	74	10.57%

	✓ Ya		
6	Ragu-ragu, karena faktor teman ✓ Ragu-ragu, rekan kerja yang tidak sesuai ✓ Ragu-ragu, kurang kompak ✓ Ragu-ragu, banyak perbedaan ✓ Ragu-ragu, rekan yang tidak professional ✓ Ragu-ragu, masih egois ✓ Ragu-ragu, masih baru dan belum mengenal yang lain ✓ Ragu-ragu, kurang bisa bekerja sama	72	10.28%
7	Ragu-ragu, karena faktor pekerjaan ✓ Ragu-ragu, jobdesk tidak berlaku dengan baik ✓ Ragu-ragu, kurang koordinasi	14	2%

Lanjutan Tabel 4.33 Koding 2 Soal 2

NO	KATEGORI	JUMLAH	PERSENTASE
	Ragu-ragu, karena faktor pekerjaan ✓ Ragu-ragu, pembagian tugas yang tidak jelas ✓ Ragu-ragu, hasil yang belum maksimal.	14	2%
8	Tidak, karena faktor rekan/individu ✓ Tidak, komunikasi yang tidak baik ✓ Tidak, tidak solid ✓ Tidak, kurang percaya ✓ Tidak, egois ✓ Tidak, tidak bisa bekerjasama	17	2.43%
9	Tidak, karena faktor pekerjaan ✓ Tidak, tidak sesuai bidang	2	0.286%
10	Tidak Memiliki Rekan Kerja	10	1.43%
11	Tidak Ada Jawaban	7	1%
12	Un-Category	118	16.86%
Total		700	100%

Dari hasil kategorisasi, koding pertama dan koding kedua maka peneliti dapat menyimpulkan tentang kepuasan masyarakat jawa terhadap tim kerja yang dimilikinya saat ini serta faktor yang mempengaruhi kepuasan, maupun

ketidakpuasan tersebut. Dibawah ini akan ditampilkan tabel jawaban subjek penelitian.

Tabel 4.34 Tabel Hasil Akhir Soal Nomor 2

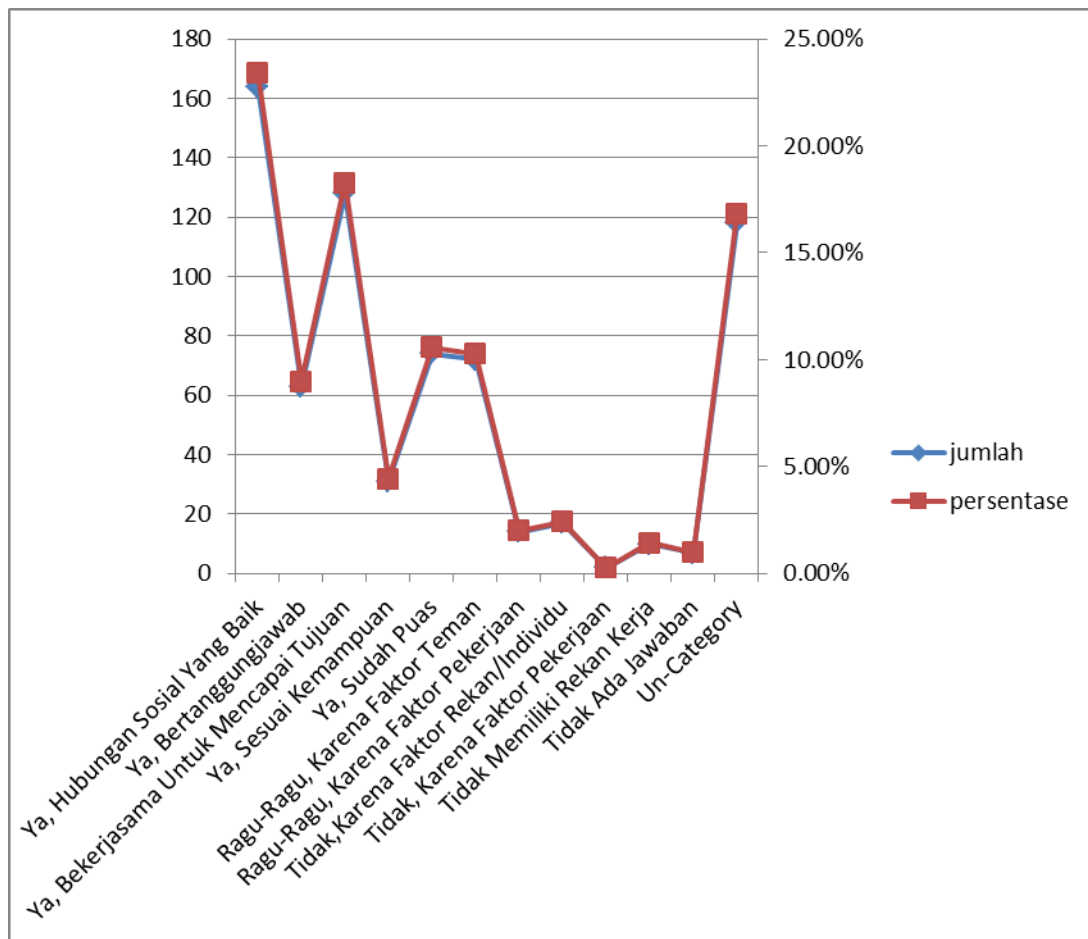
<b>NO</b>	<b>KATEGORI</b>	<b>JUMLAH</b>	<b>PERSENTASE</b>
1	Ya, hubungan sosial yang baik	164	23.43%
2	Ya, bertanggungjawab	63	9%
3	Ya, bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama	128	18.28%

Lanjutan Tabel 4.34 Tabel Hasil Akhir Soal Nomor 2

<b>NO</b>	<b>KATEGORI</b>	<b>JUMLAH</b>	<b>PERSENTASE</b>
4	Ya, sesuai kemampuan	31	4.43%
5	Ya, sudah puas	74	10.57%
6	Ragu-ragu, karena faktor teman	72	10.29%
7	Ragu-ragu, karena faktor pekerjaan	14	2%
8	Tidak, karena faktor rekan/individu	17	2.43%
9	Tidak, karena faktor pekerjaan	2	0.28%
10	Tidak memiliki rekan kerja	10	1.43%
11	Tidak ada jawaban	7	1%
12	Un-Category	118	16.86%
Total		700	100%

Untuk mempermudah dalam membaca tabel, maka dibawah ini peneliti menampilkan grafik yang menggambarkan kepuasan terhadap tim kerja yang mereka miliki menurut perspektif masyarakat jawa.

Gambar 4.2 Grafik Jawaban Responden Soal Nomor 2



### 3. Bagaimana upaya anda untuk membuat tim kerja anda menjadi ideal?

Tabel 4.35 Kategorisasi Soal 3

NO	KATEGORI	JUMLAH	PERSENTASE
1	Saling bertukar pikiran	76	10.86%
2	Komunikasi yang baik	92	13.14%
3	Saling percaya	20	2.86%
4	Saling membantu	21	3%

Lanjutan Tabel 4.35 Kategorisasi Soal 3

<b>NO</b>	<b>KATEGORI</b>	<b>JUMLAH</b>	<b>PERSENTASE</b>
5	Kompak/solid	45	6.43%
6	Kerjasama yang baik	66	9.43%
7	Saling menghargai	33	4.71%
8	Menjadi yang terbaik	27	3.86%
9	Saling mendukung	10	1.43%
10	Mengadakan evaluasi	10	1.43%
11	Menciptakan suasana nyaman	23	3.29%
12	Saling mengerti	26	3.71%
13	Profesional kerja	7	1%
14	Memberi semangat	9	1.29%
15	Saling menghormati	11	1.57%
16	Bekerja sesuai bidang	12	1.71%
17	Visi, misi dan tujuan sama	24	3.43%
18	Pendekatan dengan tim	16	2.29%
19	Mengerti tugas/tanggung jawab	15	2.14%
20	Saling mengisi/menutupi kekurangan	15	2.14%
21	Saling melengkapi	7	1%
22	Beradaptasi	4	0.57%
23	Memilih rekan yang sesuai	6	0.86%
24	Pembagian kerja jelas	13	1.86%
25	Saling terbuka	12	1.71%
26	Tidak ada jawaban	11	1.57%
27	Un-Category	89	12.71%
Total		700	100%

Dari kategorisasi yang telah dilakukan maka didapatkanlah 25 kategori yang dapat mewakili perspektif masyarakat Jawa mengenai upaya yang membuat tim kerja menjadi ideal. Namun karena peneliti merasa kategori yang didapat terlalu banyak, maka peneliti merasa perlu melakukan koding tahap pertama.

Tabel 4.36 Koding 1 Soal 3

NO	KATEGORI	JUMLAH	PERSENTASE
1	Komunikasi <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Komunikasi yang baik</li> <li>✓ Saling terbuka</li> </ul>	104	14.86%
2	Saling bekerjasama <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Saling bertukar pikiran</li> <li>✓ Saling membantu</li> <li>✓ Kompak/solid</li> <li>✓ Kerjasama yang baik</li> </ul>	208	29.714%
3	Menjalin hubungan baik <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Saling percaya</li> <li>✓ Saling menghargai</li> <li>✓ Saling mendukung</li> <li>✓ Menciptakan suasana nyaman</li> <li>✓ Saling mengerti</li> <li>✓ Memberi semangat</li> <li>✓ Saling menghormati</li> <li>✓ Pendekatan dengan tim</li> <li>✓ Saling mengisi/menutupi kekurangan</li> <li>✓ Saling melengkapi</li> <li>✓ Beradaptasi</li> </ul>	174	24.86%
4	Profesional <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ menjadi yang terbaik</li> <li>✓ profesional kerja</li> <li>✓ bekerja sesuai bidang</li> <li>✓ mengerti tugas/tanggung jawab</li> <li>✓ pembagian kerja jelas</li> </ul>	74	10.57%
5	Mengadakan evaluasi <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Saling percaya</li> <li>✓ Saling menghargai</li> <li>✓ Saling mendukung</li> </ul>	10	1.43%

Lanjutan tabel 4.36 koding 1 soal 3

<b>NO</b>	<b>KATEGORI</b>	<b>JUMLAH</b>	<b>PERSENTASE</b>
5	Mengadakan evaluasi <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Menciptakan suasana nyaman</li> <li>✓ Saling mengerti</li> <li>✓ Memberi semangat</li> <li>✓ Saling menghormati</li> <li>✓ Pendekatan dengan tim</li> <li>✓ Saling mengisi/menutupi kekurangan</li> <li>✓ Saling melengkapi</li> <li>✓ beradaptasi</li> </ul>	10	1.43%
6	Visi, misi dan tujuan yang sama	24	3.43%
7	Memilih rekan	6	0.86%
8	Tidak ada jawaban	11	1.57%
9	Un-Category	89	12.71%
Total		700	100%

Koding tahap pertama yang telah dilakukan mendapatkan 7 kategori yang dapat mewakili perspektif masyarakat Jawa mengenai upaya yang dapat dilakukan untuk membuat tim menjadi lebih ideal yaitu komunikasi, saling bekerjasama, menjalin hubungan baik, profesional, mengadakan evaluasi, memiliki kesamaan visi misi dan tujuan serta keterampilan dalam memilih rekan. Namun karena kategori yang didapat masih terlalu banyak, maka peneliti melakukan koding tahap kedua.

Tabel 4.37 koding 2 soal 3

<b>NO</b>	<b>KATEGORI</b>	<b>JUMLAH</b>	<b>PERSENTASE</b>
1	Komunikasi <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Komunikasi yang baik</li> <li>✓ Saling terbuka</li> <li>✓ Mengadakan evaluasi</li> </ul>	114	16.28%

Lanjutan Tabel 4.37 koding 2 soal 3



NO	KATEGORI	JUMLAH	PERSENTASE
2	Saling bekerjasama <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Saling bertukar pikiran</li> <li>✓ Saling membantu</li> <li>✓ Kompak/solid</li> <li>✓ Kerjasama yang baik</li> </ul>	208	29.71%
3	Menjalin hubungan baik <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Saling percaya</li> <li>✓ Saling menghargai</li> <li>✓ Saling mendukung</li> <li>✓ Menciptakan suasana nyaman</li> <li>✓ Saling mengerti</li> <li>✓ Memberi semangat</li> <li>✓ Saling menghormati</li> <li>✓ Pendekatan dengan tim</li> <li>✓ Saling mengisi/menutupi kekurangan</li> <li>✓ Saling melengkapi</li> <li>✓ Beradaptasi</li> </ul>	180	25.71%
4	Profesional <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ menjadi yang terbaik</li> <li>✓ professional kerja</li> <li>✓ bekerja sesuai bidang</li> <li>✓ mengerti tugas/ tanggungjawab</li> </ul>	74	10.57%
5	Visi, misi dan tujuan yang sama	24	3.43%
6	Tidak ada jawaban	11	1.57%
7	Un-Category	89	12.71%
Total		700	100%

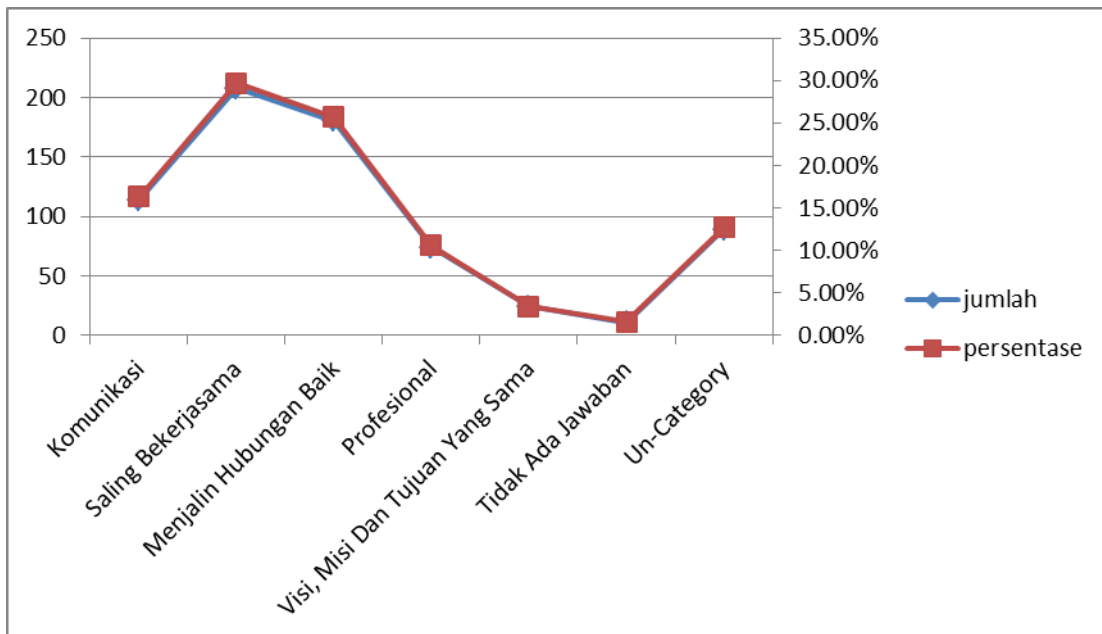
Koding tahap kedua menghasilkan kategori yang dapat mewakili perspektif masyarakat Jawa mengenai upaya yang dilakukan untuk membuat tim menjadi ideal yaitu komunikasi, saling bekerjasama, menjalin hubungan baik, profesional, serta memiliki kesamaan visi misi dan tujuan. Digambarkan dengan tabel dibawah ini.

