

**UPAYA MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA
PADA KARYAWAN UNIT TRANFUSI DARAH
PALANG MERAH INDONESIA KOTA YOGYAKARTA**

Tesis



Diajukan oleh :

Roselina Kuswandari

151102932

Kepada

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA**

2017

**UPAYA MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA
PADA KARYAWAN UNIT TRANFUSI DARAH
PALANG MERAH INDONESIA KOTA YOGYAKARTA**

Tesis

Untuk memenuhi sebagai persyaratan
Mencapai derajat Sarjana S-2
Program Studi Magister Manajemen



Diajukan oleh :

Roselina Kuswandari

151102932

Kepada

PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN

STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA

2017

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah di tulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis di acu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Yogyakarta, Maret 2017

(Roselina Kuswandari)

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Alhamdulillah kami panjatkan kepada Allah SWT atas rahmat dan karuniaNya sehingga kami dapat menyelesaikan Tesis dengan judul “Upaya Meningkatkan Motivasi kerja pada Karyawan Unit Tranfusi Darah Palang Merah Indonesia (UTD PMI) Kota Yogyakarta” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen Program Pasca Sarjana pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta.

Dalam hal ini kami menyadari dengan adanya bantuan, bimbingan dan pengarahan dari semua pihak maka penyusun tesis ini dapat diselesaikan dengan baik. Selanjutnya kami sebagai penyusun tesis menyampaikan ucapan terima kasih yang tidak terhingga kepada :

1. Bapak Dr. Wahyu Widayat, M.Ec selaku Dosen Pembimbing I.
2. Ibu Nur Widiastuti, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing II.
3. Bapak Prof. Dr Abdul Halim, MBA, AK. selaku Direktur Program Pasca Sarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta.
4. Ibunda Hj. Rumbiyatun yang senantiasa mendoakan Doa untuk kesuksesan putrinya, dan Ayahanda Almarhum Bagiyo Proyitno, Doa kami senantiasa dipanjatkan untuk kedua orang tua agar diberi keselamatan di dunia dan akhirat.
5. Segenap Dosen, staff TU dan seluruh civitas akademika Program Pasca Sarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, yang telah memberi

kuliah sebagai bekal bagi kami, sehingga dengan bekal tersebut kami dapat menyelesaikan tugas akhir ini.

6. Direktur dan Karyawan Unit Tranfusi Darah Palang Merah Indonesia (UTD PMI) Kota Yogyakarta, yang telah berkenan menjadi responden dan menjawab pertanyaan-pertanyaan dari kuesioner dengan baik.
7. Direktur, Dosen, Teman sejawat dan sekantor di Politeknik Kesehatan Bhakti Setya Indonesia (Poltekkes BSI) Yogyakarta, yang telah memberikan motivasi, semangat dan dukungan penuh serta mendoakan hingga selesainya tesis ini.
8. Rekan-rekan kuliah Program Studi Magister Manajemen Angkatan 15.1A Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, yang tidak bisa kami sebutkan satu persatu.

Semoga kebaikan Bapak/Ibu/Saudara mendapat imbalan yang berlimpah dari Allah SWT. Walaupun tesis ini masih jauh dari sempurna, kami mengharapkan semoga tesis ini berguna dan dapat memberikan manfaat dan menyumbangkan keilmuan khususnya bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

Yogyakarta, Maret 2017

(Roselina Kuswandari)

DAFTAR ISI

Halaman Sampul	i
Halaman Judul	ii
Halaman Pengesahan	iii
Halaman Pernyataan	iii
Kata Pengantar	iv
Daftar isi	vi
Daftar Tabel	x
Daftar Gambar	xi
Daftar Lampiran	xii
Intisari	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	8
1.3. Pertanyaan Penelitian	8
1.4. Tujuan Penelitian	9
1.5. Manfaat Penelitian	9

BAB II LANDASAN TEORI	10
2.1. Pengertian Motivasi Kerja	10
2.2. Tujuan Motivasi Kerja	13
2.3. Sumber Motivasi	14
2.4. Teori Motivasi	15
1) Teori Motivasi Frederick Winslow Taylor (Teori Motivasi Klasik)	15
2) Teori Motivasi Abraham Maslow (Teori Hierarki Kebutuhan)	16
3) Teori Motivasi Herzberg (Teori Dua Faktor)	21
4) Teori Motivasi McClelland (<i>Teori Achievement</i>).....	22
5) Teori Motivasi Clayton Alderfer (<i>Teori ERG : Existence, Relatedness, Growth</i>)	25
6) Teori Motivasi Victor Vroom (<i>expectancy</i> atau Teori Harapan).....	25
7) Teori Motivasi John Stacey Adams (<i>Equity Theory</i> atau Teori keadilan)	27
8) Teori Motivasi Dr. Edwin Locke (<i>goal setting theory</i> atau Teori penetapan tujuan)	28
9) Teori Motivasi B.F. Skinner (<i>Reinforcement</i> atau Teori penguatan)	28
10) Teori Motivasi Douglas McGregor (Teori negative dan positif)....	29
2.5. Tipe-tipe Motivasi	30
2.6. Indikator Motivasi	32
2.7. Palang Merah Indonesia	35
2.8. Unit Tranfusi Darah	38

2.9. Penelitian Terdahulu	39
BAB III METODE PENELITIAN	43
3.1. Jenis Penelitian	44
3.2. Lokasi dan waktu Penelitian	45
3.3. Sumber Data	45
3.4. Definisi Operasional	46
3.5. Instrumen Penelitian	48
3.6. Metode Pengumpulan Data	49
3.7. Prosedur Penelitian	49
3.8. Metode Analisis Data	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	56
4.1. Keadaan Umum dan Lokasi Penelitian	56
4.1.1. Gambaran Umum Palang Merah Indonesia	56
4.1.2. Unit Tranfusi Darah	57
4.2. Data Hasil Penelitian	61
4.2.1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
4.2.2. Responden Berdasarkan Usia	62
4.2.3. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	63
4.2.4. Responden Berdasarkan Status Perkawinan	65
4.2.5. Responden Berdasarkan Pendapatan Tiap Bulan	66
4.3. Deskripsi Data	67
4.3.1. Kuesioner	67

4.3.2. Pertanyaan Terbuka	76
4.4. Pembahasan	78
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	81
5.1. Kesimpulan	81
5.2. Saran	82
DAFTAR PUSTAKA	83
Lampiran	

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skala Likert Pemberian Skor	52
Tabel 3.2 Skala Likert Pemberian Skor dan Kategori Pengukuran Variabel	54
Tabel 4.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	61
Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan kelompok usia	63
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	64
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	65
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan Tiap Bulan	66
Tabel 4.6 Hasil penghitungan <i>Motif</i> (Dorongan)	69
Tabel 4.7 Hasil Penghitungan <i>Expectancy</i> (Harapan)	71
Tabel 4.8 Hasil Penghitungan <i>Incentive</i> (Imbalan)	73
Tabel 4.9 Nilai rata-rata dari Motivasi (<i>Grand Mean Motivation</i>)	75
Tabel 4.10 Klasifikasi Kecenderungan Jawaban Pertanyaan Terbuka	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Tangga Tingkat Kebutuhan Maslow	20
Gambar 2. Struktur Organisasi UTD PMI Kota Yogyakarta	58

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Surat permohonan melakukan penelitian dari STIE Widya Wiwaha
Yogyakarta
- Lampiran 2. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3. Hasil Analisa Data Kuesioner (*Grand Mean Motivation*)
- Lampiran 4. Surat Pemberian Ijin melakukan Penelitian dari PMI Kota Yogyakarta

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

INTISARI

UPAYA MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN UNIT TRANSFUSI DARAH PALANG MERAH INDONESIA KOTA YOGYAKARTA

Oleh:

Roselina Kuswandari

Keberhasilan organisasi yang bergerak dibidang sosial kemanusiaan adalah motivasi kerja para karyawannya. Upaya meningkatkan motivasi kerja pada karyawan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan organisasi. Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah bagaimana upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja pada karyawan. Penelitian dilakukan di Unit Transfusi Darah Palang Merah Indonesia (UPTD PMI) Kota Yogyakarta yang bertujuan untuk mencari upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja pada karyawan.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner pertanyaan tertutup dengan skala lima dari Likert dan kuesioner dengan pertanyaan terbuka. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis diskriptive kualitatif. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Responden dari penelitian ini adalah karyawan unit transfuse darah (UTD PMI) kota Yogyakarta yang berjumlah 35 orang. Metode pengumpulan data dengan memberikan kuesioner kepada responden. Kuesioner tertutup dengan skala lima dari Likert yang memiliki 5 (lima) kategori dengan 3 (tiga) aspek yang dinilai yaitu: Motif (Dorongan), Expectancy (Harapan) dan Incentive (Imbalan). Pengukuran responden menggunakan metode rata-rata persepsi (Mean) dengan table frekuensi. Kuesioner dan dengan pertanyaan terbuka yang akan memberikan kesempatan pada responden untuk memberikan banyak kemungkinan jawaban.

Hasil penelitian ini didapatkan nilai rata-rata persepsi motivasi dari ketiga aspek (grand mean motivation) adalah 3,2 pada tabel frekuensi termasuk dalam kategori cukup baik. Karyawan akan bersemangat melaksanakan pekerjaannya karena telah terpenuhinya kebutuhan dengan adanya dorongan, adanya harapan yang akan dicapai, dan mendapatkan imbalan. Didukung dari data pernyataan terbuka dengan kecenderungan responden menginginkan adanya penyesuaian gaji, komunikasi, sarana dan fasilitas kerja, keamanan dan kenyamanan bekerja serta bekerja dengan hati, dan aturan kerja akan mampu meningkatkan motivasi kerja. Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan terhadap motivasi kerja karyawan dapat ditingkatkan dengan cara melakukan evaluasi. Hasil kajian tersebut selanjutnya dapat digunakan sebagai strategi meningkatkan motivasi kerja pada karyawan. Langkah – langkah yang dapat dilakukan adalah : dengan didukung data dari pertanyaan terbuka, 1) Penyesuaian gaji sesuai dengan standar gaji pegawai

negeri sipil tahun berjalan, 2) Komunikasi antar karyawan dan atasan, 3) Sarana dan fasilitas kerja perlu ada penambahan alat dan Reagen yang sesuai dengan standar baru, 4) Keamanandan kenyamanan bekerja dengan kalibrasi alat secara rutin, 5) Bekerja dengan hati melaksanakan pekerjaan / tugas kerja itu adalah ibadah, dan 6) Aturan kerja yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi pekerjaan dilapangan.

Kata kunci : motivasi kerja, karyawan, UTD (Unit Tranfusi Darah), PMI (Palang Merah Indonesia)

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

ABSTRACT

EFFORTS TO INCREASE EMPLOYEES' WORK MOTIVATION OF BLOOD TRANSFUSION UNIT OF INDONESIAN RED CROSS OF YOGYAKARTA

by

Roselina Kuswandari

The success of organizations engaged in humanitarian social is their employees' work motivation. Efforts to increase the motivation of the employees are always useful to achieve organizational goals. The problems examined in this study are how efforts should be made to increase the motivation of the employees. The study was conducted at the Blood Transfusion Unit of the Indonesian Red Cross (UPTD PMI) Yogyakarta, aiming at finding what efforts should be made to improve the motivation of the employees.

The method used in this research is a close-ended question questionnaire employing a five-point scale of Likert and an open-ended question questionnaire. Data analysis method used is qualitative descriptive analysis. The data used are primary data obtained through questionnaires. Respondents of this study were employees of the blood transfusion unit (UTD PMI) of Yogyakarta city, numbering 35 people. Data were collected after the respondents answered the questionnaires. This close-ended questionnaire implementing five-scale measures from Likert contains 5 (five) categories and 3 (three) aspects to be measured, namely motive (impulse), expectancy (hope), and incentive (rewards). Respondents' answers were measured by the average perception (Mean) from frequency table. The open-ended questionnaire provided respondents with an opportunity to come with relatively free possible answers.

The result of this research shows that the perception of the motivation of the three aspects had an average value (grand mean motivation) of 3.2, which, according to the frequency table, is sufficiently good. Employees would eagerly carry out their jobs due to the satisfaction of their needs consisting of the existences of impulses, achievable hope, and rewards. Data from the open statements reveal there is a tendency from respondents to desire salary adjustment, communication, infrastructures and facilities for their works, safety and comfort while on duty, pleasure from working, and work rules which produce a rise of motivation while working. Research result and conclusion point out that employees' motivation for working can be improved by conducting evaluation. This study can be used to design strategies to improve employees' work motivation, through the applications of these steps, which are formulated from the analysis of the open-ended questionnaire: 1) salary adjustment, which should be equal to that of obtained by civil servants of the same period, 2) communication among employees and superiors, 3) infrastructures and facilities in workplace should improve in terms of quantity and quality according to the new standards, 4) work security and comfort through routine tool calibration, 5) work by heart and pleasure, realizing that working is a gratitude

towards God, and 6) work rules suitably adjusted with the situation and condition of the works in field.

Keywords : *work motivation, employee, UTD (Blood Transfusion Unit), PMI (Indonesian Red Cross)*

**STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat**

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Palang Merah Indonesia (PMI) merupakan organisasi nirlaba non-pemerintah yang bergerak di bidang sosial kemanusiaan. PMI mengukuhkan diri sebagai satu-satunya perhimpunan nasional kepalangmerahan di Indonesia. PMI pada awal merintis kegiatannya melalui bantuan kepada korban Perang Revolusi Kemerdekaan dan pengembalian tawanan perang sekutu maupun Jepang. Oleh Karena kinerja tersebut PMI mendapat pengakuan secara internasional pada tahun 1950 dengan menjadi anggota Palang Merah Internasional dan disahkan keberadaannya secara nasional melalui Kepres no. 25 tahun 1959, kemudian di perkuat dengan Kepres no, 246 tahun 1963. Kini jaringan kerja PMI tersebar di 30 Daerah Propinsi / Tk.I dan 323 cabang di daerah Tk.II serta dukungan operasional 165 unit Transfusi Darah di seluruh Indonesia.

WHO mendampingi setiap negara, untuk mampu memperoleh semua (100%) persediaan darah dari donor sukarela, sesuai target awal, yaitu pada tahun 2020. Oleh sebab itu, kampanye donor darah sebagai gaya hidup yang baru dan sehat, perlu terus menerus digalakkan di sejumlah negara berkembang, termasuk di Indonesia. Sesuai dengan tema Hari Donor Darah Dunia “*World Blood Donor Day*” (fx. wikan indrarto 2013), "Give the gift of life: donate blood" (Berikan hadiah kehidupan: donorkan darah), kita semua diingatkan agar seluruh (100%) persediaan darah di tanah air kita, berasal dari pendonor darah sukarela.