Tabel 4.38 Tabel Hasil Akhir Soal Nomor 3

NO	KATEGORI	JUMLAH	PERSENTASE
1	Komunikasi	114	16.28%
2	Saling bekerjasama	208	29.71%
3	Menjalin hubungan baik	180	25.71%
4	Profesional	74	10.57%
5	Visi, misi dan tujuan yang sama	24	3.43%
6	Tidak ada jawaban	11	1.57%
7	Un-Category	89	12.71%
Total		700	100%

Untuk mempermudah dalam membaca tabel, maka dibawah ini peneliti menampilkan grafik yang menggambarkan kepuasan terhadap tim kerja yang mereka miliki menurut perspektif masyarakat jawa.

Gambar 4.3 Grafik Jawaban Responden Soal Nomor 3



**4. Sebutkan tiga faktor yang membuat tim kerja anda menjadi ideal!**

Tabel 4.39 Kategorisasi Soal 4

<b>NO</b>	<b>KATEGORI</b>	<b>JUMLAH</b>	<b>PERSENTASE</b>
1	Musyawaharah	19	0.91%
2	Rajin	14	0.67%
3	Menyatukan pikiran	18	0.86%
4	Target	6	0.29%
5	Share/berbagi	6	0.29%
6	Aktif	5	0.24%
7	Menerima masukan	14	0.67%
8	Positif Thinking	8	0.38%
9	Saling melengkapi	5	0.24%
10	Baik	3	0.14%
11	Kompeten	4	0.19%
12	Motivasi	7	0.33%
13	Pintar/wawasan luas	6	0.29%
14	Kooperatif	4	0.19%
15	Ramah/sopan	10	0.48%
16	Saling percaya	57	2.71%
17	Saling mendukung	20	0.95%
18	Memahami tugas	18	0.86%
19	Semangat kerja	34	1.62%
20	Kekeluargaan/kebersamaan	52	2.48%
21	Loyalitas	19	0.91%
22	Bekerja dengan maksimal	17	0.81%
23	Bekerja keras	26	1.24%
24	Komitmen	9	0.43%
25	Saling mengisi	26	1.13%

Lanjutan tabel 4.39 Kategorisasi Soal 4

<b>NO</b>	<b>KATEGORI</b>	<b>JUMLAH</b>	<b>PERSENTASE</b>
26	Profesional	23	1.09%
27	Peduli	17	0.81%
28	Tidak egois	21	1%
29	Peran atasan	14	0.67%
30	Kompak	162	7.71%
31	Komunikasi	122	5.81%
32	Disiplin	99	4.71%
33	Saling membantu	62	2.95%
34	Bekerjasama	193	9.19%
35	Jujur	81	3.86%
36	Saling menghargai	131	6.24%
37	Bertanggung jawab	129	6.14%
38	Keterbukaan	59	2.81%
39	Satu visi, misi, tujuan.	58	2.76%
40	Saling mengerti	58	2.76%
41	Tidak ada jawaban	48	2.29%
42	Un-Category	33	1.57%
Total		2100	100%

Dari kategori yang dilakukan maka terdapat 40 kategori yang dapat mewakili perspektif masyarakat jawa mengenai faktor-faktor yang membuat tim kerja menjadi ideal. namun karena peneliti merasa kategori yang didapat terlalu banyak maka peneliti melakukan koding tahap 1.

Tabel 4.40 Koding 1 Soal 4

<b>NO</b>	<b>KATEGORI</b>	<b>JUMLAH</b>	<b>PERSENTASE</b>
1	Musyawahar ✓ Musyawarah ✓ Menyatukan pikiran	37	1.76%
2	Profesional ✓ Kompeten ✓ Pintar/wawasan luas ✓ Memahami tugas ✓ Professional	51	2.43%
3	Bekerja dengan baik ✓ Semangat kerja ✓ Bekerja dengan maksimal ✓ Bekerja keras	77	3.66%
4	Berkomitmen ✓ Target ✓ Loyalitas ✓ Komitmen	34	1.62%
5	Keluargaan dan kebersamaan	52	2.48%
6	Sikap positif ✓ Rajin ✓ Aktif ✓ Positif thinking ✓ Baik ✓ Ramah/sopan ✓ Peduli ✓ Tidak egois ✓ Disiplin ✓ Jujur	258	12.28%
7	Bertanggungjawab	129	6.14%
8	Interaksi ✓ <i>Share</i> /berbagi ✓ Menerima masukan ✓ Saling melengkapi ✓ Motivasi ✓ Saling percaya ✓ Saling mendukung ✓ Saling mengisi ✓ Kompak ✓ Saling menghargai ✓ Saling mengerti	486	23.14%

Lanjutan Tabel 4.40 Koding 1 Soal 4

<b>NO</b>	<b>KATEGORI</b>	<b>JUMLAH</b>	<b>PERSENTASE</b>
-----------	-----------------	---------------	-------------------

9	Bekerjasama ✓ Kooperatif ✓ Saling membantu ✓ Bekerjasama	259	12.33%
10	Komunikasi ✓ Komunikasi ✓ Keterbukaan	181	8.62%
11	Kesamaan visi misi dan tujuan	58	2.76%
12	Peran atasan	14	0.66%
13	Tidak ada jawaban	48	2.28%
14	Un-Category	416	19.81%
Total		2100	100%

Koding tahap pertama yang telah dilakukan mendapatkan 12 kategori yang dapat mewakili perspektif masyarakat Jawa mengenai faktor-faktor yang membuat tim kerja menjadi ideal. Namun karena peneliti merasa kategori yang didapat masih terlalu banyak, maka peneliti melakukan koding tahap kedua.

Tabel 4.41 Koding 2 Soal 4

NO	KATEGORI	JUMLAH	PERSENTASE
1	Profesional ✓ Kompeten ✓ Pintar/wawasan luas ✓ Memahami tugas ✓ Professional ✓ Semangat kerja ✓ Bekerja dengan maksimal ✓ Bekerja keras ✓ Target ✓ Loyalitas	291	13.86%

Lanjutan Tabel 4.41 Koding 2 Soal 4

NO	KATEGORI	JUMLAH	PERSENTASE
	✓ Komitmen		

	✓ Bertanggung jawab		
2	Sikap Positif ✓ Rajin ✓ Aktif ✓ Positif thinking ✓ Baik ✓ Ramah/sopan ✓ Peduli ✓ Tidak egois ✓ Disiplin ✓ Jujur	258	12.28%
3	Bekerjasama ✓ Kooperatif ✓ Saling membantu ✓ Bekerjasama ✓ Satu visi, misi, tujuan.	317	15.09%
4	Komunikasi ✓ Share/berbagi ✓ Menerima masukan ✓ Saling melengkapi ✓ Motivasi ✓ Saling percaya ✓ Saling mendukung ✓ Saling mengisi ✓ Kompak ✓ Saling menghargai ✓ Saling mengerti ✓ Komunikasi ✓ Keterbukaan ✓ Kekeluargaan/kebersamaan ✓ Musyawarah ✓ Menyatukan pikiran	756	36%
5	Peran atasan	14	0.66%
6	Tidak ada jawaban	48	2.28%
7	Un-Category	416	19.81%
Total		2100	100%

Koding tahap kedua yang telah dilakukan mendapatkan 5 kategori yang dapat mewakili perspektif masyarakat Jawa mengenai faktor-faktor yang membuat tim kerja

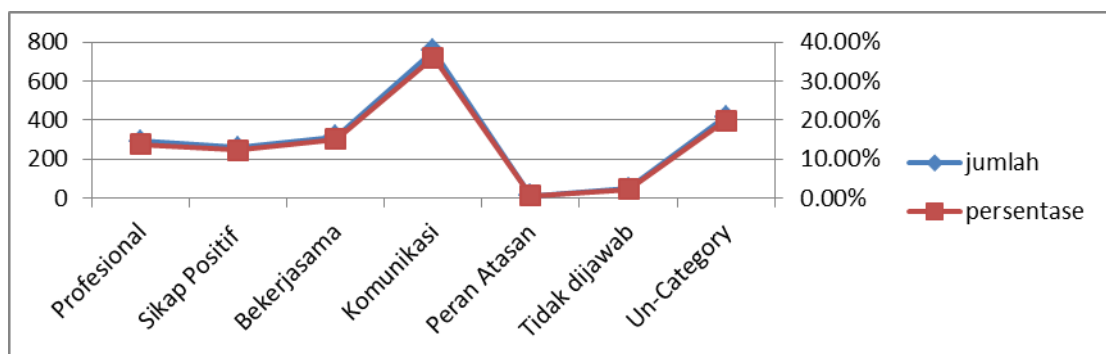
menjadi ideal,yaitu profesional, sikap positif, bekerjasama, komunikasi, serta peran atasan yang digambarkan dengan tabel dibawah ini.

Tabel 4.42 Tabel Hasil Akhir Soal Nomor 4

NO	KATEGORI	JUMLAH	PERSENTASE
1	Profesional	291	13.86%
2	Sikap positif	258	12.28%
3	Bekerjasama	317	15.09%
4	Komunikasi	756	36%
5	Peran atasan	14	0.66%
6	Tidak ada jawaban	48	2.28%
7	Un-Category	416	19.81%
Total		2100	100%

Untuk mempermudah dalam membaca tabel, maka dibawah ini peneliti menampilkan grafik yang menggambarkan kepuasan terhadap tim kerja yang mereka miliki menurut perspektif masyarakat jawa.

Gambar 4.4 Grafik Jawaban Responden Soal Nomor 4



**5. Sebutkan 3 Faktor Yang Membuat Tim Kerja Anda Menjadi Tidak Ideal!**



Tabel 4.43 Kategorisasi Soal 5

<b>NO</b>	<b>KATEGORI</b>	<b>JUMLAH</b>	<b>PERSENTASE</b>
1	Kurang mampu bekerjasama	93	4.43%
2	Egois	201	9.57%
3	Kurang komunikasi	103	4.91%
4	Kurang kompak	102	4.86%
5	Kurang bertanggung jawab	78	3.71%
6	Kurang disiplin	108	5.14%
7	Tidak jujur	65	3.09%
8	Tidak saling percaya	49	2.33%
9	Individualisme	64	3.05%
10	Tertutup	46	2.19%
11	Saling menjatuhkan	41	1.95%
12	Saling menghargai	53	2.52%
13	Malas	71	3.38%
14	Kurang peduli	56	2.67%
15	Kurang diskusi	16	0.76%
16	Kurang koordinasi	12	0.57%
17	Kurang profesional	30	1.43%
18	Tidak aktif	8	0.38%
19	Adanya konflik/perselisihan	28	1.33%
20	Lingkungan kerja	6	0.29%
21	Iri hati	22	1.05%
22	Kurang serius	22	1.05%
23	Kurang kooperatif	5	0.24%
24	Tidak menerima kritikan	13	0.62%
25	Sombong	22	1.05%

Lanjutan Tabel 4.43 Kategorisasi Soal 5

<b>NO</b>	<b>KATEGORI</b>	<b>JUMLAH</b>	<b>PERSENTASE</b>
26	Kurang pengetahuan	20	0.95%
27	Beban kerja banyak	6	0.29%
28	Saling menyalahkan	9	0.43%
29	Kurang semangat	20	0.95%
30	Tidak saling membantu	14	0.67%
31	Kurang pengertian	17	0.81%
32	Tidak saling mendukung	7	0.33%
33	Adanya persaingan	13	0.62%
34	Cari muka	14	0.67%
35	Kurang percaya diri	5	0.24%
36	Seenaknya sendiri	8	0.38%
37	Tergesa-gesa	4	0.19%
38	Curang	7	0.33%
39	Emosional	7	0.33%
40	Menyepelkan pekerjaan	8	0.38%
41	Ceroboh	6	0.29%
42	Etos kerja kurang	6	0.29%
43	Keras kepala	4	0.19%
44	Pelit	3	0.14%
45	Tingkat kesejahteraan	3	0.14%
46	Tidak konsisten	2	0.09%
47	Suka menyuruh	3	0.14%
48	Sok/merasa paling baik	4	0.19%
49	Idealisme	2	0.09%
50	Berkhianat	4	0.19%
51	Lamban	12	0.57%

Lanjutan Tabel 4.43 Kategorisasi Soal 5

<b>NO</b>	<b>KATEGORI</b>	<b>JUMLAH</b>	<b>PERSENTASE</b>
52	Saling mengandalkan	8	0.38%
53	Senioritas	3	0.14%
54	Tidak sesuai kemampuan	7	0.33%
55	Kurangnya sarana prasarana	8	0.38%
56	Diskriminasi	2	0.09%
57	Target tidak tercapai	8	0.38%
58	Negatif thinking	6	0.29%
59	Ketidakcocokan	7	0.33%
60	Pimpinan tidak profesional	9	0.43%
61	Saling melempar tanggung jawab	4	0.19%
62	Visi,misi dan tujuan tidak sama	28	1.33%
63	Beda pendapat	74	3.52%
64	Kualitas sumber daya manusia	7	0.33%
65	Pembagian tugas tidak jelas	16	0.76%
66	Tidak ada jawaban	90	4.29%
67	Un-Category	294	14%
Total		2100	100%

Kategorisasi yang telah dilakukan mendapatkan 65 kategori yang dapat mewakili perspektif masyarakat jawa mengenai faktor-faktor yang membuat tim menjadi tidak ideal. namun karena peneliti merasa kategori yang didapat masih terlalu banyak, maka peneliti melakukan koding tahap pertama.

Tabel 4.44 Koding 1 Soal 5

<b>NO</b>	<b>KATEGORI</b>	<b>JUMLAH</b>	<b>PERSENTASE</b>
1	Kurang bekerjasama <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Kurang mampu bekerjasama</li> <li>✓ Kurang kompak</li> <li>✓ Individualisme</li> <li>✓ Kurang koordinasi</li> <li>✓ Kurang kooperatif</li> <li>✓ Tidak saling membantu</li> </ul>	290	13.81%
2	Kurang komunikasi <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Kurang komunikasi</li> <li>✓ Tertutup</li> <li>✓ Kurang diskusi</li> </ul>	165	7.86%
3	Tidak profesional <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Kurang professional</li> <li>✓ Tidak aktif</li> <li>✓ Kurang pengetahuan</li> <li>✓ Seenaknya sendiri</li> <li>✓ Etos kerja kurang</li> <li>✓ Tidak sesuai kemampuan</li> <li>✓ Target tidak tercapai</li> <li>✓ Pimpinan tidak professional</li> <li>✓ Saling melempar tanggung jawab</li> <li>✓ Pembagian tugas tidak jelas</li> </ul>	116	5.52%
4	Tidak bertanggungjawab <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Kurang bertanggung jawab</li> <li>✓ Menyepelekan pekerjaan</li> <li>✓ Saling melempar tanggungjawab</li> </ul>	90	4.28%
5	Sikap negatif <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Egois</li> <li>✓ Kurang disiplin</li> <li>✓ Tidak jujur</li> <li>✓ Saling menjatuhkan</li> <li>✓ Tidak saling menghargai</li> <li>✓ Malas</li> <li>✓ Kurang peduli</li> <li>✓ Iri hati</li> <li>✓ Kurang serius</li> <li>✓ Tidak menerima kritikan</li> </ul>	791	37.66%

Lanjutan Tabel 4.44 Koding 1 Soal 5

<b>NO</b>	<b>KATEGORI</b>	<b>JUMLAH</b>	<b>PERSENTASE</b>
5	✓ Sombong	791	37.66%

	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Saling menyalahkan</li> <li>✓ Kurang semangat</li> <li>✓ Cari muka</li> <li>✓ Kurang percaya diri</li> <li>✓ Tergesa-gesa</li> <li>✓ Curang</li> <li>✓ Emosional</li> <li>✓ Ceroboh</li> <li>✓ Keras kepala</li> <li>✓ Pelit</li> <li>✓ Tidak konsisten</li> <li>✓ Suka menyuruh</li> <li>✓ Sok/merasa paling baik</li> <li>✓ Terlalu idealis</li> <li>✓ Berkhianat</li> <li>✓ Lamban</li> <li>✓ Senioritas</li> <li>✓ Diskriminasi</li> <li>✓ Negatif thinking</li> </ul>		
6	Kurang interaksi <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Tidak saling percaya</li> <li>✓ Adanya konflik/perselisihan</li> <li>✓ Kurang pengertian</li> <li>✓ Tidak saling mendukung</li> <li>✓ Adanya persaingan</li> <li>✓ Ketidakcocokan</li> <li>✓ Beda pendapat</li> </ul>	195	9.28%
7	Visi, misi dan tujuan tidak sama	28	1.33%
8	Faktor lingkungan kerja <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Lingkungan kerja tidak efektif</li> <li>✓ Beban kerja banyak</li> <li>✓ Kurangnya sarana prasarana</li> </ul>	20	0.95%
9	Tingkat kesejahteraan	3	0.14%
10	Kualitas sumber daya manusia	7	0.33%
11	Tidak ada jawaban	90	4.28%
12	Un-Category	305	14.52%
Total		2100	100%

Koding pertama yang telah dilakukan menghasilkan 10 kategori yang dapat mewakili perspektif orang Jawa mengenai faktor-faktor yang membuat tim kerja menjadi tidak ideal. Namun peneliti merasa kategori yang didapat masih banyak sehingga peneliti melakukan koding tahap kedua.

Tabel 4.45 Koding 2 Soal 5

<b>NO</b>	<b>KATEGORI</b>	<b>JUMLAH</b>	<b>PERSENTASE</b>
1	Kurang bekerjasama ✓ Kurang mampu bekerjasama ✓ Kurang kompak ✓ Individualisme ✓ Kurang koordinasi ✓ Kurang kooperatif ✓ Tidak saling membantu ✓ Visi, misi, dan tujuan tidak sama	318	15.14%
2	Kurang komunikasi ✓ Kurang komunikasi ✓ Tertutup ✓ Kurang diskusi ✓ Tidak saling percaya ✓ Adanya konflik/perselisihan ✓ Kurang pengertian ✓ Tidak saling mendukung ✓ Adanya persaingan ✓ Ketidakcocokan ✓ Beda pendapat	360	17.14%
3	Tidak profesional ✓ Kurang professional ✓ Tidak aktif ✓ Kurang pengetahuan ✓ Seenaknya sendiri ✓ Etos kerja kurang ✓ Tidak sesuai kemampuan ✓ Target tidak tercapai ✓ Pimpinan tidak professional	213	10.14%

Lanjutan Tabel 4.45 Koding 2 Soal 5

<b>NO</b>	<b>KATEGORI</b>	<b>JUMLAH</b>	<b>PERSENTASE</b>
	✓ Saling melempar tanggung jawab ✓ Pembagian tugas tidak jelas ✓ Kurang bertanggung jawab ✓ Menyepelekan pekerjaan ✓ Saling melempar tanggungjawab ✓ Kualitas sumber daya manusia	213	10.14%
4	Sikap negatif	791	37.66%

	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Egois</li> <li>✓ Kurang disiplin</li> <li>✓ Tidak jujur</li> <li>✓ Saling menjatuhkan</li> <li>✓ Tidak saling menghargai</li> <li>✓ Malas</li> <li>✓ Kurang peduli</li> <li>✓ Iri hati</li> <li>✓ Kurang serius</li> <li>✓ Tidak menerima kritikan</li> <li>✓ Sombong</li> <li>✓ Saling menyalahkan</li> <li>✓ Kurang semangat</li> <li>✓ Cari muka</li> <li>✓ Kurang percaya diri</li> <li>✓ Tergesa-gesa</li> <li>✓ Curang</li> <li>✓ Emosional</li> <li>✓ Ceroboh</li> <li>✓ Keras kepala</li> <li>✓ Pelit</li> <li>✓ Tidak konsisten</li> <li>✓ Suka menyuruh</li> <li>✓ Sok/merasa paling baik</li> <li>✓ Terlalu idealis</li> <li>✓ Berkhianat</li> <li>✓ Lamban</li> <li>✓ Senioritas</li> <li>✓ Diskriminasi</li> <li>✓ Negatif thinking</li> </ul>		
--	--	--	--

Lanjutan Tabel 4.45 Koding 2 Soal 5

NO	KATEGORI	JUMLAH	PERSENTASE
5	Ketidakpuasan kerja <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Lingkungan kerja tidak efektif</li> <li>✓ Beban kerja banyak</li> <li>✓ Kurangnya sarana prasarana</li> <li>✓ Tingkat</li> </ul>	23	1.09%
6	Tidak ada jawaban	90	4.28%
7	Un-Category	305	14.52%
Total		2100	100%

Koding tahap kedua yang telah dilakukan menghasilkan 5 kategori yang dapat mewakili perspektif orang Jawa mengenai faktor-faktor yang membuat tim kerja menjadi tidak ideal. Faktor-faktor tersebut adalah kurangnya kerjasama, kurang komunikasi, tidak profesional, memiliki sikap negatif serta ketidakpuasan kerja. Faktor-faktor tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

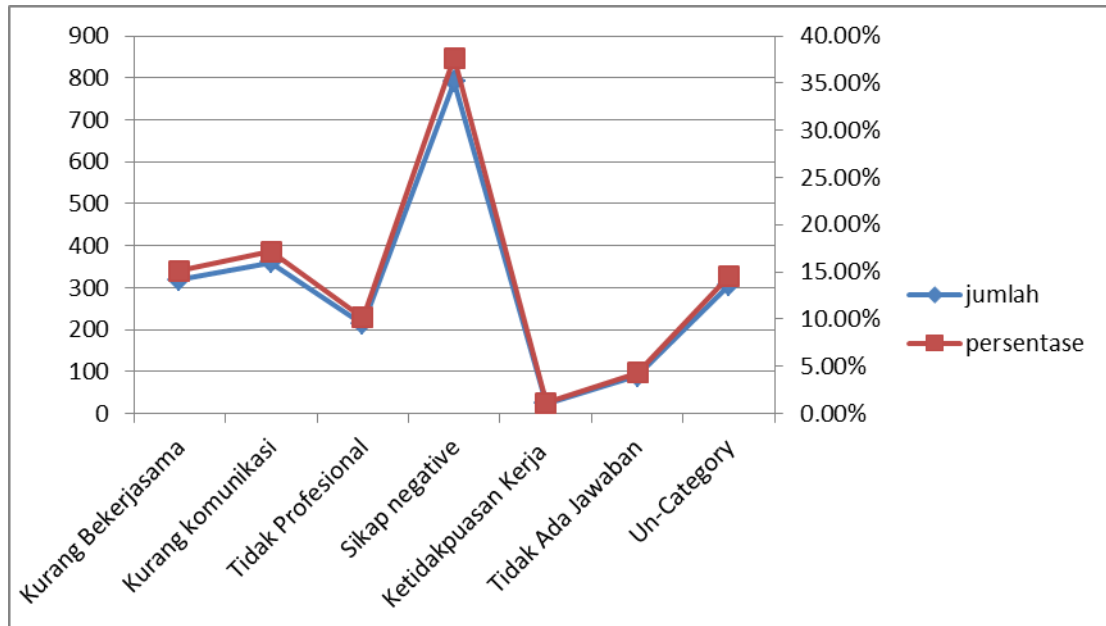
Tabel 4.46 Tabel Hasil Akhir Soal Nomor 5

<b>NO</b>	<b>KATEGORI</b>	<b>JUMLAH</b>	<b>PERSENTASE</b>
1	Kurang bekerjasama	318	15.14%
2	Kurang komunikasi	360	17.14%
3	Tidak profesional	213	10.14%
4	Sikap negatif	791	37.66%
5	Ketidakpuasan kerja	23	1.09%
6	Tidak ada jawaban	90	4.28%
7	Un-Category	305	14.52%
Total		700	100%

Untuk mempermudah dalam membaca tabel, maka dibawah ini peneliti menampilkan grafik yang menggambarkan kepuasan terhadap tim kerja yang mereka miliki menurut perspektif masyarakat Jawa.

Gambar 4.5 Grafik Jawaban Responden Soal Nomor 5





## 6. Menurut anda bagaimana tim kerja yang ideal?

Tabel 4.47 Kategorisasi Soal 6

NO	KATEGORI	JUMLAH	PERSENTASE
1	Saling terbuka	9	1.29%
2	Bekerja keras	2	0.29%
3	Anggota aktif	2	0.29%
4	Tidak egois	3	0.43%
5	Bisa diajak musyawarah	9	1.29%
6	Saling memahami	8	1.14%
7	Enjoy	5	0.71%
8	Saling mendukung	17	2.25%
9	Mengutamakan kepentingan kelompok	4	0.57%
10	Bekerja sesuai <i>job description</i>	8	1.14%

Lanjutan Tabel 4.47 Kategorisasi Soal 6

<b>NO</b>	<b>KATEGORI</b>	<b>JUMLAH</b>	<b>PERSENTASE</b>
11	Saling menghormati	5	0.71%
12	Komitmen	5	0.71%
13	Disiplin	17	2.25%
14	Bertanggung jawab	24	3.43%
15	Bisa menyatukan perbedaan	5	0.71%
16	Mengerti arah/tujuan perusahaan	4	0.57%
17	Saling mengisi kekurangan/ saling melengkapi	27	3.86%
18	Menjaga kebersamaan/kekeluargaan	7	1%
19	Saling percaya	10	1.43%
20	Saling menerima	3	0.43%
21	Saling komunikasi	11	1.57%
22	Memahami tugas dan tanggung jawab	11	1.57%
23	Bisa menyelesaikan masalah	16	2.29%
24	Profesional	4	0.57%
25	Visi, misi, tujuan sama	40	5.71%
26	Menyelesaikan tugas/target	41	5.86%
27	Mencapai tujuan bersama	18	2.57%
28	Kompak	83	11.86%
29	Saling membantu	38	5.43%
30	Semangat	11	1.57%
31	Sesuai bidang	4	0.57%
32	Saling menghargai	25	3.57%
33	Bekerjasama dengan baik	138	19.71%
34	Saling mengerti/memahami	20	2.86%
35	Saling koordinasi	5	0.71%

Lanjutan Tabel 4.47 Kategorisasi Soal 6

<b>NO</b>	<b>KATEGORI</b>	<b>JUMLAH</b>	<b>PERSENTASE</b>
36	Tidak ada jawaban	12	1.17%
37	Un-Category	49	7%
Total		700	100%

Dari kategorisasi yang telah dilakukan, maka peneliti mendapat 35 kategori yang dapat mewakili perspektif masyarakat jawa mengenai tim kerja yang idela, namun karena kategori yang ditemukan masih banyak, maka peneliti melakukan koding tahap pertama.

Tabel 4.48 Koding 1 Soal 6

<b>NO</b>	<b>KATEGORI</b>	<b>JUMLAH</b>	<b>PERSENTASE</b>
1	Memiliki loyalitas <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Bekerja keras</li> <li>✓ Komitmen</li> </ul>	7	1%
2	Visi, misi dan tujuan sama	40	5.71%
3	Berinteraksi <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Anggotanya aktif</li> <li>✓ Bisa diajak musyawarah</li> <li>✓ Saling memahami</li> <li>✓ Enjoy</li> <li>✓ Saling mendukung</li> <li>✓ Saling menghormati</li> <li>✓ Bisa menyatukan perbedaan</li> <li>✓ Saling mengisi kekurangan/melengkapi</li> <li>✓ Menjaga kebersamaan/kekeluargaan</li> <li>✓ Saling percaya</li> <li>✓ Saling menerima</li> <li>✓ Saling membantu</li> <li>✓ Saling menghargai</li> <li>✓ Saling mengerti/memahami</li> </ul>	181	25.86%

Lanjutan Tabel 4.48 Koding 1 Soal 6

NO	KATEGORI	JUMLAH	PERSENTASE
4	Profesional ✓ Mengutamakan kepentingan kelompok ✓ Bekerja sesuai jobdesk ✓ Mengerti arah/tujuan perusahaan ✓ Bisa menyelesaikan masalah ✓ Professional ✓ Sesuai bidang	40	5.71%
5	Bekerjasama dengan baik ✓ Mencapai tujuan bersama ✓ Kompak ✓ Bekerjasama dengan baik ✓ Saling koordinasi ✓ Tidak egois	247	35.28%
6	Bertanggungjawab ✓ Disiplin ✓ Bertanggungjawab ✓ Memahami tugas dan tanggung jawab ✓ Menyelesaikan tugas/target	93	13.28%
7	Adanya komunikasi ✓ Saling terbuka ✓ Saling komunikasi	20	2.86%
8	Semangat kerja tinggi	11	1.57%
9	Tidak ada jawaban	12	1.71%
10	Un-Category	49	7%
Total		700	100%

Koding pertama yang telah dilakukan menghasilkan 8 kategori yang dapat mewakili perspektif masyarakat Jawa mengenai tim kerja yang ideal. Namun karena peneliti masih merasa kategori yang didapat terlalu banyak, maka peneliti memutuskan untuk melakukan koding tahap kedua.