Penyelenggaraan donor darah dan pengolahan darah dilakukan oleh Unit Tranfusi Darah (UTD), yang diselenggarakan oleh organisasi sosial dengan tugas pokok dan fungsinya di bidang Kepalangmerahan atau dalam hal ini Palang Merah Indonesia (PMI). Lebih lanjut, baik dalam UU No. 36/2009 tentang Kesehatan maupun Peraturan Pemerintah No.7/2011 tentang Pelayanan Darah, dinyatakan bahwa Pemerintah bertanggung jawab atas pelaksanaan pelayanan darah yang aman, mudah diakses, dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Tanggung jawab pemerintah dan pemerintah daerah (Pemda) meliputi pengaturan, pembinaan, pengawasan dan pendanaan pelayanan darah untuk kepentingan pelayanan kesehatan. Persediaan darah di tanah air kita, berasal dari pendonor darah sukarela. Relawan Donor Darah atau pedonor darah sukarela adalah bagi mereka yang rutin mendonorkan darahnya dan memiliki kartu pendonor dari PMI. Darah disumbangkan oleh pedonor darah sukarela yang mendominasi 83 % dari seluruh donasi darah. PMI bekerjasama dengan Departemen Sosial memberikan penghargaan berupa Satyalencana Kebaktian Sosial yang disematkan langsung oleh Presiden RI.

Hakekat tugas Palang Merah Indonesia adalah mengembangkan jiwa kemanusiaan atas dasar kesadaran pribadi atau atas dasar sukarela berpegang pada prinsip-prinsip palang merah. Dalam dimensi kemanusiaan tersebut terkandung beberapa sistem nilai, seperti mengakui persamaan derajat, hak dan kewajiban antar sesama manusia, saling mencintai, mengembangkan sikap tenggang rasa, melakukan kegiatan kemanusiaan, menjunjung tinggi nilai kemanusiaan, sikap hormat menghormati dan bekerjasama dengan sesama manusia. Tujuannya adalah

untuk dapat menolong atau meringankan penderitaan sesama manusia yang sedang membutuhkan dan yang membuat manusia kehilangan daya upaya.

Pendanaan untuk melakukan kegiatan aktifitas pelayanan kepalangmerahan berasal dari sumbangan masyarakat, baik secara perseorangan maupun dari suatu lembaga, lembaga dalam negeri dan lembaga dari luar negeri. Di tingkat cabang kabupaten/kota PMI melakukan usaha penggalangan dana dari sumbangan masyarakat melalui program “bulan dana PMI”. Sumber dana yang lain berasal dari subsidi pemerintah dan perhimpunan nasional Negara-negara sahabat dalam bentuk program kerja sama. Di setiap PMI cabang dan daerah melakukan usaha pelayanan jasa, dengan memberikan pelayanan poliklinik dokter umum dan dokter gigi, keuntungan dari usaha tersebut digunakan untuk biaya operasional pelayanan kepalangmerahan kepada masyarakat.

Pelayanan kepalangmerahan PMI meliputi :

- a. Pelayanan penanganan bencana, kesiapsiagaan bencana, kesiapsiagaan berbasis masyarakat, tanggap darurat bencana.
- b. Pelayanan kesehatan, upaya kesehatan tranfusi darah, pertolongan pertama berbasis masyarakat, penanggulangan HIV/AIDS dan Napza, kebersihan air dan sanitasi, tanggap darurat kesehatan pada pertolongan pertama, perawatan kesehatan keluarga, pelayanan ambulance, dukungan psikososial, poliklinik dokter umum dan dokter gigi.
- c. Pelayanan Sosial, tracing dan mailing service, pelayanan bagi lansia, pelayanan bagi anak jalanan, program pelayanan social kemasyarakatan lainnya.

- d. Peningkatan fungsi dan peran komunikasi dan informasi, promosi, publikasi, advokasi dan networking, dukungan komunikasi dalam peningkatan citra dan pengembangan sumberdaya PMI.
- e. Pembinaan dan peningkatan kapasitas organisasi (penggalangan dana, pengembangan SDM, pembinaan palang merah remaja/PMR dan korp sukarelawan/KSR, pendidikan dan pelatihan SDM.

Pelayanan di PMI merupakan pelayanan kesehatan terhadap jasa sosial berbentuk pelayanan barang dan jasa kepada masyarakat. Unit-unit pelayanan yang ada di PMI kota Yogyakarta terdiri dari : Unit Tranfusi Darah (UTD), Unit Poliklinik, Unit Ambulan, Unit Yes 118, Unit pendidikan dan pelatihan, Unit pelayanan kesehatan, dan Unit pelayanan sosial.

Unit Tanfusi Darah PMI kota Yogyakarta menyediakan stok darah untuk kebutuhan tranfusi darah maupun pelayanan donor darah, petugas teknik transfusi yang berpengalaman, peralatan medis yang memadai, *fielbed set*, mobil unit PMI, *service* donor (makanan, minuman, dan multivitamin). Unit poliklinik memberikan pelayanan pemeriksaan dokter umum dan dokter gigi yang menggunakan jaminan kesehatan nasional/JKN/BPJS. Unit Ambulan memberikan pelayanan dalam mengantarkan pasien (orang sakit) dari rumah ke Rumah Sakit, pasien pulang dari Rumah Sakit, pengangkutan kondisi gawat darurat, pengangkutan jenazah dalam kota dan luar kota atau luar daerah, pengangkutan jenazah dari rumah duka ke pemakaman, ada beberapa mobil ambulan lengkap dan mobil jenazah. Unit Yes 118 bertujuan memberikan pelayanan kegawatdaruratan medis yang terjadi di wilayah kota Yogyakarta secara cepat dan

tepat. yes 118 melibatkan pusbankes (pusat bantuan kesehatan) 118 DIY, kepolisian, Rumah Sakit di wilayah kota Yogyakarta dan pemerintah kota Yogyakarta. Diklat di PMI kota Yogyakarta memberikan pelayanan pelatihan ketrampilan penanganan kegawatdaruratan, pelatihan meliputi penanganan kegawatan serangan jantung, pingsan, kecelakaan, tenggelam, evakuasi korban bencana, pelatihan seperti ini biasa di ikuti instansi dan perusahaan yang bergerak di bidang produksi dan pelayanan jasa seperti Hotel, pabrik, Mall, tempat wisata, kantor-kantor pelayanan publik. Pelayanan kesehatan bagi lansia yang sehat ataupun sedang sakit. Pelayanan sosial memberikan kemudahan dalam pembiayaan dan pegurusan jaminan sosial kemasyarakatan.

Unit Tranfusi Darah Palang Merah Indonesia (UTD PMI) Kota Yogyakarta merupakan sebuah organisasi di bidang jasa yang melayani pelaksana teknis pelayanan tranfusi darah. Lembaga ini bisa digolongakan sebagai lembaga non-profit. Beberapa kendala yang dihadapi organisasi adalah jumlah donor sukarela masih sangat rendah sehingga stok darah di UTD PMI tidak sesuai dengan pengeluaran kebutuhan darah. Menjadi pedonor darah dan mengajak orang lain menjadi pendonor darah untuk keberlangsungan kehidupan manusia yang membutuhkan. Bebaskan Yogyakarta dari kekosongan stok darah. Kesadaran masyarakat DIY untuk mendonorkan darahnya cukup tinggi. Memasuki bulan Ramadhan, persediaan darah sedikit mengalami penurunan, paling banyak di PMI Kota Jogja mencapai 1.240 kantong darah, disusul Sleman 306 kantong darah, Gunung Kidul 193 kantong darah, Bantul 165 kantong darah, dan Kulon Progo 83 kantong darah. Meskipun stok darah sempat menipis, yang pasti pasien di rumah

sakit tidak sampai kekurangan stok darah. Hanya, apa yang menjadi target PMI untuk zona aman terkadang tidak sesuai rencana.

Pengambilan darah juga lebih sering dilakukan di luar kantor atau markas PMI sehingga Unit Tranfusi Darah PMI Kota Yogyakarta perlu mobilisasi yang tinggi untuk kelancaran kegiatan. Melihat keadaan ini manajemen perlu menggerakkan karyawannya dalam membantu organisasi mengatasi permasalahan yang ada. Perusahaan memerlukan karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi dan kapasitas kerja yang baik yang di dukung dengan fasilitas-fasilitas yang memadai.

Tranfusi darah bagian dari pelayanan kesehatan rakyat dan merupakan suatu bentuk pertolongan yang sangat berharga kepada umat manusia. Pelayanan tranfusi darah adalah upaya pelayanan kesehatan yang meliputi perencanaan, pengerahan dan pelestarian pedonor darah, penyediaan darah, pendistribusian darah, dan tindakan medis pemberian darah kepada pasien untuk tujuan penyembuhan penyakit dan pemulihan kesehatan (PP No. 7 tahun 2011)

Fenomena masih adanya karyawan yang memanfaatkan jam kerja untuk melakukan hal-hal lain di luar pekerjaan pokoknya. Hal ini bisa disebabkan oleh karena motivasi kerja pada karyawan yang rendah, karena perhatiannya terbagi dengan aktifitas lain di luar dari kewajibannya sebagai pelayan publik. Dalam upaya tercapainya tujuan organisasi dibutuhkan motivasi kerja di kalangan karyawan. Adanya motivasi dari organisasi dalam arti memberi motif atau dorongan kepada para karyawan. Pemberian motif merupakan proses motivasi kepada karyawan sedemikian rupa sehingga para karyawan mau bekerja dengan

ikhlas. Motivasi merupakan kekuatan dalam diri seseorang yang akan mempengaruhi arah yang di tuju, identitas, dan keberlangsungan tindakan sukarela untuk mewujudkan tujuan yang sudah menjadi tujuan bersama. Dapat di lihat dengan jelas bahwa organisasi hanya akan berhasil mencapai tujuan dan sasarannya apabila semua komponen organisasi berupaya menampilkan kinerja yang optimal, salah satunya dengan memberi motivasi yang baik kepada karyawannya.

Motivasi karyawan sangat tergantung pada kekuatan dari motivasi itu sendiri. Motivasi terbantu dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja dalam organisasi. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri. Maka untuk menjamin terlaksananya seluruh tugas-tugas sesuai dengan apa yang telah direncanakan oleh organisasi tersebut, diperlukan motivasi kerja karyawan yang optimal. Dengan terbangunnya motivasi kerja yang tinggi seorang karyawan akan merasa mempunyai dorongan untuk melaksanakan pekerjaan dengan optimal.

Beberapa pengertian tentang motivasi diungkapkan bahwa motivasi merupakan suatu inti atau essence seseorang untuk mau dan mampu melakukan suatu pekerjaan dengan baik, selain dari adanya kemampuan (*Ability*) seseorang. Setelah para pegawai berkerja dengan motivasi yang tinggi diharapkan tujuan para pegawai dan tujuan organisasi tercapai sekaligus. Pada gilirannya secara individual ataupun organisasi pencapaian tujuan berhasil dengan baik dan tentunya tercapainya prestasi kerja dan kinerja yang optimal dari para pegawai tersebut.

Pada penelitian ini di batasi permasalahan yang akan di bahas, difokuskan pada motivasi yang berhubungan dengan motivasi kerja, dimana motivasi yang di butuhkan untuk mendorong seseorang yang mau dan mampu melakukan suatu pekerjaan dengan baik, selain dari adanya kemampuan yang dimiliki oleh seseorang tersebut.

Dari fenomena di atas merupakan suatu hal yang cukup penting dilakukan untuk mengetahui motivasi kerja karyawan yang ada di unit tranfusi darah Palang Merah Indonesia (UTD PMI) Kota Yogyakarta. Untuk menjamin eksistensi *performance* pegawai tersebut dan mengingat pentingnya peran karyawan Unit Tranfusi Darah Palang Merah Indonesia (UTD PMI) Kota Yogyakarta, maka penelitian mengenai motivasi kerja karyawan pada Unit Tranfusi Darah Palang Merah Indonesia Kota Yogyakarta penting untuk dilakukan.

1.2. Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah motivasi kerja karyawan di dalam lingkungan kerja Unit Tranfusi Darah Palang Merah Indonesia (UTD PMI) Kota Yogyakarta perlu ditingkatkan.

1.3. Pertanyaan Penelitian

Permasalahan yang ingin di jawab dalam penelitian ini adalah bagaimana upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja pada

karyawan Unit Tranfusi Darah Palang Merah Indonesia (UTD PMI) Kota Yogyakarta.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mencari upaya yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan pada Unit Tranfusi Darah Palang Merah Indonesia (UTD PMI) Kota Yogyakarta.

1.5. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut :

a. Manfaat Praktis

Dapat memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya meningkatkan motivasi kerja pada karyawan.

b. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis diadakannya penelitian ini sebagai bahan informasi bagi peneliti lainnya. Menambah wawasan, pengetahuan dalam pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (1995:665), istilah motivasi secara harfiah diartikan sebagai suatu dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Istilah motivasi juga sering diartikan sebagai dorongan atau daya gerak, penyebab seseorang untuk melakukan berbagai aktivitas dengan tujuan tertentu.

Motivasi berasal dari kata "*movere*" yang berarti "dorongan atau daya penggerak", motivasi ini hanya diberikan kepada manusia yang ada di dalam suatu organisasi, khususnya kepada bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan yang di miliki untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Fuad Mas'ud (2004:39) mendefinisikan motivasi sebagai pendorong (penggerak) yang ada dalam diri seseorang untuk bertindak. Untuk dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik membutuhkan motivasi dari setiap karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki motivasi. Setiap orang mempunyai sesuatu yang dapat

memicu (menggerakkan) baik itu berupa kebutuhan material, emosional, spiritual, maupun nilai-nilai atau keyakinan tertentu.

Pengertian motivasi kerja menurut Robbins (2006:213), Motivasi kerja adalah proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Sementara motivasi kerja menurut Winardi (2004:6) adalah suatu kekuatan potensial yang ada didalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Motivasi adalah merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu akan berbeda dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama. Bahkan seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula, Sehingga perlu diperhatikan bahwa tingkat motivasi, berbeda antara seseorang dengan orang lain dan dalam diri seseorang, pada waktu yang berlainan. Dalam hal kehidupan organisasional, yang menjadi sasaran utama pemberian motivasi oleh pimpinan (manajer) kepada bawahannya adalah peningkatan prestasi kerja. Adapun yang dimaksud dengan motivasi menurut Siagian (138:2002) adalah Daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk

menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Motivasi adalah konsep yang menggambarkan baik kondisi *ekstrinsik* yang merangsang perilaku tertentu, maupun respon intrinsik yang menampakan perilaku manusia. Respon intrinsik di topang oleh sumber energi yang disebut motif (Swanburg, 2000:33). Motif adalah sesuatu yang merupakan alasan mengapa seseorang memulai tindakan. Motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberi landasan bagi seseorang yang bertindak dalam suatu cara yang di arahkan pada suatu tujuan spesifik tertentu (*spesific goal directed*). Memotivasi adalah menunjukkan arah tertentu kepada seseorang atau sekelompok orang dan mengambil langkah yang perlu untuk memastikan mereka sampai tujuan (Soeroso, 2003:55). Kemudian menurut Freeman (Nursalam, 2002:22), motivasi adalah karakteristik psikologi manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Hal ini termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu. Sedangkan memotivasi adalah proses manajemen untuk mempengaruhi tingkah laku manusia berdasarkan pengetahuan mengenai apa yang membuat orang bergerak.

Pengertian motivasi kerja menurut Samsudin (2006:282) menyatakan bahwa, motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain atasan,

sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan. Sedangkan menurut Handoko (2003:252) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh para ahli, maka bisa di tarik suatu kesimpulan bahwa motivasi kerja dapat diketahui, motivasi merupakan suatu dorongan dari dalam diri seseorang atau karyawan untuk bekerja seoptimal mungkin demi tercapainya tujuan organisasi sekaligus terpenuhinya kebutuhan karyawan.

Dari pengertian di atas maka jelaslah bahwa dengan memberikan motivasi yang tepat, para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, dan ia meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpelihara pula. Lebih jelasnya bahwa dorongan atau motivasi itu berupa kebutuhan yang timbul dalam diri karyawan yang harus dipenuhi dengan cara bekerja.

2.2. Tujuan Motivasi Kerja

Dalam pemberian motivasi seluruh instansi mempunyai kesamaan tujuan yaitu untuk merangsang dan mendorong individu agar bekerja lebih giat, efisien dan efektif dalam rangka mencapai tujuan instansi. Ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh dari pemberian motivasi menurut Hasibuan (2007:146) yaitu :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja kayawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja kayawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan kayawan instansi.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan kayawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan kayawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi kayawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan kayawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab kayawan terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Dalam menyelaraskan hubungan antara pimpinan dengan bawahan dalam suatu instansi perlu dipertimbangkan rasa ketentraman dan ketenangan yang mendasar. Dengan adanya rasa tenang dan tentram ini, maka setiap karyawan akan dapat mewujudkan hubungan kerja sama yang harmonis yang selanjutnya akan mempengaruhi hasil kerja mereka.

2.3. Sumber Motivasi

Menurut Suwatno (2011:175), sumber motivasi bisa digolongkan menjadi dua yaitu :

a. Motivasi Instrinsik

Motivasi instrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu di rangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Motivasi

instrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang didalamnya aktivitas di mulai dan diteruskan berdasarkan suatu dorongan dari dalam diri dan secara mutlak berkaitan dengan aktivitas belajarnya. Jenis Motivasi ini timbul dalam diri individu atas dasar kemauan dari diri sendiri tanpa ada paksaan dari orang lain.

b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi Ekstrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar. Motivasi ekstrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang didalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak berkaitan dengan dirinya. Jenis motivasi ini timbul sebagai akibat pengaruh dari luar individu.

2.4. Teori Motivasi

Teori-teori motivasi yang akan dikemukakan berikut ini merupakan hal penting, karena teori motivasi ini dapat memudahkan bagi manajemen instansi untuk dapat menggerakkan, mendorong dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada para karyawan. Berikut ini beberapa teori motivasi yang dikemukakan oleh beberapa ahli, diantaranya adalah sebagai berikut :

1) Teori Motivasi Frederick Winslow Taylor (Teori Motivasi Klasik)

Teori motivasi Frederick Winslow Taylor dinamakan teori motivasi klasik, Frederick Winslow memandang bahwa memotivasi para karyawan hanya dari sudut pemenuhan kebutuhan biologis saja. Kebutuhan biologis

tersebut dipenuhi melalui gaji atau upah yang diberikan, baik uang ataupun barang, sebagai imbalan dari prestasi yang telah diberikannya. Lebih lanjut Frederick Winslow (Hasibuan, 2007:153) menyatakan bahwa Konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja giat bilamana ia mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya. Manajer menentukan bagaimana tugas dikerjakan dengan menggunakan sistem intensif untuk memotivasi para pekerja, semakin banyak mereka berproduksi semakin besar penghasilan mereka.

Sehingga dengan demikian karyawan hanya dapat di motivasi dengan memberikan imbalan materi dan jika balas jasanya ditingkatkan maka dengan sendirinya gairah bekerjanya meningkat. Dengan demikian teori ini beranggapan bahwa jika gaji karyawan ditingkatkan maka dengan sendirinya ia akan lebih bergairah bekerja.

2) Teori Motivasi Abraham Maslow (Teori Hierarki Kebutuhan)

Menurut Abraham Maslow mengemukakan yang dinamakan teori motivasi dalam Hasibuan (2007:153) menyatakan bahwa : “hierarki kebutuhan mengikuti teori jamak yakni seseorang berperilaku dan bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan. kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang”. Dari pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang artinya, jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua akan muncul menjadi yang utama. Selanjutnya

jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima.

Lebih lanjut Hasibuan (2007:154) mengemukakan jenjang/hierarki kebutuhan menurut Abraham Maslow, yakni :

a. *Physiological needs* (kebutuhan fisik dan fisiologis)

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk ke dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat.

b. *Safety and security needs* (kebutuhan keselamatan dan keamanan)

Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

c. *Affiliation or Acceptance Needs* (kebutuhan sosial)

Kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia normal tidak akan mau hidup menyendiri seorang diri di tempat terpencil. Ia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok.

d. *Esteem or status needs* (kebutuhan akan penghargaan atau *prestise*)

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan *prestise* dari aparatur dan masyarakat di lingkungannya. Idealnya *prestise* timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi, perlu juga diperhatikan oleh

pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi, semakin tinggi pula prestisenya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status itu.

e. *Self Actualization (aktualisasi diri)*

Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan/luar biasa. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya. Pemenuhan kebutuhan dapat dilakukan oleh para pimpinan instansi dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Maslow memisahkan kelima kebutuhan itu sebagai kebutuhan tingkat tinggi dan kebutuhan tingkat rendah. Kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan keamanan digambarkan sebagai kebutuhan tingkat rendah dan kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri sebagai kebutuhan tingkat tinggi.

Robbin (2001) menyatakan bahwa Maslow menjelaskan tiap kebutuhan tersebut menjadi cukup banyak yang dipuaskan, kebutuhan berikutnya menjadi dominan. Kebutuhan individu bergerak naik mengikuti anak-anak tangga hirarki. Tidak ada kebutuhan yang pernah dipenuhi secara lengkap, suatu kebutuhan yang dipuaskan secara lengkap dan cukup

banyak (*substansial*) tidak lagi memotivasi, sehingga apabila ingin memotivasi seseorang, pemimpin perlu memahami sedang berada di tingkat anak-tangga mana dan memfokuskan pada pemenuhan kebutuhan-kebutuhan itu atau di atas tingkat itu. Maslow memisahkan kelima kebutuhan itu sebagai order rendah yaitu kebutuhan-kebutuhan yang dipenuhi secara eksternal (kebutuhan fall dan keamanan) dan order tinggi yaitu kebutuhan-kebutuhan yang dipenuhi secara internal (kebutuhan sosial, penghargaan dan aktualisasi diri).

Teori kebutuhan identik dengan kebutuhan psikologis dan biologis yaitu berupa materi maupun nonmateri. Dasar teori adalah bahwa manusia merupakan makhluk yang keinginannya tak terbatas atau tanpa henti, alat motivasinya adalah kepuasan yang belum terpenuhi serta kebutuhannya berjenjang. Jenjang tersebut dapat digambarkan dalam bentuk tangga tingkatan dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi sebagai berikut (Robbin, 2001:210) :

Gambar 1. Tangga Tingkat Kebutuhan Maslow



Sumber : Robbin, 2001:210

Pandangan teori motivasi yang dikemukakan Maslow, akan lebih konkrit apabila dapat diparalelkan dengan teori-teori kontemporer tentang motivasi, dalam memahami pentingnya motivasi dalam suatu organisasi birokrasi. Handoko (2004:76) membagi ke dalam tiga kondisi yang tepat untuk memberikan dorongan yaitu : (1) jika seseorang baru bekerja, (2) Jika seseorang memulai pekerjaan baru dan (3) jika seorang pekerja semangatnya menurun. Pada hakekatnya adalah tidak akan ada motivasi

apabila tidak dirasakan adanya kebutuhan atau kepuasan dan keseimbangan.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan, sangat penting untuk memuaskan kebutuhan manusia, ini terlihat jelas pada instansi yang modern yang selalu memperhatikan kebutuhan kayawannya. Bentuk lain dari pembahasan ini adalah dengan memberikan perlindungan dan kesejahteraan para karyawannya.

3) Teori Motivasi Herzberg (Teori Dua Faktor)

Menurut Frederick Herzberg (Hasibuan, 2007:157) orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan yaitu :

- a. Pertama, kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan pemeliharaan/*maintance factors*. *Maintenance factors* (faktor pemeliharaan) berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketenteraman dan kesehatan badaniah.
- b. Kedua, faktor pemeliharaan menyangkut kebutuhan psikologis seseorang. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan (*job content*) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik.

Dari teori ini dapat diambil kesimpulan bahwa dalam perencanaan pekerjaan harus diusahakan sedemikian rupa, agar kedua faktor ini (faktor

pemeliharaan dan faktor psikologis) dapat dipenuhi supaya dapat membuat para karyawan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja.

Menurut Herzberg (Hasibuan, 2007:158), ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan, antara lain sebagai berikut:

- a. Hal-hal yang mendorong para karyawan adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan, dapat menikmati pekerjaan itu sendiri, dan adanya pengakuan atas semuanya.
 - b. Hal-hal yang mengecewakan karyawan adalah terutama faktor yang bersifat embel-embel saja pada pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, dan lain-lain.
 - c. Para karyawan akan kecewa apabila peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.
- 4) Teori Motivasi McClelland (*Teori Achievement*)

McClelland mengemukakan teori motivasi yang berhubungan erat dengan konsep belajar. Banyak kebutuhan di peroleh dari kebudayaan. Ada tiga jenis kebutuhan yang dikemukakan oleh McClelland yaitu kebutuhan untuk mencapai tujuan (*need for achievement/n-Ach*), kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation/n-Aff*) dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for power/n-pow*). Dalam Gibson, Ivancevich dan Donnely (2004) McClelland mengemukakan bahwa apabila kebutuhan seseorang terasa

sangat mendesak, maka kebutuhan itu akan memotivasi orang tersebut untuk berusaha keras memenuhi kebutuhan tersebut. Misalnya, apabila orang mempunyai *n-Ach* yang tinggi, maka kebutuhan ini mendorong orang untuk menetapkan tujuan itu dan menggunakan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk mencapainya.

Salah satu teori motivasi yang populer dikalangan para praktisi manajemen ialah teori yang dikembangkan oleh David McClelland yang mana teori tersebut di kenal dengan istilah teori kebutuhan untuk mencapai prestasi yang dalam bahasa inggris dinyatakan sebagai : “*McClelland’s Need for Achievement Theory*”.

Pakar ini menyebutkan ada 3 (tiga) motivasi yang paling menentukan tingkah laku manusia, terutama berhubungan dengan situasi karyawan serta gaya hidup, yaitu :

- a. Berprestasi (*need for achievement/n-Ach*), motif yang mendorong serta menggerakkan seseorang untuk berprestasi dengan selalu menunjukkan peningkatan ke arah standart excellence. Kebutuhan akan berprestasi dan ingin berhasil merupakan kebutuhan setiap manusia. Tidak ada manusia yang senang jika dikatakan “telah gagal” akan tetapi sebaliknya, seseorang tidak seharusnya dihantui oleh ketakutan akan kegagalan.
- b. Kekuasaan (*need for power/n-pow*), motif yang mendorong seseorang untuk bertingkah laku sedemikian rupa sehingga mampu memberikan pengaruh kepada orang lain. Serendah apapun jabatan dan kedudukan

seseorang dalam organisasi, ia tetap ingin “berkuasa” dan berpengaruh terhadap orang lain.

- c. *Afiliasi (need for affiliation/n-Aff)*, motif yang menyebabkan seseorang mempunyai keinginan untuk berada bersama-sama dengan orang lain, mempunyai hubungan afeksi yang hangat dengan orang lain, atau selalu bergabung dengan kelompok bersama-sama orang lain. Kebutuhan akan afiliasi ini penting mendapat perhatian untuk dipuaskan karena predikat manusia sebagai makhluk sosial, keinginan disenangi, dicintai, kesediaan untuk bekerjasama, iklim bersahabat, dan saling mendukung dalam organisasi merupakan bentuk-bentuk pemuasan kebutuhan ini (Handoko 2004: 218).

Teori McClelland menyimpulkan bahwa individu-individu yang mempunyai *n-ach* tinggi yang memfokuskan pencapaian tujuan atau sukses berbeda dari mereka yang fokusnya menghindari kegagalan. Kebutuhan berprestasi berkorelasi dengan kebutuhan akan status atau kekayaan, terutama mereka yang terlibat kelompok kerja yang berprestasi tinggi. Tingkah laku yang diasosiasikan dengan kebutuhan akan pencapaian prestasi, kekuasaan dan afiliasi instrumen kerja individu. Motivasi akan berprestasi dan ingin berhasil merupakan keinginan setiap manusia. Tidak ada manusia yang senang jika dikatakan “telah gagal” akan tetapi sebaliknya, seseorang tidak seharusnya dihantui oleh ketakutan akan kegagalan.

5) Teori Motivasi Clayton Alderfer (Teori ERG : *Existence, Relatedness, Growth*)

Teori motivasi yang diungkapkan Alderfer dalam Suwatno (2001:178) dikenal dengan Teori ERG. ERG merupakan singkatan dari *Existence* yaitu kebutuhan untuk berprestasi, *Relatedness* yaitu kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak lain, dan *Growth* yaitu kebutuhan akan pertumbuhan. Teori ini menekankan bahwa berbagai jenis kebutuhan manusia itu diusahakan pemuasannya secara serentak.

6) Teori Motivasi Victor Vroom (*expectancy* atau Teori Harapan)

Teori harapan kadang disebut teori ekspektansi atau *expectancy theory of motivation*. Vroom dalam Koontz (1990) mengemukakan bahwa orang-orang akan termotivasi untuk melakukan hal-hal tertentu guna mencapai tujuan apabila mereka yakin bahwa tindakan mereka akan mengarah pada pencapaian tujuan tersebut.

Sehubungan dengan tingkat ekspektansi seseorang Craig C. Pinder (1948) dalam bukunya *Work Motivation* berpendapat bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat harapan atau ekspektansi seseorang yaitu :

- a. Harga diri.
- b. Keberhasilan waktu melaksanakan tugas.
- c. Bantuan yang dicapai dari seorang supervisor dan pihak bawahan.
- d. Informasi yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas
- e. Bahan-bahan baik dan peralatan baik untuk bekerja.

Teori Harapan Vroom (1964) dalam kutipan Wayne dan faules (2000:124-125) mengembangkan sebuah teori motivasi berdasarkan jenis pilihan yang di buat oeh organisasi untuk mencapai tujuan. Teori Harapan (*expectancy theory*) memiliki tiga asumsi pokok :

- a) Setiap individu percaya bahwa bila ia berperilaku dengan cara tertentu ia akan memperoleh hal tertentu, ini juga di sebut harapan akan hasil (*outcome expectancy*)
- b) Setiap hasil mempunyai nilai, atau daya tarik bagi orang tertentu. Ini disebut *Valance*
- c) Setiap hasil berkaitan dengan suatu presepsi mengenai seberapa sulit mencapai hasil tersebut. Ini di sebut harapan usaha (*effort expectancy*).