Tabel 4.49 Koding 2 Soal 6

NO	KATEGORI	JUMLAH	PERSENTASE
1	Komitmen kerja bagus ✓ Bekerja keras ✓ Komitmen ✓ Mengutamakan kepentingan kelompok ✓ Bekerja sesuai <i>job description</i> ✓ Mengerti arah/tujuan perusahaan ✓ Bisa menyelesaikan masalah ✓ Professional ✓ Sesuai bidang ✓ Disiplin ✓ Bertanggungjawab ✓ Memahami tugas dan tanggung jawab ✓ Menyelesaikan tugas/target ✓ Semangat kerja tinggi	151	21.57%
2	Visi, misi dan tujuan sama	40	5.71%
3	Mampu berinteraksi dan bekerjasama ✓ Anggotanya aktif ✓ Bisa diajak musyawarah ✓ Saling memahami ✓ Enjoy ✓ Saling mendukung ✓ Saling menghormati ✓ Bisa menyatukan perbedaan ✓ Saling mengisi kekurangan/melengkapi ✓ Menjaga kebersamaan/kekeluargaan ✓ Saling percaya ✓ Saling menerima ✓ Saling membantu ✓ Saling menghargai ✓ Saling mengerti/memahami ✓ Mencapai tujuan bersama ✓ Kompak ✓ Bekerjasama dengan baik	448	64%

Lanjutan Tabel 4.49 Koding 2 Soal 6

NO	KATEGORI	JUMLAH	PERSENTASE
	✓ Saling koordinasi		

	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Tidak egois</li> <li>✓ Saling terbuka</li> <li>✓ Saling komunikasi</li> </ul>		
4	Tidak ada jawaban	12	1.71%
5	Un-Category	49	7%
Total		700	100%

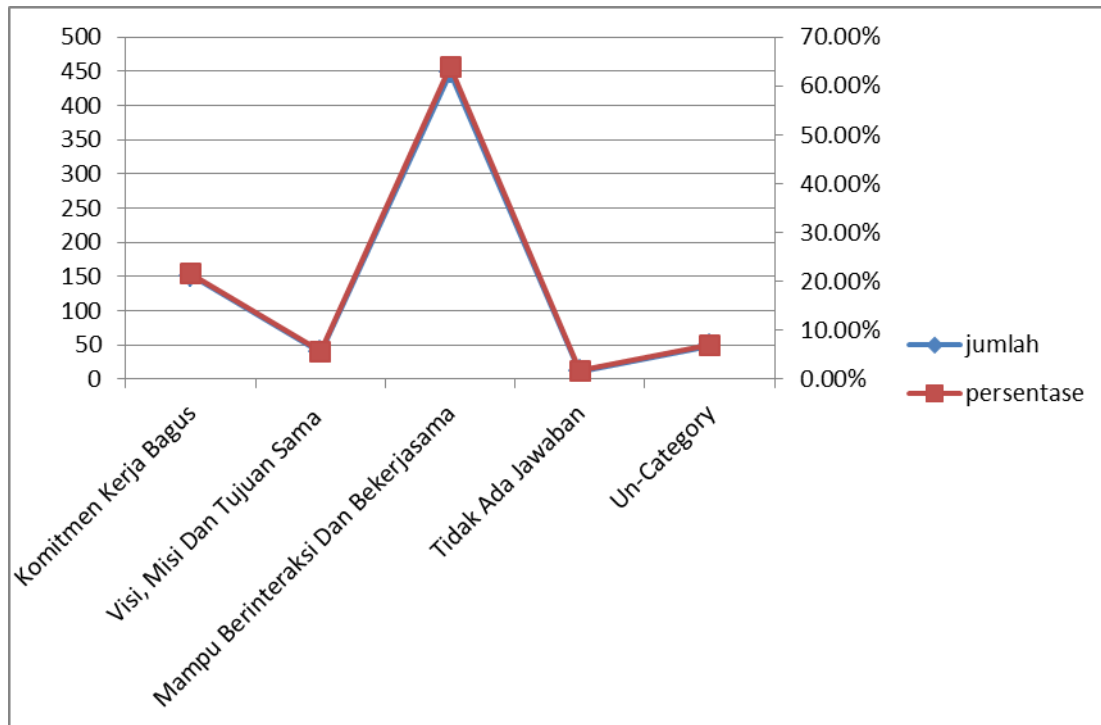
Koding tahap kedua menghasilkan 3 kategori yang dapat mewakili perspektif masyarakat Jawa mengenai tim kerja yang ideal. kategori tersebut adalah komitmen kerja yang bagus, kesamaan visi misi dan tujuan, serta mampu berinteraksi dan saling bekerjasama. Kategori tersebut dapat digambarkan dengan pada tabel seperti yang dibawah ini.

Tabel 4.50 Hasil Akhir Jawaban Nomor 6

<b>NO</b>	<b>KATEGORI</b>	<b>JUMLAH</b>	<b>PERSENTASE</b>
1	Komitmen kerja bagus	151	21.57%
2	Visi, misi dan tujuan sama	40	5.71%
3	Mampu berinteraksi dan bekerjasama	448	64%
4	Tidak ada jawaban	12	1.71%
5	Un-Category	49	7%
Total		700	100%

Untuk mempermudah dalam membaca tabel, maka dibawah ini peneliti menampilkan grafik yang menggambarkan kepuasan terhadap tim kerja yang mereka miliki menurut perspektif masyarakat Jawa.

Gambar 4.6 Grafik Jawaban Responden Soal Nomor 6



## 4.4 Pembahasan

### 4.4.1 Gambaran Definisi Tim Kerja Menurut Karyawan Bersuku Jawa

Hasil penelitian yang telah dilakukan, maka didapat berbagai macam pengertian tim kerja menurut karyawan Jawa yang diwakilkan oleh 700 karyawan yang berada di pulau jawa (Jawa Barat, Jawa Tengah, Jawa Timur, DKI Jakarta , DI Yogyakarta). Hasil yang didapat adalah sebagai berikut:

#### 4.4.1.1 Saling bekerjasama

Dari penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diketahui sebanyak 174 responden menjawab bahwa tim kerja menurut perspektif masyarakat Jawa adalah sekumpulan orang yang saling bekerjasama dalam suatu perusahaan. Saling

bekerjasama yang dimaksudkan disini adalah saling bahu membahu dalam mengerjakan suatu pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Pernyataan ini sesuai dengan pengertian tim kerja yang dikemukakan oleh Francis and Young (1979:72) yang menyatakan bahwa tim kerja adalah sekelompok orang yang giat bekerja secara bersama-sama, ditambah lagi dengan budaya masyarakat Jawa yang saling membantu dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

Dalam pandangan budaya Jawa, kerja sama sudah menjadi bagian hidup yang tidak terpisahkan dalam setiap kehidupan orang Jawa pada umumnya. Praktek gotong royong merupakan wujud dari kerukunan, dengan gotong royong dapat menimbulkan sikap saling membantu dan melakukan pekerjaan secara bersama demi kepentingan orang banyak.

#### 4.4.1.2 Mencapai tujuan

Mencapai tujuan bersama merupakan salah satu hasil penelitian yang paling banyak dikemukakan oleh responden tentang pengertian tim kerja menurut perspektif orang Jawa. Sebanyak 233 responden menjawab bahwa mencapai tujuan bersama merupakan pengertian dari tim kerja. Mencapai tujuan yang dimaksudkan disini adalah kesamaan visi, misi dan tujuan untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini sejalan dengan pengertian yang dikemukakan oleh Johnson and Johnson's (1991:116) yang mengartikan sebuah tim adalah seperangkat struktur hubungan interpersonal untuk mencapai tujuan bersama.



Setiap orang yang menganggap dirinya memiliki tujuan yang sama, maka mereka akan terdorong membentuk kerja sama. Dengan kerja sama tersebut diharapkan tujuan yang diinginkan tersebut dapat tercapai (Walker dan Crogran 1998 dalam Putra dan Pitaloka 2012:116).

#### 4.4.1.3 Saling berinteraksi

Sebanyak 97 responden menjawab tim kerja menurut perspektif masyarakat Jawa adalah sekumpulan orang yang saling berinteraksi. Berinteraksi yang dimaksudkan disini meliputi saling membantu, saling melengkapi, saling mengerti dan memahami, selalu kompak, dan nada pimpinan dan anggota yang saling berinteraksi. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Cosgriffe dan Dailey (1969:78) bahwa *teamwork* merupakan perbuatan dua orang atau lebih yang bekerja sama ke arah tujuan umum, saling membagi waktu, bakat, dan pengetahuan dan menggunakan metode yang cocok untuk semua anggota tim.

Bratawijaya (1997:81) mengatakan bahwa budaya orang Jawa dapat dimaknai *rukun agawe santoso, kerah agawe bubruh*, artinya kerukunan akan memperkokoh persaudaraan sehingga dapat menangkal gangguan-gangguan yang datang baik dari dalam maupun dari luar. Sebaliknya, jika kita saling bertengkar akan menghancurkan ikatan persaudaraan sehingga mudah diserang musuh. Prinsip kerukunan hidup, bertujuan mencegah munculnya konflik karena bila terjadi konflik bagi masyarakat Jawa akan berkesan mendalam dan selalu diingat atau sukar untuk melupakan.

Kehidupan rukun yang diterapkan masyarakat Jawa berdampak positif terhadap keefektifan tim tersebut.

#### 4.4.1.4 Berusaha menyelesaikan pekerjaan / tanggungjawab

Berusaha menyelesaikan pekerjaan / tanggung jawab dikemukakan sebanyak 109 responden untuk menggambarkan pengertian tim kerja menurut perspektif orang Jawa. Poin ini menggambarkan sekelompok orang yang memiliki tanggung jawab dan kewajiban masing-masing untuk menyelesaikan pekerjaan mereka masing-masing dan menyelesaikan masalah yang timbul secara bersama-sama. Dengan menyelesaikan pekerjaan/ tanggungjawab serta masalah yang dihadapi maka akan menambah kekompakan antar anggota tim dan kekompakan ini akan memberikan dampak yang positif terhadap keberhasilan tim (King, 1994 dalam Hastuti, 2009)

Kerja adalah suatu kewajiban atau tanggung jawab yang harus dilakukan untuk kelangsungan hidup. Kerja juga merupakan aktualisasi diri yang berarti menciptakan dan menunjukkan eksistensi dirinya menjadi lebih berharga. 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. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh karyawan bersuku Jawa.

Dalam penelitian ini dapat disimpulkan kerjasama tim menurut karyawan bersuku Jawa adalah saling bekerjasama, saling berinteraksi, mencapai tujuan, serta berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan/tanggung jawab.

#### **4.4.2 Gambaran Tentang Kepuasan Terhadap Tim Kerja Karyawan Bersuku Jawa.**

Hasil penelitian yang telah dilakukan kepada 700 karyawan yang berada di pulau jawa (Jawa Barat, Jawa Tengah, Jawa Timur, DKI Jakarta , DI Yogyakarta), maka didapat gambaran tentang kepuasan karyawan bersuku Jawa terhadap tim kerja yang sudah dijalannya selama bekerja. Hasil penelitian yang didapat adalah sebagai berikut:

##### **4.4.2.1 Puas, karena hubungan sosial yang baik.**

Sebanyak 460 responden yang menyatakan puas dengan tim kerja yang mereka miliki saat ini, ada 164 responden yang menyatakan puas dengan tim kerja yang sekarang dengan alasan hubungan sosial yang baik. Hubungan sosial yang baik itu meliputi komunikasi yang baik dengan rekan kerja, saling kompak, saling membantu, saling melengkapi, rekan kerja yang sangat baik, saling mengerti dan memahami, saling mendukung, saling percaya, nyaman dengan rekan kerja dan saling menghargai sesama rekan kerja.

Hubungan yang baik ini mengacu pada pendapat dari Allport (1954 dalam Putra dan Pitaloka 2012:115) yang mengatakan kontak antar kelompok sebagai salah satu cara mengurangi stereotip, prasangka dan diskriminasi. Menurut Allport (dalam Putra dan Pitaloka 2012:115) mereka yang tidak pernah atau jarang bertemu,

berkenalan, berteman dan berinteraksi dengan orang dari kelompok lain cenderung memiliki tendensi negatif daripada mereka yang pernah bertemu atau berkenalan. Masyarakat Jawa sebagai masyarakat yang dikenal hidup dengan prinsip kerukunan. Sebagaimana pendapat Bratawijaya (1997:76), masyarakat Jawa menginginkan kedamaian, keakraban, dan kekeluargaan yang penuh kedamaian. Dengan membina hubungan baik ini akan tercipta keakraban dan kekeluargaan yang akan membuat anggota tim puas terhadap tim yang dimilikinya.

#### 4.4.2.2 Puas, karena bertanggung jawab.

Sebanyak 460 responden yang menyatakan puas dengan tim kerja yang mereka miliki saat ini, dan ada sebanyak 63 responden yang menyatakan puas dengan tim kerja yang sekarang dengan alasan tim kerja yang sekarang memiliki tanggung jawab. Tanggung jawab yang dimaksud adalah selalu berhasil mencapai target, dapat menyelesaikan masalah-masalah yang timbul di dalam tim, dan setiap anggota dapat bekerja sesuai aturan dan prosedur yang berlaku di dalam tim dan kelompok mereka yang sekarang.

Hasil ini sejalan dengan teori barat yang dikemukakan oleh Tjiptono dan Diana (2000:165-166) yang mengatakan bahwa harus ada pembagian tanggung jawab dan wewenang yang adil. Karena tim akan berjalan efektif apabila tanggung jawab dan wewenang dibagi rata dan setiap anggota diperlakukan adil. Oleh karena itu Karyawan bersuku Jawa sudah cukup merasa puas apabila diberi tanggung jawab dan diperlakukan secara adil.