Motivasi organisasi dapat dijelaskan dari ketiga kombinasi tersebut bahwa suatu perilaku tertentu akan menghasilkan hasil tertentu, hasil tertentu mempunyai nilai positif baginya, hasil tersebut dapat di capai dengan usaha yang dilakukan seseorang. Jadi motivasi dalam meningkatkan harapan adalah keputusan untuk memperoleh sesuatu.

Sementara teori harapan menyatakan bahwa motivasi karyawan adalah hasil dari seberapa jauh seseorang menginginkan imbalan (*Valence*), yaitu penilaian bahwa kemungkinan sebuah upaya akan menyebabkan kinerja yang diharapkan (*Expectancy*), dan keyakinan bahwa kinerja akan mengakibatkan penghargaan (*Instrumentality*). Singkatnya *Valence* adalah *signifikasi* yang dikaitkan oleh individu tentang hasil yang diharapkan.

Teori harapan adalah kekuatan dari suatu kecenderngan untuk bertindak dalam cara tertentu bergantung pada kekuatan dari suatu harapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti dengan hasil yang ada pada daya tarik dari hasil itu terhadap individu tersebut. Motivasi yang dikemukakan oleh Atkinson (wiliam G Scott 1962) yang dikutip dalam Cut Zurnali (2004) memandang bahwa motivasi adalah merupakan hasil penjumlahan dari fungsi-fungsi motive, harapan, dan insentif. “*Atknsn views motivation strength in the form of an equation motivation*”.

$$M = F(\text{Motive} + \text{Expectancy} + \text{Incentive})$$

7) Teori Motivasi John Stacey Adams (*Equity Theory* atau Teori keadilan)

Teori keseimbangan atau *equity theory*. Teori ini berasumsi bahwa pada dasarnya manusia menyenangi perlakuan yang adil/sebanding, berhubungan dengan kepuasan relasional dalam hal persepsi distribusi yang adil/tidak adil dari sumber daya dalam hubungan interpersonal. Teori motivasi yg menyatakan bahwa orang-orang mengevaluasi perlakuan pemberi kerja terhadap mereka dibandingkan dengan perlakuan pemberi kerja terhadap orang-orang lain.

Teori ini mengasumsikan bahwa kita menginginkan keadilan (yaitu, kita ingin merasa bahwa ketika kita dibandingkan dengan orang lain, kita diperlakukan secara adil dan organisasi tidak berpihak kepada siapapun). Menurut Adams, ketidakadilan menciptakan ketegangan sebanding dengan ketidakseimbangan. Ini adalah ketegangan yang memotivasi individu

untuk mengurangi kesenjangan tersebut. Akibatnya, semakin tinggi perasaan ketidakadilan, semakin kuat motivasi untuk mengurangi itu.

- 8) Teori Motivasi Dr. Edwin Locke (*goal setting theory* atau Teori penetapan tujuan)

Penentuan tujuan adalah sesuatu yang diperlukan untuk kesuksesan. Dengan pemahaman teori penetapan tujuan, kemudian dapat secara efektif menerapkan prinsip-prinsip untuk tujuan yang akan ditetapkan. Orang-orang yang bekerja dalam peran yang kompleks mungkin sudah memiliki motivasi tingkat tinggi. Namun, mereka sering mendorong diri terlalu keras jika tindakan tidak dibangun ke dalam harapan tujuan untuk menjelaskan kompleksitas tugas, karena itu penting untuk memberikan orang waktu yang cukup untuk memenuhi tujuan atau meningkatkan kinerja.

Inti dari penetapan tujuan adalah untuk memfasilitasi keberhasilan. Oleh karena itu pastikan bahwa kondisi sekitar tujuan tidak menyebabkan frustrasi atau menghambat orang untuk mencapai tujuan mereka.

- 9) Teori Motivasi B.F. Skinner (*Reinforcement* atau Teori penguatan)

Tingkah laku adalah hubungan antara perangsang dan respon. Tingkah laku terjadi apabila ada stimulus khusus. Skinner berpendapat, pribadi seseorang terbentuk dari akibat respon terhadap lingkungannya, untuk itu hal yang paling penting untuk membentuk sebuah kepribadian adalah adanya penghargaan dan hukuman. Penghargaan akan diberikan untuk respon yang diharapkan sedangkan hukuman untuk respon yang salah.

Pendapat skinner ini memusatkan hubungan antara tingkah laku dan konsekuen.

Kesimpulan Menurut Skinner unsur yang terpenting dalam belajar adalah adanya penguatan (*reinforcement*) dan hukuman (*punishment*). Penguatan (*reinforcement*) adalah konsekuensi yang meningkatkan probabilitas bahwa suatu perilaku akan terjadi. Sebaliknya, hukuman (*punishment*) adalah konsekuensi yang menurunkan probabilitas terjadinya suatu perilaku.

10) Teori Motivasi Douglas McGregor (Teori negative dan positif)

Teori Motivasi Douglas McGregor (Suwatno, 2011:181) : Mengemukakan dua pandangan manusia yaitu teori X (negatif) dan teori Y (positif), menurut teori X empat pengandaian yang di pegang manajer :

- a. Karyawan secara inheren tertanam dalam dirinya tidak menyukai kerja.
- b. Karyawan tidak menyukai kerja, mereka harus diawasi atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
- c. Karyawan akan menghindari tanggung jawab.
- d. Kebanyakan karyawan menaruh keamanan diatas semua faktor yang dikaitkan dengan kerja.

Menurut teori Y empat pengandaian yang di pegang manajer :

- a. Pekerjaan itu pada hakekatnya seperti bermain dapat memberikan kepuasan kepada orang. Keduanya bekerja dan bermain merupakan aktivitas-aktivitas fisik dan mental. Sehingga di antara keduanya tidak ada perbedaan, jika keadaan sama-sama menyenangkan.

- b. Manusia dapat mengawasi diri sendiri, dan hal itu tidak bisa dihindari dalam rangka mencapai tujuan-tujuan organisasi.
- c. Kemampuan untuk berkeaktivitas di dalam memecahkan persoalan-persoalan organisasi secara luas didistribusikan kepada seluruh karyawan.
- d. Orang-orang dapat mengendalikan diri dan kreatif dalam bekerja jika dimotivasi secara tepat.

2.5. Tipe-tipe Motivasi

Motivasi merupakan fenomena hidup yang banyak corak dan ragamnya. Menurut Danim (2004:17) secara umum motivasi dapat diklasifikasikan ke dalam empat tipe, yaitu:

a. Motivasi Positif

Motivasi positif didasari atas keinginan manusia untuk mencari keuntungan-keuntungan tertentu. Manusia bekerja dalam organisasi jika dia merasakan bahwa setiap upaya yang dilakukannya akan memberikan keuntungan tertentu. Dengan demikian, motivasi positif merupakan pemberian motivasi yang diarahkan pada usaha untuk mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara baik dan antusias dengan cara memberikan keuntungan tertentu padanya.

b. Motivasi Negatif

Motivasi negatif sering dikatakan sebagai motivasi yang bersumber dari rasa takut misalnya, jika seorang pegawai tidak bekerja maka akan

muncul rasa takut dikeluarkan, takut diskors, dan takut dijauhi oleh rekan kerja. Motivasi negatif yang berlebihan akan membuat organisasi tidak mampu mencapai tujuan. Personalia organisasi menjadi tidak kreatif, serba takut, dan serba terbatas gerakanya.

c. Motivasi dari Dalam

Motivasi dari dalam timbul pada diri karyawan saat dia melaksanakan tugas-tugasnya dan bersumber dari dalam diri pegawai itu sendiri. Dengan demikian berarti juga bahwa kesenangan karyawan muncul pada saat dia bekerja dan dia sendiri yang menyenangi pekerjaan itu.

d. Motivasi dari Luar

Motivasi dari luar adalah motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada diluar pekerjaan dan dari luar diri karyawan itu sendiri. Motivasi dari luar biasanya dikaitkan dengan imbalan, kesehatan, cuti, program rekreasi perusahaan, dan lain-lain. Pada konteks ini, karyawan dalam organisasional ditempatkan pada subjek yang mendapat pengaruh oleh faktor luar. Karyawan bekerja karena semata-mata di dorong oleh adanya sesuatu yang ingin di capai dan dapat pula bersumber dari faktor-faktor di luar subjek.

2.6. Indikator Motivasi

Pengharapan merupakan keyakinan bahwa usaha seseorang akan membuahkan hasil. Nilai adalah tingkat kesenangan yang ada dalam diri individu untuk memperoleh sejumlah keuntungan. Oleh karenanya tugas individual cenderung berbeda yang menyebabkan nilai (berupa insentif atau uang, prestasi yang dicapai, kesempatan untuk meningkatkan karir) yang di terima berbeda pula pada setiap kondisi. Jadi, nilai dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang diharapkan dari pekerjaan yang dilakukan. Motivasi yang ada dalam diri karyawan bukan merupakan indikator yang berdiri sendiri. Motivasi ini sendiri muncul sebagai akibat Dari interaksi yang terjadi dalam diri individu.

Menurut Danim (2004) ada tiga variabel yang mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja, yaitu :

- a. Sifat-sifat individu pekerja, ini meliputi kepentingan setiap individu, sikap, kebutuhan atau harapan yang berbeda pada setiap individu. Perbedaan-perbedaan tersebut merupakan derajat motivasi didalam diri pekerja menjadi variasi satu dengan yang lainnya. Seorang pekerja yang menginginkan prestasi kerja yang tinggi, misalnya cenderung akan terdorong untuk melakukan pekerjaan yang dapat meningkatkan taraf hidupnya. Sebaliknya seseorang yang dimotivasi oleh uang akan cenderung memilih pekerjaan yang imbalannya besar.
- b. Sifat-sifat pekerjaan, ini meliputi tugas-tugas yang harus dilaksanakan, termasuk tanggung jawab yang harus diemban dan kepuasan yang muncul

kemudian. Pekerjaan yang banyak membutuhkan tanggung jawab misalnya akan mendatangkan kepuasan tertentu yang dapat meningkatkan derajat motivasi.

- c. Lingkungan kerja dan situasi pekerja. Seorang individu yang berada pada lingkungan kerjanya akan senantiasa berinteraksi sesama rekan sekerja maupun dengan atasan. Di sini seorang pegawai dapat dimotivasi oleh rekan kerjanya atau oleh atasannya. Penghargaan yang diberikan oleh atasan baik dalam bentuk materi maupun non materi akan meningkatkan motivasi kerja seorang pegawai.

Untuk mengukur motivasi kerja dipergunakan beberapa indikator menurut Fuad Mas'ud (2004) yang meliputi :

- a. Prestasi kerja, yaitu sesuatu yang dicapai oleh seseorang pekerja di bawah lingkungan yang sulit sekalipun. Misalnya dalam menyelesaikan tugas yang dibatasi oleh jadwal waktu (*deadline*) yang ketat yang harus dipenuhi, seorang pekerja dapat menyelesaikan tugasnya dengan hasil yang memuaskan.
- b. Pengaruh, yaitu yang dilakukan untuk mempertahankan gagasan atau argumen sebagai bentuk dari kuatnya pengaruh yang ditanamkan kepada orang lain. Saran-saran atau gagasan yang diterima sebagai bentuk partisipasi dari seorang pekerja akan menumbuhkan motivasi, apalagi jika gagasan atau pemikiran tersebut dapat diikuti oleh orang lain yang dapat dipakai sebagai metode kerja baru dan ternyata hasilnya positif dan dirasakan lebih baik.

- c. Pengendalian, yaitu tingkat pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahan. Untuk menumbuhkan motivasi dan sikap tanggung jawab yang besar dari bawahan, seorang atasan dapat memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menumbuhkan partisipasi.
- d. Ketergantungan, yaitu kebutuhan dari bawahan terhadap orang-orang yang berada dilingkungan kerjanya, baik terhadap sesama pekerja maupun terhadap atasan. Adanya saran, gagasan ataupun ide dari atasan kepada bawahan yang dapat membantunya memahami suatu masalah atau cara penyelesaian masalah akan menjadi motivasi yang positif.
- e. Pengembangan, yaitu upaya yang dilakukan oleh organisasi terhadap karyawan atau oleh atasan terhadap bawahannya untuk memberikan kesempatan guna meningkatkan potensi dirinya melalui pendidikan atau pelatihan. Pengembangan ini dapat menjadi motivator yang kuat bagi pegawai. Di samping pengembangan yang menyangkut kepastian karir pekerja, pengertian pengembangan yang dimaksudkan di sini juga menyangkut metode kerja yang di pakai. Adanya perubahan metode kerja yang dirasakan lebih baik karena membantu penyelesaian tugas juga menjadi motivasi bagi pekerja.
- f. *Afiliasi*, yaitu dorongan untuk berhubungan dengan orang-orang atas dasar sosial. Keterbukaan orang-orang yang berada dilingkungannya bekerja yang memungkinkan hubungan antar pribadi dapat berjalan dengan baik, saling membantu masalah pribadi akan menjadi motivasi yang positif dari karyawan.

2.7. Palang Merah Indonesia

Perhimpunan Palang Merah Indonesia berhasil dibentuk pada 17 september 1945 dan merintis kegiatannya melalui bantuan korban perang revolusi kemerdekaan Republik Indonesia. Oleh karena prestasi tersebut PMI mendapat pengakuan secara internasional, pada 15 Juni 1950 dengan menjadi bagian integral Palang Merah dan Bulan Sabit Merah di seluruh Dunia. PMI adalah satu-satunya organisasi kepalangmerahan yang berstatus badan hukum dan disahkan keberadaannya secara nasional melalui Keputusan Presiden no. 25 tahun 1950, kemudian diperkuat dengan Kepres no. 246 tahun 1963 (Anggaran Dasar PMI). Sampai kini jaringan kerja PMI tersebar di 30 Daerah Propinsi/Tk.I dan 323 cabang di tiap Daerah kabupaten kota/Tk.II serta dukungan operasional 165 Unit Tranfusi Darah (UTD) di seluruh Indonesia.

Palang Merah Indonesia sebagai lembaga swadaya masyarakat jelas memiliki karakteristik sendiri, PMI bukan jawatan vertikal dari suatu departemen atau aparat resmi pemerintah, namun berlandaskan tujuh prinsip dasar gerakan Palang Merah dan Bulan Sabit Merah Internasional sesuai dengan konvensi Jenewa. Prinsip-prinsip dasar gerakan Palang Merah dan Bulan Sabit Merah Internasional adalah Kemanusiaan, gerakan Palang Merah dan Bulan Sabit Merah Internasional didirikan berdasarkan keinginan memberikan pertolongan tanpa membedakan korban yang terluka di dalam pertempuran, mencegah dan mengatasi penderitaan sesama manusia.