#### 4.4.2.3 Puas, saling bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama.

Sebanyak 460 responden yang menyatakan puas dengan tim kerja yang mereka miliki saat ini, ada sebanyak 128 responden yang menyatakan puas dengan tim kerja mereka yang sekarang dengan alasan memiliki visi, misi, dan tujuan yang sama dan dapat bekerja sama dengan rekan kerja sehingga dapat mencapai tujuan bersama.

Dalam pandangan budaya Jawa, kerja sama sudah menjadi bagian hidup yang tidak terpisahkan dalam setiap kehidupan orang Jawa pada umumnya. Praktek gotong royong merupakan wujud dari kerukunan, dengan gotong royong dapat menimbulkan sikap saling membantu dan melakukan pekerjaan secara bersama demi kepentingan bersama. Orang Jawa juga tidak jemu-jemu menunjuk pada keunggulan musyawarah kalau dibandingkan dengan cara Barat dalam mengambil keputusan (Hildred Geertz dalam Suseno 1993: 38). Gotong royong dalam pandangan karyawan bersuku Jawa inilah yang dimaksudkan dengan kerja sama. Sehingga ketika mereka sudah menemukan orang yang dapat bekerjasama dengan baik maka dia akan merasa nyaman dan merasa puas dengan tim kerja yang dia jalani saat ini.

#### 4.4.2.4 Puas, sesuai kemampuan.

Sebanyak 460 responden yang menyatakan puas dengan tim kerja yang mereka miliki saat ini, ada sebanyak 31 responden yang menyatakan puas dengan tim kerjanya yang sekarang dengan alasan sudah sesuai dengan kemampuan yang

dimilikinya sehingga dapat menyalurkan kemampuannya tersebut didalam tim kerja mereka.

Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Anwar Prabu (2000, dalam Poernomo 2006 : 105), yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Faktor kemampuan ini terdiri dari kemampuan potensial (IQ) dalam kemampuan reality (*knowledge skill*). Artinya pegawai memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dengan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

#### 4.4.2.5 Puas tanpa alasan.

Sebanyak 460 responden yang menyatakan puas dengan tim kerja yang mereka miliki saat ini, ada sebanyak 74 responden yang menyatakan puas dengan timnya yang sekarang tanpa alasan yang jelas, mereka hanya menyatakan bahwa mereka sudah puas dengan tim kerja yang mereka miliki saat ini.

Masyarakat suku Jawa yang pada umumnya memiliki sikap *riila*, *nrima* dan *sabar* sebagai unsur sentral dalam kebudayaannya. *Riila* atau disebut juga *eklas*, *Nrima* berarti puas dengan nasib dan kewajiban (Jong, 1976 dalam Endraswara 2003:43). Karena sikap *nrima* tersebut maka karyawan Jawa cepat merasa puas dengan apa yang dimilikinya, termasuk tim yang dimilikinya saat ini.

#### 4.4.2.6 Ragu-ragu, karena faktor teman.

Sebanyak 86 responden yang merasa ragu-ragu dengan tim kerja yang mereka miliki saat ini, ada sebanyak 72 responden menyatakan ragu-ragu dengan tim kerja yang dimilikinya saat ini karena faktor teman. Faktor teman yang dimaksudkan oleh responden adalah karena rekan kerja yang tidak sesuai keinginan dan kurang kompak, memiliki banyak perbedaan dengan rekan kerja tersebut, rekan kerja yang kurang profesional, sifat egoisme yang masih ada, masih baru didalam tim tersebut dan belum mengenal rekan kerja yang lain, serta merasa kurang bisa bekerjasama dengan rekan tim yang sekarang.

Hubungan interpersonal para anggota *team* diperlukan untuk berhubungan baik antara satu dengan yang lain, komunikasi dan memecahkan konflik. Mereka harus saling mendukung satu sama lain. Mereka harus menunjukkan perhatian sehingga level keterampilan semakin tinggi (Hudszczo, 1990 dalam Stott dan Walker, 1995:49). Hal ini semakin memperkuat bahwa faktor teman sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Jawa dalam tim.

#### 4.4.2.7 Ragu-ragu, karena faktor pekerjaan

Sebanyak 86 responden yang merasa ragu-ragu dengan tim kerja yang mereka miliki saat ini, ada sebanyak 14 responden menjawab ragu-ragu dengan tim kerjanya yang sekarang karena faktor pekerjaan. Faktor pekerjaan tersebut adalah *job description* tiap posisi pekerjaan yang tidak berlaku dengan baik, kurangnya koordinasi mengenai pekerjaan yang dilakukan, pembagian tugas yang tidak jelas

diantara anggota tim dan hasil pekerjaan yang selama ini didapat belum maksimal dan belum memuaskan.

Para anggota harus mengerti tugas mereka dalam keikutsertaan untuk kesuksesan *team*. Mereka harus memiliki komitmen terhadap tugas-tugas tersebut dan kejelasan tentang kontribusi individu sehingga tidak terjadi saling melemparkan tanggung jawab (Hudszczo, 1990 dalam Stott dan Walker, 1995:49). Hal ini semakin memperkuat bahwa faktor pekerjaan yang meliputi *job description* sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Jawa dalam tim.

#### 4.4.2.8 Tidak, karena faktor individu

Sebanyak 19 responden yang menjawab tidak puas dengan tim kerja yang mereka miliki saat ini, ada sebanyak 17 responden yang menyatakan tidak puas dengan alasan faktor rekan/individu. Faktor rekan/individu tersebut meliputi komunikasi yang tidak baik antar rekan, ketidaksolidan diantara rekan kerja, ketidakpercayaan diantara anggota tim, sikap egois yang dimiliki oleh setiap anggota dan kurang bisa bekerjasama dengan rekan kerja yang telah ada.

Pada budaya kolektivis nilai-nilai kelompok sangat diutamakan dan masing-masing individu diharapkan peduli pada kelompok lain yang lebih besar (dalam Woo 2009). Konsep kekeluargaan, gotong royong, dan *tepa selira* menggambarkan budaya kolektif masyarakat Jawa yang berbeda dengan budaya barat yang cenderung individualis. Sehingga ketika mereka tidak dapat berinteraksi dan menciptakan hubungan yang baik dengan rekan kerjanya, dia akan sulit merasa puas dengan tim



kerja yang telah ada sehingga dia tidak akan bekerja secara efektif didalam tim kerjanya.

#### 4.4.2.9 Tidak, karena faktor pekerjaan.

Sebanyak 19 responden yang menjawab tidak puas dengan tim kerja yang mereka miliki saat ini, ada 2 responden yang merasa kurang puas dengan tim yang sekarang karena faktor pekerjaan. Faktor pekerjaan yang dimaksud ini adalah karena pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidang dan keahlian yang dimiliki oleh individu tersebut.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang membuat kreatifitas meningkat adalah karena faktor pegawai dan faktor pekerjaan. Maksud dari faktor pekerjaan disini adalah dengan memperhatikan kemampuan pegawai apakah sesuai dengan bidang kerjanya dan membentuk kelompok kerja melalui keanekaragaman perspektif dan latar belakang (Poernomo, 2006).

Dapat disimpulkan kesesuaian bidang kerja ini menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kreatifitas yang sangat dibutuhkan dalam kerja kelompok/ kerjasama tim. Maka jawaban responden yang menyatakan tidak puas dengan kelompoknya dengan alasan faktor pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan adalah sangat sesuai dengan teori yang telah ada.

4.4.2.10 Tidak, karena tidak memiliki rekan kerja.

Dari keseluruhan responden yang ada, 10 responden menyatakan tidak memiliki tim kerja sehingga tidak dapat menjawab pertanyaan yang diajukan oleh peneliti dan tidak dapat diidentifikasi dengan teori yang telah ada.

Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa faktor yang membuat karyawan bersuku Jawa merasa puas dengan tim kerjanya adalah hubungan sosial yang baik, bertanggung jawab, saling bekerjasama untuk mencapai tujuan, bekerja sesuai kemampuan. Ada juga yang merasa ragu-ragu karena faktor teman kerja dan faktor pekerjaan itu sendiri. Sedangkan faktor yang membuat karyawan bersuku Jawa merasa tidak puas dengan tim kerjanya adalah karena faktor individu dan faktor pekerjaan itu sendiri.

#### **4.4.3 Gambaran Tentang Upaya Yang Dilakukan Untuk Membuat Tim Kerja Menjadi Ideal Menurut Karyawan Bersuku Jawa.**

Hasil penelitian yang telah dilakukan kepada 700 karyawan yang berada di pulau Jawa (Jawa Barat, Jawa Tengah, Jawa Timur, DKI Jakarta , DI Yogyakarta), maka didapat berbagai macam upaya yang biasa dilakukan orang bersuku Jawa dalam membuat tim kerjanya menjadi ideal. Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### 4.4.3.1 Komunikasi

Komunikasi adalah salah satu aspek yang didapat oleh peneliti dalam penelitian ini. Sebanyak 114 responden menyatakan bahwa komunikasi merupakan

upaya yang membuat tim kerja menjadi ideal. Komunikasi yang dimaksud adalah memiliki komunikasi yang baik antar anggota tim, saling terbuka dengan anggota tim yang lain, dan sering mengadakan evaluasi dengan anggota tim yang lain mengenai kinerja mereka masing-masing

Wursanto (2001, dalam Saragih 2007 : 17) menyebutkan berdasarkan hasil suatu penelitian, diketahui bahwa antara 75%-90% dari waktu kerja, kita gunakan untuk berkomunikasi 5%, untuk menulis 10%, untuk membaca 35%, untuk berbicara dan mendengarkan 50%.

Komunikasi sangat penting karena komunikasi yang tidak baik mempunyai dampak yang luas terhadap kehidupan organisasi, misalnya komunikasi konflik antar pegawai, dan sebaliknya komunikasi yang baik dapat meningkatkan saling pengertian, kerjasama, dan kepuasan kerja. Oleh karena itu komunikasi yang baik harus diciptakan dalam organisasi.

Masyarakat Jawa juga merupakan masyarakat yang kolektif dan selalu mementingkan kepentingan bersama. Hal ini diperkuat pendapat Bratawijaya (1997:81) yang mengatakan bahwa budaya orang Jawa dapat *dimaknai rukun agawe santoso, kerah agawe bubruh*, artinya kerukunan akan memperkokoh persaudaraan sehingga dapat menangkal gangguan-gangguan yang datang baik dari dalam maupun dari luar. Sebaliknya, jika kita saling bertengkar akan menghancurkan ikatan persaudaraan sehingga mudah diserang musuh. Sehingga komunikasi yang baik

merupakan upaya yang diyakini karyawan bersuku Jawa untuk membuat tim kerja menjadi ideal.

#### 4.4.3.2 Saling bekerjasama

Saling bekerjasama merupakan jawaban yang paling banyak dikemukakan oleh responden dalam penelitian ini. Saling bekerjasama merupakan upaya yang dapat membuat tim kerja menjadi ideal. Kerjasama yang dimaksudkan disini adalah saling bertukar pikiran dengan rekan tim yang lain, saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, saling kompak dan solid sesama anggota tim, dan yang pasti adalah dapat bekerjasama dengan baik dengan setiap anggota yang ada di dalam tim.

Kerjasama kelompok merupakan salah satu unsur yang sangat penting dan merupakan sarana yang sangat baik dalam menggabungkan berbagai talenta dan dapat memberikan solusi yang sangat inovatif. Selain itu kemampuan yang beranekaragam yang dimiliki oleh anggota juga merupakan nilai tambah yang membuat kerjasama lebih menguntungkan jika dibandingkan dengan seorang yang brilian sekalipun (Saragih, 2007).

#### 4.4.3.3 Menjalin hubungan baik

Upaya lain yang membuat tim kerja menjadi ideal adalah menjalin hubungan baik, dan ini dikemukakan oleh 180 responden penelitian. Menjalin hubungan yang baik ini meliputi saling percaya, saling menghargai, saling mendukung, menciptakan suasana nyaman dengan rekan kerja, saling mengerti, saling memberi semangat,

saling menghormati, pendekatan dengan anggota tim, saling mengisi dan menutupi kekurangan, saling melengkapi dan yang terakhir adalah beradaptasi dengan rekan kerja.

Saling berinteraksi merupakan salah satu upaya untuk menjalin hubungan yang baik. E.D. Wagner (1997, dalam Suyantiningsih 2009) menyatakan pentingnya interaksi untuk meningkatkan motivasi intrinsik dengan cara menggarisbawahi atau kemampuan menemukan benang merah dari informasi-informasi baru yang relevan.

#### 4.4.3.4 Professional

Sebanyak 74 responden penelitian menjawab professional adalah satu satu upaya yang dapat dilakukan untuk membuat tim menjadi ideal. menjadi yang terbaik dalam tim, bekerja secara professional, bekerja sesuai dengan bidangnya dan tanggung jawabnya, serta mengerti setiap tugas dan tanggung jawab yang dimiliki merupakan bagian dari profesionalitas yang dimaksud dalam penelitian ini.

Professional kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Cahyani dan Yuniawan, 2010) maka dapat disimpulkan ketika kinerja karyawan meningkat karena sikap professional karyawan tersebut akan meningkatkan keefektifan tim. Maka hal ini sesuai dengan pendapat karyawan Jawa yang menganggap bahwa sikap professional adalah upaya untuk membuat tim mejadi lebih ideal.

#### 4.4.3.5 Visi, misi, tujuan yang sama

Kesamaan visi, misi dan tujuan juga merupakan salah satu upaya yang dapat membuat tim kerja menjadi ideal, hal ini dikemukakan oleh 24 responden. Menurut mereka menyatukan visi misi dan tujuan merupakan langkah awal membuat tim kerja yang ideal.

Menurut Zastrow (1989 dalam Liliweri 2005:218), diskriminasi merupakan faktor perusak kerja sama antar manusia dan komunikasi diantara mereka. Karyawan bersuku Jawa dalam penelitian ini merasa tidak perlu membedakan orang lain, cukup dengan memiliki kesamaan visi, misi dan tujuan sudah cukup untuk membuat tim kerja menjadi ideal.

Dalam penelitian ini dapat disimpulkan upaya yang dapat membuat tim kerja menjadi ideal menurut karyawan bersuku jawa adalah komunikasi, saling bekerjasama, menjalin hubungan yang baik, professional dalam bekerja dan memiliki kesamaan visi, misi dan tujuan.