Kepalangmerahan menumbuhkan saling pengertian, persahabatan, kerjasama dan perdamaian abadi bagi sesama manusia. *Kesamaan*, gerakan

Palang Merah dan Bulan Sabit Merah Internasional tidak membuat perbedaan atas dasar kebangsaan, kesukuan, agama, dan pandangan politik. Tujuannya semata-mata mengurangi penderitaan sesama manusia sesuai dengan kebutuhannya dan mendahulukan keadaan yang paling parah. *Kenetralan*, Agar senantiasa mendapatkan kepercayaan dari semua pihak, gerakan Palang Merah dan Bulan Sabit Merah Internasional tidak boleh memihak atau melibatkan diri dalam pertentangan politik, kesukuan, agama, atau ideologi. *Kemandirian*, gerakan Palang Merah dan Bulan Sabit Merah Internasional bersifat mandiri. Perhimpunan Nasional membantu pemerintahannya di bidang kemanusiaan, juga harus mentaati peraturan negaranya, harus selalu menjaga otonominya sehingga dapat bertindak sejalan dengan prinsip-prinsip gerakan. *Kesukarelaan*, gerakan Palang Merah dan Bulan Sabit Merah Internasional adalah gerakan pemberi bantuan sukarela yang tidak didasari oleh keinginan untuk mencari keuntungan apapun. *Kesatuan*, di dalam suatu Negara hanya ada satu perhimpunan Palang Merah dan Bulan Sabit merah yang terbuka untuk semua orang dan melaksanakan tugas-tugas kemanusiaan di seluruh wilayah. *Kesemestaan*, gerakan Palang Merah dan Bulan Sabit Merah Internasional bersifat semesta. Setiap perhimpunan nasional memiliki hak dan tanggung jawab yang sama dalam menolong sesama manusia.

Hakekat tugas Palang Merah Indonesia adalah mengembangkan jiwa kemanusiaan atas dasar kesadaran pribadi atau atas dasar sukarela berpegang pada prinsip-prinsip palang merah. Dalam dimensi kemanusiaan tersebut terkandung beberapa sistem nilai, seperti mengakui persamaan derajat, hak

dan kewajiban antar sesama manusia, saling mencintai, mengembangkan sikap tenggang rasa, melakukan kegiatan kemanusiaan, menjunjung tinggi nilai kemanusiaan, sikap hormat menghormati dan bekerjasama dengan sesama manusia.

Tujuannya adalah untuk dapat menolong atau meringankan penderitaan sesama manusia yang sedang menderita atau terkena bencana yang membuat manusia kehilangan daya upaya. Tugas substansial PMI oleh pemerintah telah digariskan dengan jelas yaitu :

- a. Tertuang dalam keputusan presiden Nomor 264 Tahun 1963, tanggal 29 Nopember 1963, memberikan pedoman mengenai tugas pokok PMI yaitu dalam hal tugas kepalangmerahan secara umum yang berhubungan dengan syarat-syarat yang ditentukan di dalam konvensi Jenewa.
- b. Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 23/Birhup/Thun 1972 tanggal 2 Oktober 1972 tentang kegiatan PMI di bidang kesehatan, pemberian pertolongan pertama, pendidikan, pembinaan kesehatan, tranfusi darah, dan usaha kesehatan sosial.
- c. Tertuang dalam Peraturan pemerintah Nomor 18 Tahun 1980 yang berisi penugasan khusus kepada PMI sebagai satu-satunya lembaga untuk menyelenggarakan Usaha Pelayanan Tranfusi Darah di Indonesia, yaitu dalam hal pengadaan darah, pengolahan darah, dan penyediaan darah untuk memenuhi permintaan darah dari pasien atau Rumah Sakit yang membutuhkan dalam rangka tujuan pengobatan.

PMI bertujuan meringankan penderitaan sesama manusia, apapun penyebabnya, dengan tidak membedakan agama, bangsa, bahasa, warna kulit, jenis kelamin, golongan dan pandangan politik. PMI diterima sebagai anggota federal Internasional perhimpunan Palang Merah dan Bulan Sabit Merah Internasional atau *International Federation of the Red Cross and Red Crescent Societies* pada tanggal 16 Oktober 1950 (Anggaran Dasar PMI, 2004).

2.8. Unit Tranfusi Darah

Unit Tranfusi Darah merupakan unit pelaksana teknis Palang Merah Indonesia yang menyelenggarakan usaha tranfusi darah di setiap Kabupaten/Kota. Upaya kesehatan tranfusi darah merupakan bagian penting dari pelayanan kesehatan pemerintah. Unit Tranfusi Darah Palang Merah Indonesia (UTD PMI) di mulai sejak diserahkan oleh Palang Merah Belanda (NERKAI) pada tahun 1950, yang pada waktu itu pelayanan darah baru ada di beberapa kota di Indonesia. Dari tahun 1950 sampai dengan tahun 1969 kegiatan Unit Tranfusi Darah PMI yang di sebut DINAS DARMAWAN DARAH (D3), dengan kegiatan pengambilan dan penyimpanan darah secara terbatas belum terkoordinir dengan baik. Tidak ada data tentang jumlah donor darah PMI secara pasti dalam periode tersebut.

Tanggung jawab pemerintah dan pemerintah daerah (Pemda) meliputi pengaturan, pembinaan, pengawasan dan pendanaan pelayanan darah untuk kepentingan pelayanan kesehatan. Persediaan darah di tanah air kita, berasal

dari pendonor darah sukarela. Relawan Donor Darah atau pedonor darah sukarela adalah bagi mereka yang rutin mendonorkan darahnya dan memiliki kartu pendonor dari PMI. Darah disumbangkan oleh pedonor darah sukarela yang mendominasi 83 % dari seluruh donasi darah. PMI bekerjasama dengan Kementrian Sosial memberikan penghargaan berupa Satyalancana Kebaktian Sosial yang disematkan langsung oleh Presiden RI.

2.9. Penelitian Terdahulu

Adapun hasil penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini mengenai analisis motivasi kerja karyawan dari peneliti lain sebelumnya meliputi:

- a. Hasil penelitian Ratnasari (2003), tentang pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja Aparatur Badan Keaparaturan Daerah Kabupaten Wonogiri menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Badan Keaparaturan Daerah Kabupaten Wonogiri. Disiplin mempunyai pengaruh paling dominan dibanding dengan faktor lain.
- b. Hasil penelitian Chihnongadi Mulyowiyono (2009), tentang Analisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Parepare. Hasil penellitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Parepare dpengaruhi oleh faktor-faktor yang terdiri dari disiplin, motivasi, kemampuan kerja, kepemimpinan organisasi, dan budaya kerja, secara simultan dan

signifikan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara keseluruhan bentuk faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap kuantitas, kualitas, efisiensi, efektivitas, dan kepuasan kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Parepare. Secara parsial hasil uji-t terlihat bahwa faktor motivasi kerja yang dominan dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Parepare.

- c. Hasil penelitian Ridwan Eko Prakoso (2011), tentang analisis motivasi kerja karyawan pada PT. Sinar Eka Kreasi Jakarta menunjukkan bahwa pemberian tunjangan kepada karyawan oleh perusahaan ataupun bentuk kesejahteraan karyawan sebagai motivator utama dalam meningkatkan motivasi diri karyawan.
- d. Hasil penelitian Jarwati Susiloningsih (2014), tentang pengaruh kepemimpinan, Kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan di UDD PMI Kota Yogyakarta dengan motivasi kerja sebagai *Variabel Intervening*, menunjukkan pengaruh signifikan positif antara kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di UDD PMI Kota Yogyakarta.
- e. Hasil penelitian Andrias Feri Sumadi (2015), tentang Analisis Pendorong Kinerja Dosen Poltekkes BSI Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja dosen di Poltekkes BSI Yogyakarta. Budaya organisasi, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh

positif namun tidak signifikan terhadap motivasi kerja dosen di Poltekkes BSI Yogyakarta. Budaya organisasi, kompensasi, lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja dosen di Poltekkes BSI Yogyakarta.

- f. Hasil penelitian Deniyati Zufriah (2014), mengenai Analisis Deskriptif Tentang Motivasi dan Kinerja Karyawan KUD Sadar Sejahtera. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi karyawan KUD Sadar Sejahtera Musi Rawas berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata persepsi sebesar 3,58. Karyawan bersemangat melaksanakan pekerjaan karena telah terpenuhinya kebutuhan-kebutuhannya. Indikator motivasi yang masih rendah adalah adanya intimidasi oleh atasan dan pihak lainnya sehingga karyawan merasa khawatir, dan Kinerja karyawan KUD Sadar Sejahtera Musi Rawas berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata persepsi sebesar 3,62. Kinerja karyawan ditunjukkan dengan tingkat kehadiran yang baik, penyelesaian tugas tepat waktu, dan komitmen melaksanakan tanggungjawab yang telah diberikan anggota koperasi. Indikator kinerja yang masih rendah adalah adanya karyawan yang sering terlambat dan atasan memberikan teguran kepada karyawan yang sering melakukan izin kerja.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan terhadap motivasi dan kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan cara melakukan evaluasi kinerja, sehingga ditemukannya faktor-faktor penyebab menurunnya motivasi dan

kinerja. Hasil kajian tersebut selanjutnya dapat digunakan sebagai strategi meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian pada penelitian dengan judul “Upaya meningkatkan motivasi kerja pada karyawan Unit Transfusi Darah Palang Merah Indonesia Kota Yogyakarta” ini menggunakan metode Deskriptif Analitik dengan pendekatan kualitatif. Menurut Sugiyono (2013:2). Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan. Menurut Darmadi (2013:153), Metode penelitian adalah suatu cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu rasional, empiris, dan sistematis.

Hal ini sejalan dengan pendapat Bogdan dan Taylor (1975) dalam Moleong (2002: 3) yang menyatakan ”metodologi kualitatif” sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Dengan kata lain, penelitian ini disebut penelitian kualitatif karena merupakan penelitian yang tidak mengadakan penghitungan.

3.1. Jenis Penelitian

Metode penelitian kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah, disebut juga sebagai metode etnografi. Penelitian kualitatif dilakukan pada objek alamiah yang berkembang apa adanya, tidak dimanipulasi dan tidak ada yang mempengaruhi dinamika pada objek tersebut.

Menurut Sugiyono (2010:15), menjelaskan bahwa Metode penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah. Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, kondisi, sistem pemikiran ataupun peristiwa pada masa sekarang. Tipe penelitian ini berusaha menerangkan fenomena sosial tertentu.

Penelitian deskriptif biasanya mempunyai dua tujuan, yaitu untuk mengetahui perkembangan fisik tertentu dan mendeskripsikan secara terperinci fenomena sosial tertentu. Menurut Sugiono (2013:4-5), mengenai jenis-jenis metode penelitian dapat diklarifikasikan berdasar tujuan dan tingkat kealamiahan objek yang diteliti.

Menurut Sukmadinata (2009:53-60), penelitian kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi, dan orang secara individual maupun kelompok. Sukmadinata (2009:18), menyatakan bahwa penelitian deskriptif bertujuan mendefinisikan suatu keadaan atau fenomena secara apa adanya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa jenis penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif karena analisis datanya berupa kata-kata tertulis dan mempertimbangkan pendapat orang lain yang bisa disebut dengan narasumber. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini menggunakan pendekatan Diskriptif Kualitatif, memberikan gambaran secara jelas mengenai masalah yang diteliti, menjelaskan data secara sistematis pada karyawan UTD PMI kota Yogyakarta.

3.2. Lokasi dan waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Unit Transfusi Darah Palang Merah Indonesia yang beralamat di Jalan Tegal Gendu No. 25, Prenggan, Kecamatan Kotagede, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55172, Indonesia. Tempat lokasi penelitian ini dipilih dengan alasan memudahkan untuk memperoleh data penelitian baik bersifat data primer maupun data sekunder.

Waktu penelitian dilakukan berdasarkan lama waktu kegiatan penelitian di mulai, dari melakukan usulan penelitian, pembuatan proposal, kegiatan penelitian, pengumpulan data penelitian, sampai dengan proses kegiatan penelitian, dan penyelesaian penelitian yang membutuhkan waktu kurang lebih 2 (dua) bulan.

3.3. Sumber Data

Berbagai sumber data yang akan dimanfaatkan dalam penelitian ini sebagai berikut :

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya.

b. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang di peroleh bukan secara langsung dari sumbernya. Sumber data sekunder yang dipakai adalah sumber tertulis seperti sumber buku, majalah ilmiah, dan dokumen-dokumen dari pihak yang terkait.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini di dapat dari data Primer dan data Sekunder yang ada pada Unit Tranfusi Darah Palang Merah Indonesia (UTD PMI) Kota Yogyakarta.

3.4. Definisi Operasional

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan untuk melakukan serangkaian kegiatan atau pekerjaan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu atau tujuan bersama (antara karyawan dan perusahaan).

Jenis-jenis teori motivasi dalam Aida Vitayala (2012) dikutip dalam Cut Zurnali (2004) teori motivasi dikelompokkan menjadi 2 (dua) kelompok : teori motivasi kepuasan (*content theory*) dan teori motivasi proses (*proces theory*). Teori motivasi kepuasan (*content theory*) merupakan teori yang didasarkan pada kebutuhan insan dan kepuasannya, maka dapat di cari faktor pendorong dan penghambatnya. Pada teori kepuasan ini di dukung juga oleh pakar-pakar

teori motivasi antara lain : Teori hirarki kebutuhan (Abraham Maslow), Teori tiga motif sosial (D McClalland), Teori dua faktor (*Frederick Herzberg*), Teori ERG (*Clayton Alderfer*).

Teori motivasi proses (*process Theory*), teori ini bertujuan agar setiap pekerja giat sesuai dengan harapan organisasi perusahaan. Daya penggerakannya adalah harapan yang akan di peroleh oleh si perkerja. Dalam hal ini teori motivasi proses yang di kenal seperti : Teori Harapan(*Expectancy Theory*), komponennya adalah harapan (*expectation*), nilai (*Value*), dan pertautan (*instrumentality*). Teori Keadilan (*Equity Theory*), hal ini didasarkan tindakan keadilan di seluruh lapisan serta obyektif di dalam lingkungan perusahaannya. Teori Pengukuhan (*Reinforcement Theory*), hal ini didasarkan pada hubungan sebab-akibat dari pelaku dengan pemberian kompensasi. Beberapa tokoh yang mendukung teori ini adalah : *Equity Theory* (S. Adams), *Expectancy Theory* (Victor Vroom), *Goal Setting Theory* (Edwin Locke), *Reinforcement Theory* (B.F. Skinner), X Y Theory (Mc Gregor). Mengacu dari pendapat para ahli, Cut Zurnali (2004) mengemukakan bahwa motivasi karyawan dipengaruhi oleh motif, harapan, dan insentif yang di inginkan. Dalam banyak penelitian di bidang manajemen, administrasi, dan psikologi variabel motivasi ini sering di gunakan.