#### **4.4.4 Gambaran Faktor-Faktor Yang Membuat Tim Kerja Menjadi Ideal Menurut Karyawan Bersuku Jawa.**

Hasil penelitian yang telah dilakukan kepada 700 karyawan yang berada di pulau jawa (Jawa Barat, Jawa Tengah, Jawa Timur, DKI Jakarta , DI Yogyakarta), maka didapat berbagai faktor yang membuat tim kerja menjadi ideal. Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **4.4.4.1 Professional**

Profesionalisme merupakan faktor yang membuat tim kerja menjadi ideal, dan dinyatakan dengan 291 jawaban responden yang dalam penelitian ini. Sikap profesional yang dimaksud adalah kompeten di bidangnya, pintar dan memiliki wawasan luas, memahami tugas yang akan dikerjakan, memiliki semangat kerja yang tinggi, selalu bekerja dengan maksimal, bekerja keras, selalu mencapai target yang diinginkan, memiliki loyalitas yang tinggi kepada perusahaan, memiliki komitmen terhadap pekerjaan dan bertanggung jawab terhadap setiap pekerjaan yang telah dilakukannya.

Dalam suatu organisasi banyak aspek yang mendukung terciptanya kinerja karyawan yang baik, salah satu indikatornya adalah kemampuan dan profesionalisme seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Pengaruh Profesional seseorang sudah tentu akan berdampak pada kinerjanya. Dengan adanya profesionalisme yang tinggi, maka setiap karyawan akan makin mampu untuk menyelesaikan tugas – tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan sebaik – baiknya dengan tidak menyisakan pekerjaan yang salah maupun yang tidak mampu diselesaikan. Profesionalisme adalah mutu kualitas dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau orang profesional. Ciri karyawan profesional ditandai dengan kepiawaiannya dalam melaksanakan tugas profesinya, karena didukung oleh latar belakang pendidikannya, minat, bakat, kemampuannya melaksanakan tugas yang penuh dinamika dan tantangan. Dengan demikian dapat disimpulkan apabila profesionalisme karyawan rendah, maka kinerja karyawan tersebut juga akan rendah, demikian sebaliknya. Dari uraian tersebut diduga adanya

hubungan positif Profesionalisme terhadap Kinerja karyawan (Cahyani dan Yuniawan, 2010).

Sehingga dapat disimpulkan hasil penelitian pada karyawan bersuku Jawa yang menyatakan bahwa sikap profesionalisme menjadi salah satu faktor yang membuat tim kerja menjadi ideal sejalan dengan penelitian sebelumnya.

#### 4.4.4.2 Sikap positif

Faktor lainnya yang membuat tim kerja menjadi ideal adalah memiliki sikap positif didalam dirinya dan ini dikemukakan sebanyak 258 jawaban responden. Sikap positif yang ditemukan dalam penelitian ini adalah rajin bekerja, aktif bekerja dan kegiatan di kantor, memiliki pemikiran yang positif, baik kepada rekan yang lain, ramah dan sopan, peduli terhadap rekan kerja yang lain, tidak egois, disiplin terhadap aturan yang ada dan selalu jujur.

“Sumber budaya Jawa adalah berpusat pada penanaman budi pekerti, budi luhur, budi utama, sopan santun, lemah lembut, ramah-tamah, sabar, menerima apa adanya. Berdasarkan sumber-sumber itulah tercermin adanya norma-norma susila, tata karma, menghargai siapapun yang lebih tua. Yang jelas masyarakat Jawa menginginkan kedamaian, keakraban, dan kekeluargaan yang penuh kedamaian”. (Bratawijaya,1997:76)

Sikap masyarakat Jawa yang lebih mengarah kearah yang positif inilah yang membuat karyawan bersuku Jawa menganggap bahwa faktor yang membuat sebuah



tim menjadi ideal adalah sikap positif yang sesuai dengan apa yang mereka inginkan dan sesuai dengan stereotipe masyarakat Jawa.

#### 4.4.4.3 Komunikasi

Komunikasi merupakan faktor yang paling banyak dikemukakan oleh responden, yaitu sebanyak 756 jawaban. dalam hasil penelitian ini yang termasuk dalam kategori komunikasi adalah saling berbagi, mau menerima masukan dari rekan, saling melengkapi, saling memotivasi, saling percaya, saling mendukung, saling mengisi, kompak dengan anggota tim, saling menghargai, saling mengerti, saling terbuka sesama anggota tim, kekeluargaan dan kebersamaan yang terjalin sesama anggota tim, melakukan musyawarah untuk memecahkan suatu masalah, dan bisa menyatukan pikiran-pikiran dari berbagai pihak.

Komunikasi sangat penting karena komunikasi yang tidak baik mempunyai dampak yang luas terhadap kehidupan organisasi, misalnya komunikasi konflik antar pegawai, dan sebaliknya komunikasi yang baik dapat meningkatkan saling pengertian, kerjasama, dan kepuasan kerja. oleh karena itu komunikasi yang baik harus diciptakan dalam organisasi (Saragih, 2007)

Hasil penelitian yang didapat menyatakan komunikasi merupakan salah satu faktor yang membuat tim kerja menjadi ideal. hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu oleh saragih yang menyatakan komunikasi yang baik akan meningkatkan saling pengertian, kerjasama dan kepuasan kerja.

#### 4.4.4.4 Bekerjasama

Bekerjasama yang meliputi kooperatif, saling membantu sesama anggota tim, memiliki visi, misi dan tujuan yang sama merupakan salah satu faktor yang membuat tim kerja menjadi ideal. Hal ini didapat dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, dan hasilnya ada 317 jawaban responden mengatakan bahwa saling bekerjasama merupakan faktor penting untuk membuat tim menjadi lebih ideal.

Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa faktor yang membuat tim kerja menjadi ideal adalah kerjasama, hal ini diperkuat dengan pernyataan yang mengatakan kerjasama kelompok merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam perusahaan. Karena kerjasama kelompok merupakan sarana yang sangat baik dalam menggabungkan berbagai talenta dan dapat memberikan solusi yang inovatif (Saragih, 2007).

#### 4.4.4.5 Peran atasan

Peran atasan ternyata tidak luput menjadi salah satu yang membuat tim kerja menjadi ideal. Hal ini dibuktikan dengan 14 jawaban responden. Alasannya adalah karena atasan merupakan faktor terpenting yang bertanggungjawab membawa arah tim kerja tersebut.

Poernomo (2006:107) menyatakan agar tercipta kerjasama tim dan komunikasi yang baik dan efektif dalam perusahaan, maka perusahaan terutama para manager hendaknya memberikan kepercayaan kepada anggota tim terutama kepada para karyawan agar setiap anggota tim dapat bekerjasama, memberikan penghargaan dan pengakuan pada anggota tim atas tugas yang terlaksana dengan baik sehingga

akan memotivasi anggota tim untuk bekerja lebih giat lagi dan tangkas, memberikan tantangan kepada tim, karena reaksi atau tanggapan terhadap tantangan tersebut akan membentuk semangat persatuan, kebanggaan, dan kesatuan tim.

Kepercayaan yang diberikan oleh atasan kepada anggota tim sangat berdampak positif terhadap semangat kerja karyawan tersebut dan akan berpengaruh terhadap kerjasama tim yang telah dibangun. Maka, faktor peran atasan yang didapat dalam penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain.

Dalam penelitian ini dapat disimpulkan faktor-faktor yang membuat tim kerja menjadi ideal adalah profesionalitas, sikap positif yang dimiliki oleh karyawan, komunikasi yang baik, saling bekerjasama sesama anggota tim, serta campur tangan/peran dari atasan.

#### **4.4.5 Gambaran Faktor-Faktor Yang Membuat Tim Kerja Menjadi Tidak Ideal Menurut Karyawan Bersuku Jawa.**

Hasil penelitian yang telah dilakukan kepada 700 karyawan yang berada di pulau jawa (Jawa Barat, Jawa Tengah, Jawa Timur, DKI Jakarta , DI Yogyakarta), maka didapat faktor yang membuat tim kerja menjadi tidak ideal. Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **4.4.5.1 Kurang bekerjasama**

Faktor yang membuat tim kerja menjadi tidak ideal adalah kurang berkerjasama, dan ada sebanyak 318 jawaban yang menyatakan demikian. Kurang bekerjasama dalam kategori ini adalah meliputi kurang mampunya individu dalam bekerjasama, kurang kompak antar individu, individu yang masih bersikap individualis sehingga kurang mampu bekerjasama, kurang koordinasi antar anggota, kurang kooperatif, tidak mau saling membantu rekan yang kesusahan, dan ketidaksamaan visi misi dan tujuan.

Hasil penelitian ini menyatakan faktor yang membuat tim kerja menjadi tidak ideal adalah kurangnya kerjasama. Hal ini diperkuat dengan faktor penghambat kesuksesan *teamwork* (Tjiptono dan Diana, 2000 : 167-168) yaitu (1) identitas pribadi anggota tim; (2) hubungan antar anggota; (3) identitas tim dalam organisasi. Faktor penghambat yang kedua inilah yang sesuai dengan hasil temuan dilapangan, karena maksud dari hubungan antar anggota adalah agar setiap anggota tim dapat bekerja sama, saling mengenal dan berhubungan agar sebuah tercipta kesuksesan tim.

#### 4.4.5.2 Kurang komunikasi

Kurang komunikasi juga merupakan faktor yang membuat tim menjadi tidak ideal, ada sebanyak 360 jawaban yang menyatakannya. Kurang komunikasi yang dimaksudkan di dalam kategori ini adalah sikap tertutup anggota tim yang dapat membuat jarak dengan anggota tim lainnya, kurang adanya waktu untuk diskusi mengenai masalah yang ada, tidak saling percaya satu sama lain, adanya konflik dan perselisihan diantara anggota tim, kurangnya perngertian terhadap anggota tim yang

lain, tidak saling mendukung, adanya persaingan yang tidak sehat, ketidakcocokan antar anggota tim yang membuat adanya jarak sesama anggota tim, dan perbedaan pendapat yang sering terjadi di dalam tim.

Hasil penelitian menyatakan bahwa faktor yang membuat tim kerja menjadi tidak ideal adalah kurangnya komunikasi. Hal ini diperkuat dengan pernyataan yang mengatakan bahwa komunikasi yang tidak baik akan menyebabkan konflik antar pegawai. Dan dapat disimpulkan konflik yang terjadi antar pegawai ini akan membuat kinerja tim akan menurun.

#### 4.4.5.3 Tidak professional

Faktor lain yang membuat tim kerja menjadi tidak ideal adalah karena tidak profesionalnya anggota tim, hal ini dikemukakan dengan 213 jawaban responden. Yang termasuk kategori tidak professional dalam hal ini adalah adanya rekan kerja yang tidak aktif dalam mengerjakan tugas tim, kurangnya pengetahuan dan wawasan tentang pekerjaan yang akan dilakukan, seenaknya sendiri dalam mengerjakan tugas tim, etos kerja yang kurang, pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, target yang dibuat sering tidak tercapai, pimpinan yang tidak professional memimpin bawahan, saling melemparkan tanggung jawab dengan rekan yang lain, pembagian kerja yang kurang jelas, kurang bertanggungjawab dengan apa yang telah dikerjakan, sering menyepelkan pekerjaan, kualitas SDM yang kurang mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada.

Menurut Unaradjan (2003:29), Kualitas profesi atau profesionalisme, aspek ini meliputi tingkat pendidikan, kemampuan akademis, dan penguasaan materi peserta didik. Pekerjaan professional akan senantiasa menggunakan teknik dan prosedur yang berpijak pada landasan intelektual yang harus dipelajari secara sengaja terencana dan kemudian dipergunakan untuk orang lain. Dari kutipan diatas, maka dapat disimpulkan Profesi adalah jabatan atau pekerjaan yang menuntut keahlian atau etika khusus serta standar layanan.

Hasil penelitian tentang faktor yang membuat tim menjadi tidak efektif tersebut sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Dolet. yaitu ketika seseorang tidak memiliki kompetensi yang meliputi pendidikan, pengetahuan, kemampuan, ketrampilan dan keahlian tertentu maka orang tersebut tidak bisa dikatakan professional dan dapat menghambat pertumbuhan tim.

#### 4.4.5.4 Sikap negatif

Sikap negatif merupakan jawaban paling banyak yang dikemukakan oleh responden, yaitu sebanyak 791 jawaban. sikap negatif yang menjadi jawaban responden dalam penelitian ini adalah sikap egois, kurang disiplin, tidak jujur, saling menjatuhkan, tidak saling menghargai, malas, kurang peduli dengan rekan, sering iri kepada teman, sering kurang serius dengan pekerjaan yang dilakukannya, tidak mau menerima kritikan dari rekan, sombong, saling menyalahkan, kurang bersemangat dalam bekerja, sering cari muka terhadap atasan maupun rekan kerja lainnya, kurang percaya diri sehingga susah melakukan sesuatu, tergesa-gesa mengerjakan sesuatu

sehingga hasilnya tidak maksimal, sering curang, memiliki sikap emosional, ceroboh dalam melakukan pekerjaan, keras kepala, pelit, tidak konsisten dengan perkataannya, suka menyuruh orang lain, merasa paling baik, terlalu idealis, berkhianat, lamban dalam mengerjakan sesuatu, senioritas yang diterapkan sehingga membuat jenjang perbedaan, diskriminasi terhadap perbedaan, dan *negatif thinking*.

“Sumber budaya Jawa adalah berpusat pada pennisikan budi pekerti, budi luhur, budi utama, sopan santun, lemah lembut, ramah-tamah, sabar, menerima apa adanya. Berdasarkan sumber-sumber itulah tercermin adanya norma-norma susila, tata karma, menghargai siapapun yang lebih tua. Yang jelas masyarakat Jawa menginginkan kedamaian, keakraban, dan kekeluargaan yang penuh kedamaian”. (Bratawijaya,1997:76)

Sikap masyarakat Jawa yang lebih mengarah kearah yang positif inilah yang membuat karyawan bersuku Jawa menganggap bahwa faktor yang membuat sebuah tim menjadi tidak ideal adalah sikap negatif yang tidak sesuai dengan apa yang mereka inginkan dan tidak sesuai dengan stereotipe masyarakat Jawa pada umumnya. Sehingga ketika mereka menemukan orang yang memiliki sikap negatif dalam tim, mereka akan menganggap orang tersebut sebagai faktor penghambat pertumbuhan tim.

#### 4.4.5.5 Ketidakpuasan kerja

Faktor lain yang mempengaruhi tim kerja sehingga menjadi tidak ideal adalah ketidak puasan kerja, dan ada 23 jawaban responden yang menyatakan jawaban

tersebut. Jawaban yang menyangkut ketidakpuasan kerja adalah lingkungan kerja yang tidak efektif, beban kerja yang banyak dan melampaui batas kemampuan sehingga membuat ketidaknyamanan kerja, kurangnya sarana dan prasarana yang membuat orang tidak dapat mengaktualisasikan dirinya secara utuh, dan tingkat kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya.

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan terhadap kinerja perusahaan, artinya secara umum kepuasan kerja karyawan yang tinggi akan mampu meningkatkan kinerja perusahaan (Brahmasari, 2008). Situasi pekerjaan yang seimbang akan meningkatkan perasaan dalam control terhadap kehidupan kerja dan menghasilkan kepuasan kerja. sehingga ketika seseorang merasa tidak puas dengan pekerjaan yang dimilikinya maka akan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan yang pada akhirnya akan menghambat pertumbuhan tim. Sehingga penelitian ini saling mendukung hasil penelitian yang menyatakan ketidakpuasan kerja sebagai faktor yang membuat tim menjadi tidak ideal.

Dalam penelitian ini dapat disimpulkan faktor-faktor yang membuat tim kerja menjadi tidak ideal adalah kurangnya kerjasama, kurangnya komunikasi, karyawan yang tidak profesional, sikap negatif yang dimiliki oleh karyawan, serta ketidakpuasan kerja.



#### 4.4.6 Gambaran Tentang Tim Kerja Yang Ideal Menurut Karyawan Bersuku Jawa.

Hasil penelitian yang telah dilakukan kepada 700 karyawan yang berada di pulau jawa (Jawa Barat, Jawa Tengah, Jawa Timur, DKI Jakarta , DI Yogyakarta), maka didapat berbagai macam tim kerja yang ideal menurut persepsi orang Jawa. Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### 4.4.6.1 Komitmen kerja bagus

Tim kerja yang ideal menurut 151 responden adalah tim kerja yang memiliki komitmen kerja yang bagus. Komitmen yang bagus tersebut adalah mau bekerja keras, memiliki komitmen, mengutamakan kepentingan kelompok, bekerja sesuai *jobdesk* yang telah ditentukan, mengerti arah dan tujuan dari perusahaan, bisa menyelesaikan masalah, professional kerja, bekerja sesuai bidang dan kemampuan, disiplin, bertanggungjawab, memahami tugas dan tanggungjawabnya, menyelesaikan tugas dan memenuhi target serta memiliki semangat kerja yang tinggi.

Huszczco (1990 dalam Stott dan Walker, 1995:49) menyatakan ada karakteristik sebuah tim yaitu: (1) tujuan; (2) bakat; (3) tugas; (4) pelaksanaan; (5) hubungan interpersonal; (6) penguatan; (7) hubunga *eksternal*. Penjelasan mengenai karakteristik tujuan adalah kejelasan arah tim dan berhubungan dengan organisasi yang paling luas dan hal ini harus menjadi komitmen bagi para anggota. Dengan pendapat yang dikemukakan oleh Huszczco ini, maka dapat disimpulkan hasil penelitian yang didapat dilapangan mengenai tim kerja yang ideal menurut masyarakat Jawa ini sesuai dengan teori barat yang telah dikemukakan oleh Huszczco.

#### 4.4.6.2 Visi, misi, dan tujuan yang sama

Kesamaan visi, misi dan tujuan juga merupakan salah satu ciri tim kerja yang ideal. Hal ini dinyatakan oleh 40 orang responden yang merasa penting memiliki visi, misi dan tujuan yang sama dengan anggota tim lainnya.

Menurut Tjiptono dan Diana (2000; 165-166), salah satu karakteristik sebuah tim adalah: (1) ada kesepakatan terhadap misi tim; (2) semua anggota menaati peraturan tim yang berlaku; (3) ada pembagian tanggung jawab dan wewenang yang adil; (4) orang beradaptasi terhadap perubahan. Karakteristik pertama yang dikemukakan oleh Tjiptono dan Diana tentang kesepakatan terhadap misi sama dengan hasil penelitian yang didapat dilapangan yaitu kesamaan visi, misi dan tujuan. Kesamaan visi, misi dan tujuan ini bertujuan agar tim tersebut dapat bekerja secara efektif dalam sebuah tim.

#### 4.4.6.3 Mampu berinteraksi dan bekerjasama

Tim kerja yang ideal adalah tim kerja yang mampu berinteraksi dan bekerjasama dengan anggota tim lainnya. Hal ini dinyatakan sebanyak 448 responden. Yang termasuk mampu berinteraksi dan bekerjasama menurut para responden adalah tiap anggota bisa diajak musyawarah, setiap anggota aktif dalam kegiatan, saling memahami, enjoy, saling mendukung, saling menghormati, bisa menyatukan perbedaan, saling mengisi kekurangan dan melengkapi, saling percaya, saling menerima, saling membantu, saling menghargai, saling mengerti dan memahami, mampu mencapai tujuan bersama, kompak dengan anggota tim, mampu

bekerjasama dengan baik, saling berkoordinasi, tidak egois, saling terbuka dengan rekan lainnya, dan menjaga komunikasi dengan setiap rekan kerja sehingga tidak terjadi kesalahpahaman.

Hasil penelitian yang menyatakan sebuah tim yang ideal adalah tim yang dapat saling berinteraksi dan bekerjasama sesuai dengan teori yang dikemukakan Brahmasari dan Suprayetno, 2008 :127) bahwa pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang ideal, dan hal yang serupa lainnya.

Dalam penelitian ini dapat disimpulkan perspektif karyawan bersuku Jawa terhadap tim kerja yang ideal adalah memiliki komitmen kerja yang bagus, memiliki kesamaan visi, misi dan tujuan, serta mampu berinteraksi dan bekerjasama dengan anggota tim lainnya

## **BAB 5**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengertian tim kerja menurut perspektif masyarakat Jawa yaitu saling bekerjasama, mencapai tujuan bersama, saling berinteraksi, dan usaha untuk menyelesaikan pekerjaan / tanggungjawab.
2. Alasan karyawan bersuku Jawa di Pulau Jawa merasa puas dengan tim kerja yang mereka miliki saat ini adalah karena hubungan sosial yang baik, bertanggungjawab, dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama , dan karena pekerjaan yang sudah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Kemudian ada juga subjek yang merasa ragu-ragu dengan tim kerja yang dimiliki karena faktor teman yang kurang bisa diajak bekerjasama dan faktor pekerjaan yang kurang jelas. Sebagian lagi merasa tidak puas dengan tim kerja yang mereka miliki karena faktor teman/ rekan yang tidak bisa diajak bekerjasama serta faktor pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan.
3. Upaya yang dapat membuat tim kerja menjadi ideal menurut perspektif masyarakat Jawa adalah komunikasi yang baik, saling bekerjasama, menjalin hubungan baik, professional, serta memiliki kesamaan visi misi dan tujuan.

4. Faktor-faktor yang membuat tim kerja menjadi ideal menurut perspektif masyarakat Jawa adalah professional, memiliki sikap positif, saling bekerjasama, komunikasi yang baik, serta peran atasan dalam memimpin tim yang ada.
5. Faktor-faktor yang membuat tim kerja menjadi tidak ideal menurut perspektif masyarakat Jawa adalah kurang bekerjasama, kurang komunikasi, tidak professional, sikap negatif, serta ketidakpuasan kerja.
6. Tim kerja yang ideal menurut perspektif masyarakat Jawa adalah komitmen kerja yang bagus, kesamaan visi misi dan tujuan, serta mampu berinteraksi dan bekerjasama dengan rekan kerja.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang telah diuraikan di atas, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Saran untuk peneliti selanjutnya adalah agar dapat melakukan penelitian dengan metode penelitian *indigenous* menggunakan variable-variabel psikologi lain khususnya pada konsentrasi industri dan organisasi, agar memperkaya konsep teori berdasarkan budaya setempat, dan dengan memberikan lembar persetujuan, pengawasan dan pengarahan secara langsung ketika proses pengambilan data sehingga data/informasi yang

diperoleh lebih maksimal serta pada proses analisis datanya melakukan kroscek ulang/*intersubjektif validity* pada partisipan.

## 2. Bagi Instansi atau Pemerintah

Hasil dari penelitian ini mengungkapkan adanya perbedaan bekerja secara individu dan bekerja secara bersama-sama. Oleh karena itu diharapkan instansi atau pemerintahan dapat menjadikan sebuah tim kerja agar menjadi lebih efektif sehingga mendapatkan hasil kerja yang memuaskan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi VI. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Brahmasari, I. A dan Agus Suprayetno. 2008. “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan”. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, volume 10 no.2. hal 124-135 Surabaya: Universitas 17 Agustus.
- Bratawijaya, T. W. 1997. *Mengenal dan Mengungkap Budaya Jawa*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Cahyani, N dan Yuniawan, A. 2010. *Pengaruh Profesionalisme Pemeriksa Pajak, Kepuasan, Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Vol.17, No. 1, Maret.
- Cosgriffe, H. A dan Dailey, R. T. 1969. *Teamwork in Problem Solving*. *Journal of Cooperative Extension* : Summer.
- Endraswara, S. 2003. *Budi Pekerti dalam Budaya Jawa*. Yogyakarta: PT. Henindita Graha Widya.
- Francis, D. and Young, D. 1979. *Improving Work Group: a Practical Manual for Teambuilding*. California : university Associates.
- Hackman, R. 1987. *The Design of Work Teams*. Inj.Lorsch (Ed), *Handbook of Organizational Cliff*. NJ: Prentice Hall.
- Hakim, Thontowi, Yuniarti dan Kim. 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.
- Hastuti, Sri dan Luky. 2009. Kinerja Manajerial : Hasil Kerjasama Tim dan Perbaikan Berkesinambungan, *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis* Vol.9 No.1, Maret.
- Herusatoto, Budiono. 2003. *Simbolisme dalam Budaya Jawa*. Yogyakarta: Hanindita Graha Widia

- Huszco, G. 1990. Training for Teambuilding. *Training and Development Journal*, 44 (2), hal 37-43.
- Hughes, Richard. Robert dan Gordon. 2012. *Leadership*, Edisi 7. Penerbit Salemba Humanika. Jakarta.
- Johnson, D. and Johnson, F. 1991. *Joining Together : Group Theory and Group Skills*. New Jersey : Prentice Hall.
- Kadafi, Muhammad. 2010. *Pentingnya Kerjasama Tim dan Orientasi Hasil Terhadap Kinerja Karyawan*. Vol.6 No.2, Agustus.
- Kim, U., & Berry, J.W. (1993). *Indigenous Psychology: Research and Experience in Cultural Context*. Volume 17, Cross Cultural Research and Methodology Series.
- Koentjaraningrat, 1991. *Manusia dan Kebudayaan di Indonesia* : Djambatan.
- Liliweri, Alo. 2005. *Prasangka dan Konflik*. Yogyakarta: PT. LKIS Pelangi Aksara.
- Moleong, L. J. 2007. *Metode Kualitatif Penelitian*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Morissan, M.A. 2012. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta : Kencana
- Poernomo, Eddy. 2006. Pengaruh Kreativitas dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Manajer pada PT. Jesslyn k Cakes Indonesia Surabaya, *Jurnal ilmu-ilmu Ekonomi* vol.6 no.2, September, hal 102-108.
- Primasari, Ardi dan 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.
- Putra, I.E, dan Pitaloka, A. 2012. *Psikologi Prasangka: Sebab, Dampak, dan Solusi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Putri, Prawitasari, Hakim, Yuniarti dan Kim. 2012. Sadness As Perceived by Indonesian Male and Female Adolescents. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 1/1: 27-36
- Rarasati, Hakim, Yuniartin Faturochman dan Kim. 2012. Javanese Adolescents' Future Orientation: An Indigenous Psychological Analysis. *International Journal of Research Studies in Psychology*.
- Robbin, Stephen P. Timothy A Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi 1. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.



- Santosa, Iman Budhi. 2012. *Spiritualisme Jawa Sejarah, Laku, dan Intisari Ajaran*. Yogyakarta: Memayu Publishing.
- Saragih, J.S. 2007. "Persepsi Guru SMAK BPK PENABUR JAKARTA terhadap Kepemimpinan, Komunikasi Dan Kerjasama". *Jurnal Pendidikan Penabur* no.09 tahun ke-6 Jakarta: SMAK 2 PENABUR.
- Sardjono, MA, 1992. *Paham Jawa*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Supratikta, Hadi. 2009. *Peningkatan Kinerja dan Kerjasama Tim Peneliti DEPDAGRI dan Daerah Dalam Otonomi Daerah*. Vol.1 No.3, September.
- Suseno, Franz Magnis. 1993. *Etika Jawa Sebuah Analisa Filsafi Tentang Kebijaksanaan Hidup Jawa*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Suyantiningsih. 2009. *Integritas Teamwork dan Kohesivitas Kelompok Dalam Proses Pembelajaran Peserta Didik Pada Pendidikan Jarak Jauh Online*. Vol.5 No.1, Mei.
- Stott, K. dan Allan Walker. 1995. *Teams, Teamwork & Teambuilding*. Singapore : A Division Of Simon & Schuster International Group.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Tarkenton, F. 1986. *Tarkenton on Teambuilding*. Management Solution.
- Tjiptono, Fandy dan Diana. 2000. *Total Quality Manajemen*, Edisi Revisi. Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Unaradjan, Dolet. 2003. *Manajemen Disiplin*. Grasindo.
- Wijayanti, Herlina dan Fivi. 2010. Kekuatan Karakter dan Kebahagiaan pada Suku Jawa. *Jurnal Psikologi* Volume 3, No. 2, Juni.
- Woo, Boyun. 2009. Cultural Effects On Work Attitudes & Behavior: The Case Of American And Korean Fitness Empeoyees. *Desertation* The Ohio State University.

# **Lampiran 1:**

## ***Interview guide***

## ***INTERVIEW GUIDE***

NAMA :  
 UMUR :  
 TEMPAT/BIDANG KERJA :  
 TANGGAL INTERVIEW :

### EE

1. Sudah berapa lama Anda bekerja di perusahaan ini?
2. Apakah Anda mencintai pekerjaan Anda? Alasan!
3. Apakah Anda saat ini mengikuti organisasi non-formal di perusahaan Anda?

### SWB

1. Apakah Anda bahagia dengan pekerjaan Anda saat ini?
2. Jika bahagia, apa alasannya? Jika tidak, apa alasannya?
3. Apa efeknya terhadap pekerjaan Anda?