Penjelasan pada penelitian ini menggunakan teori motivasi Victor Vroom (*Expectancy Theory*). Motivasi yang dikemukakan oleh Atkinson (wiliam G Scott 1962) yang dikutip dalam Cut Zurnali (2004) memandang bahwa

motivasi adalah merupakan hasil penjumlahan dari fungsi-fungsi motif, harapan, dan insentive.

3.5. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner merupakan suatu teknik yang umum digunakan dalam penelitian yang menyangkut kepentingan bersama. Istilah “*Kues*” dapat berarti “alat pengumpulan data” atau “teknik pengumpulan data”. Kuesioner dari wujud konkritnya adalah sebagai daftar pernyataan tertulis. Kuesioner yang baik merupakan kuesioner yang mengandung pertanyaan dan pernyataan yang mudah di mengerti dan tidak menimbulkan pengertian ganda yang dapat membingungkan sewaktu menjawabnya.

Untuk memperoleh data yang mendukung penelitian ini, digunakan alat ukur berupa skala motivasi kerja. Alat ukur ini di buat dari suatu rangkaian pernyataan tentang beberapa masalah yang disesuaikan dengan ruang lingkup dan obyek penelitian. Bentuk yang digunakan adalah kuesioner dengan skala lima dari Likert. Tipe skala pengukuran ini di ukur dengan menggunakan model Skala Likert. Skala Likert merupakan jenis skala yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian (fenomena sosial spesifik), seperti sikap, pendapat, dan persepsi sosial seseorang atau kelompok orang (Sugiyono, 2005: 86).

Instrumen penelitian dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Deniyati Zufriah, 2014. Mengenai Analisis deskriptif tentang motivasi dan

kinerja karyawan Koperasi Unit Desa Sadar Sejahtera, dengan dilakukan modifikasi untuk menyesuaikan dengan obyek masalah dalam penelitian ini.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dengan pengumpulan data primer maupun data sekunder. Pada penelitian kualitatif, pengumpulan data bisa dilakukan dengan membagikan kuesioner ke pada responden, responden di minta mengisi daftar pertanyaan dengan jawaban yang telah disediakan, sehingga responden hanya memilih salah satu jawaban yang di anggap sesuai dengan kenyataan di lapangan.

Untuk pengumpulan data primer dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada seluruh karyawan di UTD PMI Kota Yogyakarta, yang di cari nilai rata-rata dari jumlah seluruh responden. kegiatan-kegiatan ini dilakukan secara sadar, terarah dan senantiasa bertujuan memperoleh beberapa informasi yang diperlukan. Penggunaan data primer tersebut dilakukan untuk mengetahui motivasi kerja karyawan dan mengetahui faktor yang mempengaruhinya, serta upaya untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan pada UTD PMI Kota Yogyakarta.

3.7. Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian merupakan penjelasan langkah-langkah yang harus di tempuh dalam suatu penelitian. Menurut Moleong (2004:127-148), Langkah-langkah prosedur penelitian meliputi tiga hal yaitu:

a. Tahap PraLapangan

Tahap ini merupakan tahap awal yang dilakukan dengan pertimbangan etika penelitian lapangan melalui tahap pembuatan rancangan usulan penelitian hingga menyiapkan perlengkapan penelitian. Dalam tahap ini diharapkan mampu memahami latar belakang penelitian dengan persiapan-persiapan diri yang mantap untuk masuk dalam lapangan penelitian.

b. Tahap Pekerjaan Lapangan

Dalam tahap ini mempersiapkan diri untuk menggali dan mengumpulkan data-data untuk dibuat suatu analisis data mengenai motivasi kerja karyawan. Secara intensif setelah mengumpulkan data, selanjutnya data dikumpulkan dan disusun.

c. Tahap Analisis Data

Pada tahap ini dilakukan kegiatan yang berupa mengolah data, data di peroleh dari narasumber maupun dokumen, kemudian akan disusun kedalam sebuah penelitian. Hasil analisis tersebut dituangkan dalam bentuk laporan sementara sebelum menulis keputusan akhir.

3.8. Metode Analisis Data

Analisis deskriptif adalah data yang berbentuk kata, kalimat, skema dan gambar (Sugiyono, 2005 : 14). Menganalisis dengan cara mengelompokkan data, memberikan gambaran dan menggunakan teori untuk kemudian ditarik suatu kesimpulan.

Pengolahan dan Analisis Data, dalam penulisan penelitian ini menggunakan teknik analisis diskriptif yaitu mengumpulkan data yang berisi tentang uraian, paparan tentang sesuatu obyek sebagaimana adanya pada suatu waktu. Menggunakan teknik analisis diskriptif dimaksudkan agar memperoleh gambaran dan data yang berkaitan dengan motivasi kerja karyawan sehingga data dapat di olah dan disajikan secara sistematis, akurat dan dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya.

Berdasarkan hal tersebut, maka analisis yang dilakukan adalah untuk mengetahui seberapa besar tingkat motivasi kerja karyawan dan penjabarannya terhadap bentuk dari upaya meningkatkan motivasi yang dapat diberikan perusahaan terhadap karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dorongan karyawan UTD PMI Kota Yogyakarta yang bekerja secara intrinsik untuk menyenangi pekerjaan itu sendiri, bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi dan tidak perlu diawasi dengan ketat, serta dorongan faktor-faktor ekstrinsik untuk melihat apa yang diberikan oleh PMI kepada karyawan dan hal-hal yang diinginkan dari organisasi.

Tipe skala pengukuran ini dilakukan dengan menggunakan model Skala Likert. Skala Likert merupakan jenis skala yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian (fenomena sosial spesifik), seperti sikap, pendapat, dan persepsi sosial seseorang atau kelompok orang (Sugiyono, 2005 : 86). Responden memberikan tanggapan positif dan negatif atau menyatakan persetujuan atau ketidaksetujuan. Skala ini dikembangkan oleh Rensis likert

dan memiliki lima kategori yaitu sangat setuju, setuju, cukup setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Jawaban ini nanti diberikan skor satu sampai lima pada Skala likert dengan skor untuk setiap pertanyaan.

Penelitian menggunakan analisis skala Likert, untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena yang terjadi. Disajikan dalam bentuk tabel berisikan pertanyaan atau pernyataan disertai alternatif jawaban yang diberi skor secara bertingkat dari nilai 5 sampai 1, dapat dipilih oleh responden sesuai dengan kondisi atau persepsi masing-masing, tanpa memberi opini.

Tabel 3.1

Skala Likert Pemberian Skor

No	Alternatif Jawaban Responden	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Cukup Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Skala Likert Pemberian Skor, Sugiyono, 2005

Pengukuran Responden terhadap variabel yang digunakan dalam penelitian ini digunakan metode rata-rata (*Mean*) dan tabel frekuensi. Untuk menghitung nilai rata-rata (*Mean*) digunakan rumus :

$$Mean = \frac{\sum fx}{N}$$

Dimana :

F = Frekuensi jawaban responden

X = Skor jawaban responden

N = Jumlah Sampel

Selanjutnya di hitung juga skala interval jawaban responden, yang bertujuan untuk memudahkan interpretasi hasil dengan rumus :

$$\text{Skala Interval} = \frac{U - L}{K}$$

Dimana :

U = Skor jawaban tertinggi

L = Skor jawaban terendah

K = Jumlah kelas interval

Dari rumus di atas, maka skala interval yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Skor jawaban tertinggi (U) = 5

Skor jawaban terendah (L) = 1

Skor kelas interval (K) = 5

$$\text{Skala Interval} = \frac{5 - 1}{5} = \frac{4}{5}$$

Jadi jarak (skala) setiap interval sebesar 0,80

Pengukuran responden didasarkan pada interval jawaban rata-rata responden sebagai berikut :

Tabel 3.2.
Skala Likert Pemberian Skor dan Kategori Pengukuran Variabel

No	Alternatif Jawaban Responden	Skor	Interval % Skala	Kategori Skala Kontinum
1	Sangat Setuju	5	4,20 – 5,00	Sangat Baik
2	Setuju	4	3,40 – 4,19	Baik
3	Cukup Setuju	3	2,60 - 3,39	Cukup Baik
4	Tidak Setuju	2	1,80 – 2,59	Tidak Baik
5	Sangat Tidak Setuju	1	1,00 – 1,79	Sangat Tidak Baik

Sumber : Skala Likert Pemberian Skor, Sugiyono, 2005

Skor yang di dapatkan dalam perhitungan akan menentukan hasil pengukuran, skor terendah (nilai paling kecil) akan digunakan sebagai acuan untuk memberikan saran dalam upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Penelitian ini juga menggunakan kuesioner pertanyaan terbuka untuk mendukung hasil pengukuran data. Kuesioner adalah pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden untuk menjawab. Sebelumnya harus dipastikan kebenaran atas responden yang diteliti berdasarkan kriteria respondennya. Tujuan kuesioner adalah untuk memberikan tinjauan tentang ekspresi metafora dalam berbagai macam bahasa di dunia.

Kuesioner dengan jawaban terbuka, pertanyaan yang memberikan kebebasan penuh kepada responden untuk menjawabnya, tidak ada option pilihan alternatif jawaban. Pertanyaan terbuka untuk di isi oleh responden sesuai dengan pendapatnya secara bebas. Jawaban responden pertanyaan terbuka akan sangat bervariasi. Dalam mengolah data dilakukan pengelompokan atas semua jawaban responden pada alternatif terbuka tadi. Bisa juga melihat ulang jawaban responden sebenarnya sudah termasuk ke dalam salah satu alternatif jawaban yang tersedia, dan jika ternyata jawabannya sama dengan salah satu alternatif jawaban yang tersedia namun dalam bahasa yang berbeda bisa dianggap sebagai jawaban seperti pada alternatif yang tersedia. Kecenderungan responden memberikan jawaban akan mendukung hasil pengolahan data dari kuesioner pertanyaan tertutup (metode skala Likert).

STIE Widya Wivaha
Jangan Plagiat

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Keadaan Umum Lokasi Penelitian

4.1.1. Gambaran umum Palang Merah Indonesia.

Palang Merah Indonesia (PMI) Kota Yogyakarta merupakan bagian dari perhimpunan Palang Merah Indonesia yang terbentuk pada tanggal 17 September 1945, berada di wilayah Kota Yogyakarta bagian timur tenggara atau di jalan Tegal Gendu No. 25, Kelurahan prenggan, Kecamatan Kotagede, Daerah Istimewa Yogyakarta, kode Pos telepon 5172, Indonesia. Dengan nomor telepon +62 274 372 176 dan Fax +62 274 379 2176. PMI di beri tugas oleh pemerintah untuk melaksanakan kegiatan tranfusi darah dengan terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 1980. Dalam melaksanakan PP tersebut dilakukan oleh Unit Tranfusi Darah (UTD) PMI yang bertugas selama 24 jam, meliputi :

- 1) Penyiapan darah (*Aftap*) dari pendonor baik secara perorangan maupun masal.
- 2) Pemeriksaan dan meneliti tentang kesehatan golongan darah yang di ambil dari pendonor.
- 3) Penyimpanan, pengolahan, dan pengawasan darah dari pendonor.
- 4) Penyampaian darah kepada mereka yang membutuhkan baik langsung maupun melalui Rumah sakit.

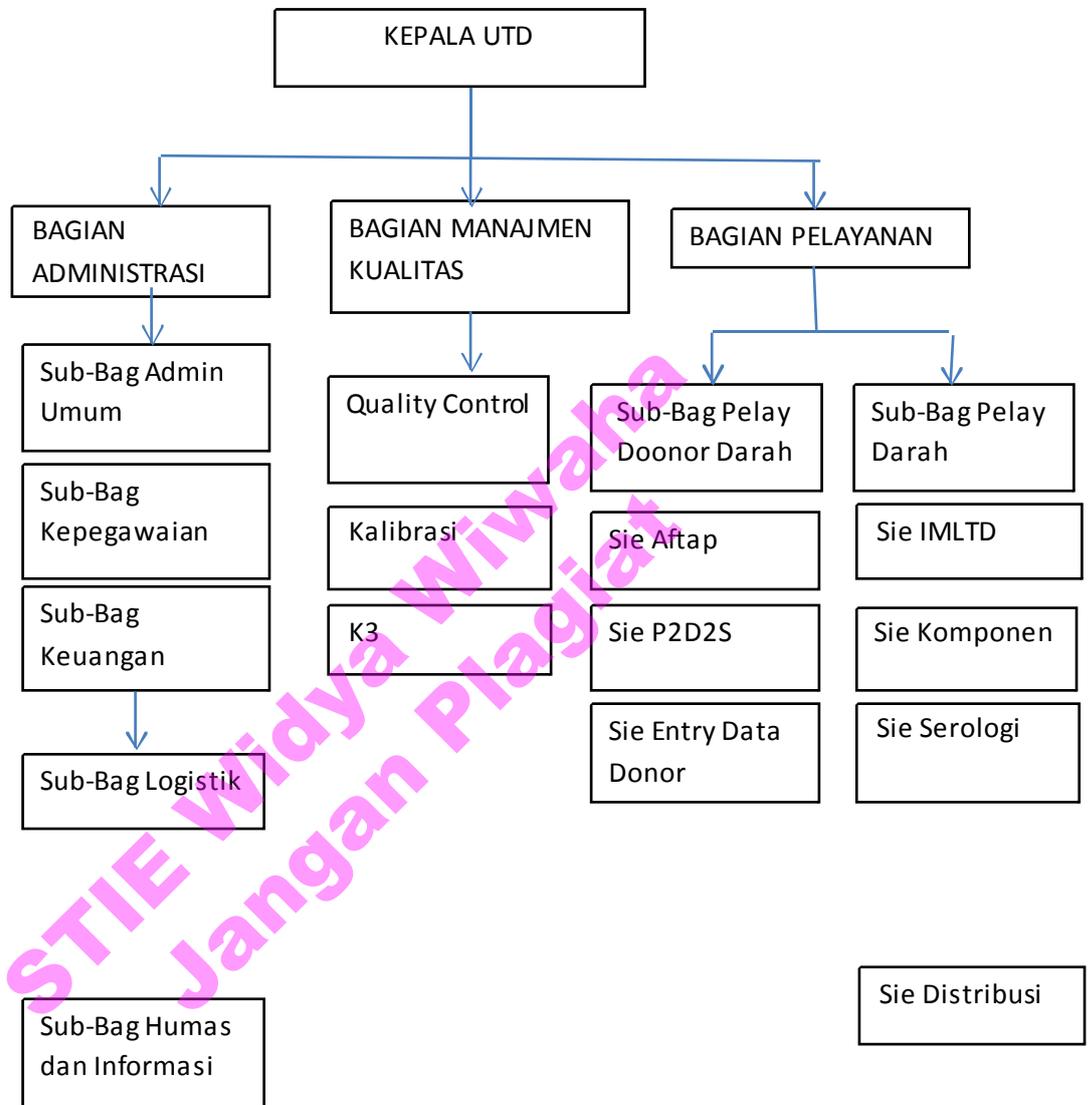
- 5) Penyuluhan tentang donor darah dan tranfusi darah kepada masyarakat dalam rangka memotivasi masyarakat agar bersedia donor dan terdaftar secara sukarela.