### TW

1. Apa saja yang Anda lakukan ketika bekerja dalam tim?
2. Hambatan apa yang Anda alami ketika bekerja dalam tim?
3. Menurut Anda, apakah kunci keberhasilan dalam tim kerja?

### PS

1. Bagaimana penilaian Anda terhadap atasan/rekan kerja/bawahan (jika ada)?
2. Bagaimana penilaian Anda terhadap atasan/rekan kerja/bawahan (jika ada) yang berbeda agama dan suku dengan Anda?
3. Apa dampak dari penilaian Anda tersebut?

Lampiran 2:  
Hasil wawancara  
studi  
pendahuluan

NAMA : bp. Suparmin (Temanggung)  
UMUR : 55 tahun  
TEMPAT/BIDANG KERJA : Gudang Garam / Produksi  
TANGGAL INTERVIEW : 23 april 2013

Pertanyaan:

4. Apa saja yang anda lakukan ketika bekerja dalam tim?
5. Hambatan apa yang anda alami ketika bekerja dalam tim ?
6. Menurut anda apakah kunci keberhasilan dalam tim kerja ?
7. Apakah anda sudah puas dengan tim kerja anda yang sekarang? Alasannya?

Jawaban:

- 1) Bekerja sesuai dengan tugas yang telah disepakati oleh setiap anggota tim.
- 2) Tidak kompak dan susahnya menggabungkan cara pandang dari setiap individu.
- 3) Kerjasama yang baik akan menjadikan tim lebih maksimal.
- 4) Kurang puas, karena setiap orang didalam tim masih egois semua.

NAMA : Pranoto Utomo (Semarang)  
UMUR : 26 tahun  
TEMPAT/BIDANG KERJA : Guru  
TANGGAL INTERVIEW : 23 april 2013

Pertanyaan:

1. Apa saja yang anda lakukan ketika bekerja dalam tim?
2. Hambatan apa yang anda alami ketika bekerja dalam tim ?
3. Menurut anda apakah kunci keberhasilan dalam tim kerja ?
4. Apakah anda sudah puas dengan tim kerja anda yang sekarang? Alasannya?

Jawaban:

- 1) Saya akan melakukan sesuai dengan pekerjaan yang seharusnya saya lakukan.
- 2) Hambatan yang timbul ketika adanya perbedaan pendapat yang dapat menimbulkan konflik
- 3) Kunci keberhasilannya ya kekompakan dan kerjakeras dalam bekerja
- 4) Iya, saya sudah puas karena saya mampu melaksanakan setiap pekerjaan dengan baik.

NAMA : Andiya Rianditya (Surabaya)  
UMUR : 23 tahun  
TEMPAT/BIDANG KERJA : Jurnalis  
TANGGAL INTERVIEW : 23 April 2012

Pertanyaan:

1. Apa saja yang anda lakukan ketika bekerja dalam tim?
2. Hambatan apa yang anda alami ketika bekerja dalam tim ?
3. Menurut anda apakah kunci keberhasilan dalam tim kerja ?
4. Apakah anda sudah puas dengan tim kerja anda yang sekarang? Alasannya?

Jawaban:

- 1) Menerima pendapat orang lain yang bekerja dalam tim
- 2) Hambatan yang dialami adalah sifat egois dan perbedaan pendapat dengan rekan tim.
- 3) Kunci keberhasilan adalah kerjasama dalam tim serta saling menghargai satu sama lain.
- 4) Tidak, karena setiap orang didalam tim masih mementingkan kepentingannya masing-masing.

NAMA : Eka Pratiwi (jogja)  
UMUR : 24 tahun  
TEMPAT/BIDANG KERJA : Marketing  
TANGGAL INTERVIEW : 27 april 2013

Pertanyaan:

1. Apa saja yang anda lakukan ketika bekerja dalam tim?
2. Hambatan apa yang anda alami ketika bekerja dalam tim ?
3. Menurut anda apakah kunci keberhasilan dalam tim kerja ?
4. Apakah anda sudah puas dengan tim kerja anda yang sekarang? Alasannya?

Jawaban:

- 1) Bekerja sesuai dengan job-desk masing masing.
- 2) Kesulitannya adalah ketika mencocokkan diri dengan orang didalam tim dan mencocokkan diri dengan pekerjaan yang baru.
- 3) Saling mengerti dan memahami sesama anggota tim dan yang terpenting adalah saling toleransi.
- 4) Puas, karena kita sudah saling menghargai sehingga menciptakan kerjasama yang baik.



NAMA : David Satria Jaya (Bandung)  
UMUR : 25 tahun  
TEMPAT/BIDANG KERJA : Bidang Konstruksi  
TANGGAL INTERVIEW : 27 April 2013

Pertanyaan:

1. Apa saja yang anda lakukan ketika bekerja dalam tim?
2. Hambatan apa yang anda alami ketika bekerja dalam tim ?
3. Menurut anda apakah kunci keberhasilan dalam tim kerja ?
4. Apakah anda sudah puas dengan tim kerja anda yang sekarang? Alasannya?

Jawaban:

- 1) Di dalam bekerja tim yang saya lakukan adalah bekerja dan berdiskusi dengan anggota tim yang lain.
- 2) Hambatan yang sering muncul adalah perbedaan pendapat ketika sedang berdiskusi.
- 3) Kunci keberhasilannya adalah tercapainya tujuan dan terlaksananya program.
- 4) Kurang, karena ada kelompok tertentu yang terlalu mendominasi dan belum terciptanya suasana kekeluargaan di dalam tim.

NAMA : Yudhi Faisal (Jakarta)  
UMUR : 24 tahun  
TEMPAT/BIDANG KERJA : Bidang Marketing  
TANGGAL INTERVIEW : 28 April 2013

Pertanyaan:

1. Apa saja yang anda lakukan ketika bekerja dalam tim?
2. Hambatan apa yang anda alami ketika bekerja dalam tim ?
3. Menurut anda apakah kunci keberhasilan dalam tim kerja ?
4. Apakah anda sudah puas dengan tim kerja anda yang sekarang? Alasannya?

Jawaban:

- 1) Bekerja sesuai dengan dengan bagian saya.
- 2) Banyak hambatan, seperti berbeda pendapat, egois, dll.
- 3) Kunci keberhasilannya adalah kekompakan didalam tim.
- 4) Belum, karena belum kompak satu sama lain,

NAMA : Stanislas Dinda (Bandung)  
UMUR : 24 tahun  
TEMPAT/BIDANG KERJA : Jurnalistik  
TANGGAL INTERVIEW : 30 April 2013

Pertanyaan:

1. Apa saja yang anda lakukan ketika bekerja dalam tim?
2. Hambatan apa yang anda alami ketika bekerja dalam tim ?
3. Menurut anda apakah kunci keberhasilan dalam tim kerja ?
4. Apakah anda sudah puas dengan tim kerja anda yang sekarang? Alasannya?

Jawaban:

- 1) Memberikan ide dan pendapat sesuai dengan bidang masing-masing
- 2) Biasanya ada yang terlalu santai dan terkesan tidak peduli didalam tim.
- 3) Kuncinya adalah bekerjasama karena akan meringankan pekerjaan dan pekerjaannya akan cepat selesai.
- 4) Tidak puas, karena masih banyak yang kurang peduli dengan tim.

NAMA : Layla Puspitaningrum (Tangerang)  
UMUR : 24 tahun  
TEMPAT/BIDANG KERJA : Jurnalistik  
TANGGAL INTERVIEW : 30 April 2013

Pertanyaan:

1. Apa saja yang anda lakukan ketika bekerja dalam tim?
2. Hambatan apa yang anda alami ketika bekerja dalam tim ?
3. Menurut anda apakah kunci keberhasilan dalam tim kerja ?
4. Apakah anda sudah puas dengan tim kerja anda yang sekarang? Alasannya?

Jawaban:

- 1) Yang saya lakukan di dalam tim adalah bekerjasama dengan anggota yang lain.
- 2) Hambatan yang sering muncul adalah sering beradu argumen dengan rekan lainnya.
- 3) Kunci keberhasilan dalam tim adalah kompak.
- 4) Sudah puas, karena tim yang sekarang sudah solid.

NAMA : Diana Komalasari (Jakarta)  
UMUR : 25 tahun  
TEMPAT/BIDANG KERJA : Telekomunikasi  
TANGGAL INTERVIEW : 2 mei 2013

Pertanyaan:

1. Apa saja yang anda lakukan ketika bekerja dalam tim?
2. Hambatan apa yang anda alami ketika bekerja dalam tim ?
3. Menurut anda apakah kunci keberhasilan dalam tim kerja ?
4. Apakah anda sudah puas dengan tim kerja anda yang sekarang? Alasannya?

Jawaban:

- 1) Dalam tim saling membantu dan saling mendukung.
- 2) Hambatannya adalah ketika ada salah satu anggota yang tidak bisa diajak bekerjasama.
- 3) Kunci keberhasilannya adalah kekompakan dan saling membantu
- 4) Puas, karena tim saya sudah saling mendukung satu sama lain.

NAMA : Muhammad Adhim ( jogja)  
UMUR : 26 tahun  
TEMPAT/BIDANG KERJA : Programing  
TANGGAL INTERVIEW : 2 mei 2013

Pertanyaan:

1. Apa saja yang anda lakukan ketika bekerja dalam tim?
2. Hambatan apa yang anda alami ketika bekerja dalam tim ?
3. Menurut anda apakah kunci keberhasilan dalam tim kerja ?
4. Apakah anda sudah puas dengan tim kerja anda yang sekarang? Alasannya?

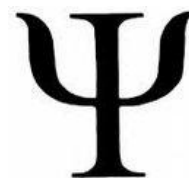
Jawaban:

- 1) Yang saya lakukan adalah bermusyawarah dengan anggota tim yang lain.
- 2) Hambatan dalm tim adalah menyatukan pikiran yang banyak.
- 3) Kunci keberhasilannya adalah saling bekerjasama dan saling pengertian.
- 4) Puas, karena sudah mencapai tujuan.

# Lampiran 3: Angket Penelitian



**DINAMIKA KERJA PADA KARYAWAN  
BERSUKU JAWA DI PULAU JAWA**



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



Kepada

Yth.Bapak/Ibu yang terhormat,

Di tempat

Ditengah kesibukan Bapak/Ibu beraktivitas, perkenankanlah meluangkan sedikit waktu Bapak/Ibu sekalian untuk mengisi angket berikut ini. Angket ini diedarkan untuk penelitian tugas akhir kuliah/skripsi di jurusan Psikologi, Universitas Negeri Semarang.

Respon yang sesuai dengan keadaan, perasaan dan pikiran Bapak/Ibu sangat dibutuhkan dalam pengisian angket ini, karena sangat membantu dalam penyusunan tugas akhir/skripsi ini. Angket ini bertujuan untuk mendapatkan data mengenai "Dinamika Kerja Masyarakat Suku Jawa di Pulau Jawa". Semua respon dan identitas yang Bapak/Ibu berikan dijamin penuh kerahasiaannya. Sehingga sangat diharapkan Bapak/Ibu mengisi semua pertanyaan melalui angket ini

Cara pengisian angket ini adalah

1. Silakan Bapak/Ibu baca pertanyaan dengan teliti.
2. Tulislah Bapak/Ibu dengan tulisan yang jelas dan mudah dibaca.
3. Semua pertanyaan harus dijawab.
4. Apabila Bapak/Ibu mengalami kesulitan dalam mengisi, silakan menanyakan kepada kami.
5. Bapak/Ibu silakan diteliti kembali sebelum mengembalikan angket ini.

Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu guna mengisi angket ini, saya ucapkan terimakasih.

Apabila ada yang kurang jelas silahkan menghubungi Vitria Lilian Purba  
(089669321183)

## BIODATA DIRI

---

- Nama
- Alamat
- Tempat, Tanggal Lahir Umur
- Jenis Kelamin
- Agama
- Pendidikan terakhir Universitas / Jur
- Status pernikahan  Menikah  Tidak Menikah
- Asal daerah
- Suku Ayah Suku Ibu
- Asal istri / suami
- Jumlah anak
- Jumlah tanggungan
- Status kepemilikan rumah  Sewa  Milik Sendiri  
Menetap ditempat yang sekarang sudah berapa lama
- Kendaraan yang dimiliki  
 Sepeda  Motor  Mobil
- Pekerjaan  
(lingkari yang menurut Anda paling sesuai)  
- PNS - Non PNS  
Departemen..... Bergerak di bidang.....
- Posisi Jabatan
- Masa Kerja
- Gaji  
(lingkari yang menurut Anda paling sesuai)  
< 2 Juta      2 – 5 Juta      5 – 10 Juta      10 – 20 Juta      >  
20 Juta

- Jam kerja dalam sehari
- Jumlah hari kerja dalam seminggu
- Memiliki ..... Atasan (jumlah)
- Memiliki ..... Bawahan (jumlah)
- Memiliki ..... Rekan Kerja (jumlah)
- Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan

(centang yang menurut Anda paling sesuai)

- |   |   |                                    |
|---|---|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Asuransi Jiwa        | <input type="checkbox"/> Asuransi Kesehatan | <input type="checkbox"/> Perumahan |
| <input type="checkbox"/> Tunjangan Pendidikan | <input type="checkbox"/> Biaya Komunikasi   | <input type="checkbox"/> Fasilitas |

Transportasi

- Apakah Anda aktif dalam kegiatan non formal dalam perusahaan ? Sebutkan !
- Berapa kali Anda pindah kerja ?
- Alasan utama Anda pindah kerja

**1. Menurut Anda apakah tim kerja itu?**

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

**2. Apakah tim kerja yang sekarang sesuai dengan keinginan saudara?**

Ya                       Ragu-ragu                       Tidak

**Jelaskan alasannya!**

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

**3. Bagaimana upaya Anda untuk membuat tim kerja Anda menjadi ideal?**

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

**4. Sebutkan 3 faktor yang membuat tim kerja Anda ideal !**

- a. ....  
b. ....  
c. ....

**5. Sebutkan 3 faktor yang membuat tim kerja Anda tidak ideal !**

**a.** .....

**b.** .....

**c.** .....

**6. Menurut Anda bagaimana tim kerja yang ideal?**

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

*- Terima Kasih -*

# Lampiran 4: Dokumentasi



ketika melakukan koding tahap pertama.



Teman-teman dan dosen membantu melakukan koding tahap kedua.





Suasana ketika melakukan koding tahap ketiga.



Suasana ketika berdiskusi menentukan kategorisasi yang sesuai dengan jawaban responden.