4.1.2. Unit Tranfusi Darah

Tranfusi Darah PMI Kota Yogyakarta membentuk sub Unit di beberapa Rumah Sakit yang berfungsi untuk meningkatkan dan memudahkan pelayanan bagi masyarakat dan pasien yang berada di Rumah Sakit. Beberapa Rumah Sakit di Yogyakarta yang memiliki sub unit tranfusi darah adalah RSUP Dr. Sardjito, RSU Betheesda, RSU PKU Muhammadiyah, RSU Panti Rapih. Sub Unit Tranfusi Darah yang ada di Rumah sakit di ganti statusnya menjadi Bank Darah Rumah Sakit sejak tahun 2006. Sedangkan jangkauan Rumah Sakit yang dilayani UTD PMI Kota Yogyakarta berjumlah kurang lebih 80 rumah sakit, baik swasta maupun milik pemerintah se DIY dan Jawa Tengah bagian selatan.

Stuktur Unit Tranfusi Darah Palang Merah Indonesia Kota Yogyakarta yang disesuaikan dengan pokok-pokok penyelenggaraan UTD PMI adalah sebagai berikut :

Gambar 1. Struktur Organisasi UTD PMI Kota Yogyakarta



Sumber : Data Sekunder UTD PMI Kota Yogyakarta, 2017

Tugas pokok masing-masing struktur adalah sebagai berikut :

1) Kepala Unit Tranfusi Darah

- a. Penanggung jawab pelaksana pokok unit tranfusi darah (UTD) dalam pemenuhan kebutuhan darah, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, melalui koordinasi dengan pemerintah daerah, dinas kesehatan, rumah sakit, dan lembaga-lembaga yang terkait di tingkat kabupaten/kota, propinsi maupun pusat.
- b. Melaksanakan fungsi manajemen terhadap seluruh komponen UTD yang ada, dengan segala kemampuan sumber daya yang di miliki UTD.
- c. Melaksanakan tugas dari bagian manajemen kualitas.
- d. Mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas keada pengurus PMI kota Yogyakarta.
- e. Menyusun dan merumuskan kebijakan peningkatan kualitas pelayanan di daerah.
- f. Memimpin sistem administrasi dan keuangan UTD PMI.
- g. Menyusun Standart Operasional Prosedur (SOP) pelayanan daerah, dan SOP Mobile Unit (MU).
- h. Mengadakan *monitoring* dan evaluasi pelayanan daerah UTD.

2) Kepala Bagian Administrasi

- a. Sub Bagian Administrasi Umum, mengelola kegiatan kesekretariatan UTD PMI.

- b. Sub Bagian Kepegawaian, mengelola kegiatan administrasi kepegawaian
 - c. Sub Bagian Administrasi Keangan, Seksi Akuntansi dan pembukuan, seksi pemegang Kas dan penagihan.
 - d. Sub Bagian Logistik, pengajuan pengadaan reagen dan alat-alat kesehatan, dan mengelola inventaris.
- 3) Kepala Bagian Pelayanan
- a. Sub Bagian Pelayanan Donor Darah
 - a) P2D2S : *Rekrutmen* dan pelestarian pendonor
 - b) *Aftap* (Penyadapan Darah)
 - c) *Entry Data* Pendonor
 - d) *Pentry* (Pelayanan donor)
 - b. Sub Bagian Pelayanan Darah
 - c. Sub Bagian Uji Saring Infeksi menular lewat tranfusi darah (IMLTD)
 - d. Sub Bagian Komponen Darah
 - e. Sub Bagian Serum (*Serologi*)
 - f. Sub Bagian Penyimpanan dan Distribusi
 - g. Bagian Manajemen Kualitas (*Quality Control*)

4.2. Data Hasil Penelitian

Karakteristik responden adalah penjelasan tentang keberadaan responden karyawan Unit Tranfusi Darah Palang Merah Indonesia (UTD PMI) Kota Yogyakarta yang representative untuk diteliti guna mengetahui upaya meningkatkan motivasi kerja pada karyawan.

Responden penelitian diperlukan sebagai informasi obyek penelitian yang memberikan interpretasi terhadap karakteristik responden dalam menganalisis motivasi kerja pada karyawan. Responden dalam penelitian ini sebanyak 35 orang karyawan yang representatif untuk dikemukakan sebagai kelayakan responden dalam memberikan informasi melalui kuesioner dan pernyataan terbuka. Pada penelitian ini data hasil penelitian dapat didiskripsikan seperti berikut ini :

4.2.1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jumlah karyawan Unit Tranfusi Darah Palang Merah Indonesia (UTD PMI) Kota Yogyakarta sebanyak 35 orang yang terdiri dari 7 orang laki-laki dan 28 orang perempuan. Karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin disajikan dalam tabel 4.1 di bawah ini :

Tabel 4.1.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	7	0,20
2	Perempuan	28	0,80

Sumber : Data primer di olah, 2017

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 35 orang responden yang di teliti jumlahnya lebih banyak perempuan dari pada laki-laki. Responden Perempuan sebanyak 28 orang responden (80 %) dan responden laki-laki sebanyak 7 orang responden (20 %). Hal ini tidak menjadi permasalahan karena di Unit Tranfusi Darah PMI Kota Yogyakarta tidak menuntut keahlian dari jenis kelamin tertentu untuk melaksanakan pekerjaannya, Semua karyawan baik laki-laki maupun perempuan sama-sama mempunyai peluang untuk bekerja dengan motivasi yang tinggi dalam memberikan pelayanan di UTD PMI Kota Yogyakarta. Sesuai dengan pendapat Robbins (2006) yang menyatakan bahwa “tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar”.

4.2.2. Responden Berdasarkan Kelompok Usia

Karyawan Unit Tranfusi Darah Palang Merah Indonesia (UTD PMI) Kota Yogyakarta memiliki usia yang bervariasi, untuk itu dikelompokkan antara kurang dari 30 tahun sampai usia lebih dari 50 tahun. Karakteristik responden berdasarkan kelompok usia disajikan dalam tabel 4.2 di bawah ini

Tabel 1.2.
Karakteristik responden berdasarkan kelompok usia

No	Kelompok Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	< 30 tahun	4	0,12
2	31 – 40 tahun	14	0,4
3	41 – 50 tahun	12	0,34
4	>50 tahun	5	0,14

Sumber : Data primer di olah, 2017

Usia responden terbanyak adalah di kelompok usia 31 sampai 40 tahun ada 14 orang responden (40 %), berikutnya di kelompok usia 41 sampai 50 tahun ada 12 orang responden (34 %), kelompok usia lebih dari 50 tahun ada 5 orang responden (14 %), dan kelompok usia kurang dari 30 tahun ada 4 orang responden (12 %). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Unit Tranfusi Darah Palang Merah Indonesia (UTD PMI) Kota Yogyakarta kebanyakan pada usia yang produktif dimana karyawan mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja sehingga diharapkan akan mampu memberikan pelayanan yang baik dalam lingkungan kerja di UTD PMI Kota Yogyakarta.

4.2.3. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan karyawan Unit Tranfusi Darah Palang Merah Indonesia (UTD PMI) Kota Yogyakarta bervariasi dengan tingkat pendidikan terendah adalah SLTA. Karakteristik responden

berdasarkan tingkat pendidikan disajikan dalam tabel 4. 5 di bawah ini :

Tabel 4.3.
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	Tamat SLTA	3	0,09
2	Tamat Diploma D1, D2, D3, D4	25	0,71
3	Tamat Sarjana S1	5	0,14
4	Tamat Sarjana S2, S3	2	0,06

Sumber : Data primer di olah, 2017

Dari table 4.3 di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki pendidikan tamat Diploma (Diploma 1, Diploma 2, Diploma 3, Diploma 4) sebanyak 25 orang (71 %), di ikuti pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 5 orang (14 %), yang berpendidikan SLTA sebanyak 3 orang (9 %), dan yang berpendidikan setingkat Magister (S2) sebanyak 2 orang (6%). Hal ini bisa dikarenakan untuk melakukan pekerjaan di bagian teknis pelayanan darah dan donor darah yang paling banyak karyawannya. Pendidikan formal yang sesuai dengan kompetensi tranfusi darah baru ada setingkat Diploma Satu (D1) Teknologi Tranfusi Darah dan Diploma Tiga (D3) Perawat dan Diploma Tiga (D3) Analis Kesehatan yang dibekali pelatihan tranfusi darah.

4.2.4. Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Status perkawinan karyawan Unit Tranfusi Darah Palang Merah Indonesia (UTD PMI) Kota Yogyakarta, ada yang belum menikah, sudah menikah dan ada juga yang sudah menikah tetapi bercerai. Karakteristik responden Berdasarkan Status Perkawinan disajikan dalam tabel 4.4 di bawah ini :

Tabel 4.4.
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

No	Status Perkawinan	Jumlah	Persentase (%)
1	Belum Menikah	3	0,09
2	Menikah	30	0,86
3	Duda/Janda	2	0,05

Sumber : Data primer di olah, 2017

Status perkawinan responden dalam tabel 4.4 menunjukkan bahwa sebagian besar responden sudah menikah. Responden yang sudah menikah sebanyak 30 orang responden (86 %), responden yang belum menikah sebanyak 3 orang responden (9 %), dan beretatus janda/duda ada 2 orang responden (5 %). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Unit Tranfusi Darah Palang Merah Indonesia (UTD PMI) Kota Yogyakarta pada umumnya telah memiliki tanggungan keluarga yang harus dinafkahi.

4.2.5. Responden Berdasarkan Pendapatan Tiap Bulan

Berdasarkan pendapatan tiap bulan karyawan Unit Tranfusi Darah Palang Merah Indonesia (UTD PMI) Kota Yogyakarta, berkisar di atas 3 juta rupiah. Karakteristik responden Berdasarkan Pendapatan tiap bulan disajikan dalam tabel 4.5 di bawah ini.

Tabel 4.5.
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan Tiap Bulan

No	Pendapatan Tiap Bulan	Jumlah	Persentase (%)
1	< Rp 3 juta	3	0,09
2	Rp 3 – 4 juta	15	0,42
3	Rp 4– 5juta	10	0,29
4	>Rp 5 juta	7	0,20

Sumber : Data primer di olah, 2017

Berdasarkan pendapatan tiap bulan pada 35 orang responden, didapatkan data sebagian besar pendapatan 3 sampai 4 juta rupiah terdapat 15 orang responden (42%), yang berpendapatan 4 sampai 5 juta rupiah terdapat 10 orang responden (29 %), dan pendapatan >5 juta rupiah terdapat 7 orang responden (20 %), dan yang berpendapatan < 3 juta rupiah terdapat 3 orang responden (9 %). Pendapatan yang diterima oleh karyawan sudah memenuhi standart upah minimum provinsi (UMP) pemerintah kota Yogyakarta, layak untuk menafkahi dirinya dan keluarganya.

4.3. Deskripsi Data

Deskripsi data penelitian adalah penjelasan mengenai analisis motivasi kerja pada karyawan Unit Tranfusi Darah Palang Merah (UTD PMI) Indonesia Kota Yogyakarta. Penilaian didasarkan pada tanggapan responden sebagai pemberi informasi sesuai pernyataan yang diajukan dalam kuesioner dan pernyataan terbuka. Lebih jelas akan diuraikan sebagai berikut :

4.3.1. Pernyataan Motivasi Kerja pada kuesioner

Alat ukur ini di buat dari suatu rangkaian pernyataan tentang beberapa masalah yang disesuaikan dengan ruang lingkup dan obyek penelitian. Bentuk alat ukur yang digunakan adalah kuesioner dengan skala lima dari Likert. Pengukuran ini dilakukan dengan menggunakan model Skala Likert. Skala Likert merupakan jenis skala yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian (fenomena sosial spesifik), seperti sikap, pendapat, dan persepsi sosial seseorang atau kelompok orang (Sugiyono, 2005 : 86). Responden memberikan tanggapan positif atau menyatakan persetujuan. Jawaban ini nanti diberikan skor satu sampai lima pada Skala likert dengan skor untuk setiap pertanyaan.

Kuesioner pada penelitian ini menampilkan pertanyaan yang memberikan 5 (lima) pilihan jawaban yaitu SS (Sangat setuju), S (Setuju), CS (Cukup Setuju), TS (Tidak Setuju), dan STS (Sangat Tidak Setuju). Dengan masing- masing skor tertinggi ke yang terendah yaitu : 5 (lima), 4 (empat), 3 (tiga), 2 (dua), dan 1 (satu). Hasil

merupakan jawaban kuesioner dari semua responden. Nilai rata-rata persepsi merupakan hasil jawaban kuesioner dikalikan skor di bagi banyaknya responden.

$$Mean = \frac{\sum fx}{N}$$

Di mana :

F = Frekuensi jawaban responden

X = Skor jawaban responden

N = Jumlah Sampel

Pertanyaan pada kuesioner Motivasi ada beberapa aspek yang akan di nilai yaitu aspek *Motif* (Dorongan), *Expectancy* (Harapan), *Incentive* (Imbalan), dan Pernyataan terbuka. Hasil pengukuran Motivasi dari kuesioner dan pernyataan terbuka dijelaskan pada tabel-tabel di bawah ini:

a. *Motif* (Dorongan)

Terdapat 8 (delapan) pernyataan pada kategori *Motif* (Dorongan) yang didapatkan jawaban dari 35 orang responden yang dijelaskan pada table 4.6 sebagai berikut :

Tabel 4.6.

Hasil penghitungan *Motif* (Dorongan)

No	Pertanyaan	Skor	Mean
1	Saya bekerja umumnya disebabkan oleh tuntutan kebutuhan ekonomi.	146	4.17
2	Tingkat perhatian pimpinan dalam membantu memecahkan ekonomi saya.	97	2.77
3	Pimpinan mengembangkan kemampuan dan karir saya.	114	3.26
4	Kemampuan pimpinan dalam menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan.	105	3.00
5	Perhatian pimpinan dalam menghargai saya sebagai pribadi manusia.	117	3.34
6	Pimpinan selalu berupaya untuk mendiskusikan masalah dalam pekerjaan.	117	3.34
7	Pimpinan mengajak berkomunikasi dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan.	126	3.60
8	Pemberian keterangan atau penjelasan dari pimpinan kepada saya tentang pelaksanaan tugas dan pekerjaan.	121	3.46
			26.94
Mean <i>Motif</i> (Dorongan)		3.37	

Sumber : Data Primer di oleh, 2017

Interprestasi data kuesioner tabel 4.6 dari aspek *Motif* (Dorongan) pada 35 orang responden dengan 8 (delapan) pertanyaan. Hasil penghitungan yang paling tinggi ada pada pertanyaan nomor 1 (Saya bekerja umumnya disebabkan oleh tuntutan kebutuhan ekonomi), didapatkan skor sebanyak 146 dengan nilai rata-rata persepsi 4,17 termasuk dalam kategori Baik. Diikuti hasil penghitungan dibawahnya ada pada pertanyaan nomor 7 (Pimpinan mengajak berkomunikasi dalam menyelesaikan tugas atau

pekerjaan), didapatkan skor sebanyak 126 dengan nilai rata-rata persepsi 3,6 termasuk dalam kategori Baik. Hasil penghitungan selanjutnya ada pada pertanyaan nomor 8 (Pemberian keterangan atau penjelasan dari pimpinan kepada saya tentang pelaksanaan tugas dan pekerjaan), didapatkan skor sebanyak 121 dengan nilai rata-rata persepsi 3,46 termasuk dalam kategori Baik. Hasil penghitungan selanjutnya ada pada pertanyaan nomor 6 (Pimpinan selalu berupaya untuk mendiskusikan masalah dalam pekerjaan), didapatkan skor sebanyak 117 dengan nilai rata-rata persepsi 3,34 termasuk dalam kategori Cukup Baik. Hasil penghitungan selanjutnya ada pada pertanyaan nomor 5 (Perhatian pimpinan dalam menghargai saya sebagai pribadi manusia) didapatkan skor sebanyak 117 dengan nilai rata-rata persepsi 3,34 termasuk dalam kategori Cukup Baik. Hasil penghitungan selanjutnya ada pada pertanyaan nomor 3 (Pimpinan mengembangkan kemampuan dan karir saya) didapatkan skor sebanyak 114 dengan nilai rata-rata persepsi 3,26 termasuk dalam kategori Cukup Baik. Hasil penghitungan selanjutnya ada pada pertanyaan nomor 4 (Kemampuan pimpinan dalam menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan) didapatkan skor sebanyak 105 dengan nilai rata-rata persepsi 3 termasuk dalam kategori Cukup Baik. Hasil penghitungan yang paling sedikit ada pada pertanyaan nomor 2 (Tingkat perhatian pimpinan dalam membantu memecahkan

ekonomi saya) didapatkan skor sebanyak 97 dengan nilai rata-rata persepsi 2,77 termasuk dalam kategori Cukup Baik. Dapat disimpulkan nilai rata-rata persepsi dari aspek *Motif* (Dorongan) adalah 3,37 termasuk dalam kategori Cukup Baik. Tuntutan ekonomi dan komunikasi yang mampu memberikan *Motif* (dorongan) pada karyawan untuk meningkatkan motivasi.

b. *Expectancy* (Harapan)

Terdapat 7 (tujuh) pernyataan pada kategori *expectancy* (harapan) yang didapatkan jawaban dari 35 orang responden yang dijelaskan pada tabel 4.7 sebagai berikut :

Tabel 4.7.
Hasil Penghitungan *Expectancy* (Harapan)

No	Pertanyaan	Skor	Mean
1	Saya mengalami pertentangan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan karena adanya perlakuan yang membedakan dari pimpinan.	107	3.06
2	Hubungan sikap dan perilaku pimpinan terhadap saya.	118	3.37
3	Jaminan keamanan dan ketenangan bekerja dari pimpinan kepada saya.	122	3.49
4	Kepuasan saya terhadap jaminan keamanan dan ketenangan kerja.	117	3.34
5	Perhatian dan penghargaan pimpinan terhadap prestasi kerja saya.	118	3.37
6	Kepuasan saya terhadap penilaian prestasi kerja.	114	3.26
7	Jaminan pimpinan terhadap saya untuk tidak memecat atau mutasi selama tidak melakukan kesalahan yang fatal.	118	3.37
			23.26
<i>Mean Expectancy</i> (Harapan)		3.32	

Sumber : Data Primer di olah, 2017

Interprestasi data kuesioner Tabel 4.7 dari aspek *Expectancy* (Harapan) pada 35 orang responden dengan 7 (tujuh) pertanyaan. Hasil penghitungan yang paling tinggi ada pada pertanyaan no 3 (Jaminan keamanan dan ketenangan bekerja dari pimpinan kepada saya), didapatkan jumlah skor sebanyak 122 dengan nilai rata-rata persepsi 3,49 termasuk dalam kategori Baik. Diikuti hasil penghitungan berikutnya ada pada pertanyaan no 2 (Hubungan sikap dan perilaku pimpinan terhadap saya), didapatkan jumlah skor sebanyak 118 dengan nilai rata-rata persepsi 3,37 termasuk dalam kategori Cukup Baik. Hasil penghitungan berikutnya sama ada pada pertanyaan no 5 (Perhatian dan penghargaan pimpinan terhadap prestasi kerja saya), didapatkan jumlah skor sebanyak 118 dengan nilai rata-rata persepsi 3,37 termasuk dalam kategori Cukup Baik. Hasil penghitungan berikutnya sama ada pada pertanyaan no 7 (Jaminan pimpinan terhadap saya untuk tidak memecat atau mutasi selama tidak melakukan kesalahan yang fatal), didapatkan jumlah skor sebanyak 118 dengan nilai rata-rata persepsi 3,37. Hasil penghitungan berikutnya ada pada pertanyaan no 4 (Kepuasan saya terhadap jaminan keamanan dan ketenangan kerja), didapatkan jumlah skor sebanyak 117 dengan nilai rata-rata persepsi 3,34. Hasil penghitungan berikutnya ada pada pertanyaan no 6 (Kepuasan saya terhadap penilaian prestasi kerja), didapatkan jumlah skor sebanyak 114 dengan nilai rata-rata persepsi 3,26.

Hasil penghitungan berikutnya nilai terendah ada pada pertanyaan no 1 (Saya mengalami pertentangan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan karena adanya perlakuan yang membeda-bedakan dari pimpinan), didapatkan jumlah skor sebanyak 107 dengan nilai rata-rata persepsi 3. Dapat disimpulkan nilai rata-rata persepsi dari aspek Expectancy (Harapan) adalah 3,32 termasuk dalam kategori Cukup Baik. Jaminan keamanan dan ketenangan bekerja serta hubungan sikap dan perilaku pimpinan yang mampu memberikan *Expectancy* (Harapan) pada karyawan untuk meningkatkan motivasi.

c. *Incentive* (Imbalan)

Terdapat 7 (tujuh) pernyataan pada kategori *Incentive* (imbalan) yang didapatkan jawaban dari 35 orang responden yang dijelaskan pada tabel 4.8 sebagai berikut :

Tabel 4.8.
Hasil Penghitungan *Incentive* (Imbalan)

No	Pertanyaan	Skor	Mean
1	Kepuasan terhadap gaji yang saya terima.	79	2.26
2	Kepuasan saya terhadap jaminan biaya kesehatan dan santunan.	81	2.31
3	Perhatian pimpinan terhadap kesehatan saya.	109	3.11
4	Pimpinan berupaya untuk mengusahakan biaya kesehatan saya.	100	2.86
5	Pimpinan selalu memperhatikan jaminan hari tua saya.	114	3.26
6	Pimpinan memperhatikan asuransi jiwa saya.	114	3.26
7	Jaminan fasilitas olahraga dan rekreasi.	113	3.23
			20.29
Mean <i>Incentive</i> (Imbalan)		2.90	

Sumber : Data Primer di olah, 2017

Interprestasi data kuesioner Tabel 4.8 dari aspek *Incentive* (Imbalan) pada 35 orang responden dengan 7 (Tujuh) pertanyaan. Hasil penghitungan yang paling tinggi ada pada pertanyaan nomor 5 (Pimpinan selalu memperhatikan jaminan hari tua saya), didapatkan skor sebanyak 114 dengan nilai rata-rata persepsi 3,26. Hasil perhitungan berikutnya didapatkan sama ada pada pertanyaan nomor 6 (Pimpinan memperhatikan asuransi jiwa saya), didapatkan skor sebanyak 114 dengan nilai rata-rata persepsi 3,26. Di ikuti hasil perhitungan dibawahnya ada pada pertanyaan nomor 7 (Jaminan fasilitas olahraga dan rekreasi), didapatkan skor sebanyak 113 dengan nilai rata-rata persepsi 3,23. Di ikuti hasil perhitungan dibawahnya ada pada pertanyaan nomor 3 (Perhatian pimpinan terhadap kesehatan saya), didapatkan skor sebanyak 109 dengan nilai rata-rata persepsi 3,11. Diikuti hasil perhitungan dibawahnya ada pada pertanyaan nomor 4 (Pimpinan berupaya untuk mengusahakan biaya kesehatan saya), didapatkan skor sebanyak 100 dengan nilai rata-rata persepsi 2,85. Hasil perhitungan dibawahnya ada pada pertanyaan nomor 2 (Kepuasan saya terhadap jaminan biaya kesehatan dan santunan), didapatkan skor sebanyak 81 dengan nilai rata-rata persepsi 2,31. Hasil perhitungan dibawahnya ada pada pertanyaan nomor 1 (Kepuasan terhadap gaji yang saya terima), didapatkan skor sebanyak 79 dengan nilai rata-rata persepsi 2,26. Dapat disimpulkan nilai rata-rata persepsi dari

aspek *Incentive* (Imbalan) adalah 2,9 termasuk dalam kategori Cukup Baik. Jaminan hari tua, Asuransi jiwa, dan fasilitas olah raga mampu memberikan kepuasan terhadap *Incentive* (Imbalan) pada karyawan untuk meningkatkan motivasi.

Nilai rata-rata persepsi dari Motivasi (*Grand Mean Motivation*) adalah nilai rata-rata dari ke tiga kategori Motivasi, Dijelaskan pada tabel 4.9 di bawah ini :

Tabel 4.9.
Nilai rata-rata dari Motivasi (*Grand Mean Motivation*)

No	Aspek Motivasi	Mean
1	<i>Motif</i> (Dorongan)	3.37
2	<i>Expectancy</i> (Harapan)	3.32
3	<i>Incentive</i> (imbalan)	2.9
		9.59
	<i>Grand Mean</i>	3.2

Sumber : Data Primer di olah, 2017

Interprestasi data kuesioner tabel 4.9 dari ke 3 (tiga) aspek Motivasi pada 35 orng responden, didapatkan hasil penghitungan yang paling tinggi berada pada aspek *Motif* (Dorongan) dengan nilai rata-rata persepsi 3,37. Penghitungan selanjutnya dengan hasil dibawahnya ada pada aspek *Expectancy* (Harapan) dengan nilai rata-rata persepsi 3,32. Dan hasil penghitungan aspek *Incentive* (Imbalan) didapatkan nilai rat-rata persepsi 2,9.

Didapatkan nilai rata-rata persepsi dari Motivasi (*Grand Mean Motivasi*) adalah 3,2 termasuk dalam kategori Cukup Baik, yang menjelaskan bahwa Motivasi kerja pada karyawan perlu ditingkatkan menjadi Baik atau Sangat Baik dengan di dukung data dari pertanyaan terbuka.

4.3.2. Pernyataan Terbuka

Hasil pengumpulan data dari jawaban Pertanyaan Terbuka terhadap 35 responden, dengan pertanyaan “Jawablah pertanyaan berikut ini sesuai dengan pendapat anda : Bagaimana upaya yang bisa dilakukan untuk lebih meningkatkan motivasi kerja karyawan pada Unit Tranfusi Darah Palang Merah Indonesia (UTD PMI) Kota Yogyakarta”. Pada penelitian Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja pada Karyawan Unit Tranfusi Darah Palang Merah Indonesia (UTD PMI) Kota Yogyakarta sebagai berikut :

Tabel 4.10.

Klasifikasi Kecenderungan Jawaban Pertanyaan Terbuka

No	Klasifikasi pernyataan	Kecenderungan Responden	Persentase %
1	Penyesuaian Gaji	11	0,32
2	Bekerja dengan hati	5	0,14
3	Aturan kerja yang jelas	4	0,11
4	Komunikasi dengan atasan	7	0,20
5	Sarana dan fasilitas kerja yang memenuhi standart	5	0,14
6	Tidak menjawab	3	0,09

Sumber : Data Primer di olah, 2017

Interprestasi data dari pertanyaan terbuka pada table 4.10 pada 35 orang responden didapatkan kecenderungan responden memberikan jawaban paling banyak yang setopik dengan variabel jawaban “Penyesuaian Gaji” sebanyak 11 orang responden (32%). Jawaban berikutnya yang setopik dengan variabel jawaban “Komunikasi dengan atasan” sebanyak 7 orang responden (20%). Responden yang memberikan jawaban “Bekerja dengan hati” ada 5 orang (14%). Variabel jawaban yang sama banyak pada “Sarana dan fasilitas kerja yang memenuhi standart” dengan responden 5 orang ((14%). Jawaban dari responden untuk “Aturan kerja yang jelas” ada 4 orang responden (11%). Yang tidak memberikan jawaban ada 3 orang responden

(9%).Menunjukkan bahwa kecenderungan karyawan menghendaki adanya perbaikan pada Gaji (pendapatan), Komunikasi, keamanan dan kenyamanan dalam bekerja, serta aturan kerja yang jelas akan mampu meningkatkan motivasi kerja.

4.4. Pembahasan

Pembahasan penelitian mengenai Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Pada Karyawan Unit Tranfusi Darah Palang Merah Indonesia (UTD PMI) Kota Yogyakarta menguraikan kenyataan konkrit atas upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan. Di dukung oleh teori Victor Vroom dalam Koontz (1990). Teori harapan kadang di sebut teori ekspektansi atau *expectancy theory of motivation*. Sementara teori harapan menyatakan bahwa motivasi karyawan adalah hasil dari seberapa jauh seseorang menginginkan imbalan (*Valence*), yaitu penilaian bahwa kemungkinan sebuah upaya akan menyebabkan kinerja yang diharapkan (*Expectancy*), dan keyakinan bahwa kinerja akan mengakibatkan penghargaan (*Instrumentality*).

Penjelasan pada penelitian ini menggunakan teori Motivasi Victor Vroom (*Expectancy Theory*). Motivasi yang dikemukakan oleh Atkinson (wiliam G Scott 1962) yang dikutip dalam Cut Zurnali (2004) memandang bahwa motivasi adalah merupakan hasil penjumlahan dari fungsi-fungsi *Motife* (Dorongan), *Expectancy* (Harapan), dan *Insentive* (Imbalan).

Karyawan sabagai manusia biasa membutuhkan adanya perlakuan berupa dorongan, adanya harapan yang akan di capai, dan mendapatkan imbalan.

Unsur-unsur motivasi ini harus dipahami dalam upaya meningkatkan motivasi kerja pada karyawan Unit Tranfusi Darah Palang Merah Indonesia (UTD PMI) Kota Yogyakarta. Skala pengukuran ini diukur dengan menggunakan model Skala Likert. Skala Likert merupakan jenis skala yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian (fenomena sosial spesifik), seperti sikap, pendapat, dan persepsi sosial seseorang atau kelompok orang (Sugiyono, 2005: 86).

Hasil penelitian Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja pada Karyawan Unit Tranfusi Darah Palang Merah Indonesia (UTD PMI) Kota Yogyakarta, dengan metode Analisis Deskriptif kualitatif menunjukkan bahwa Motivasi kerja karyawan Unit Tranfusi Darah Palang Merah Indonesia (UTD PMI) Kota Yogyakarta berada pada kategori Cukup Baik dengan nilai rata-rata persepsi dari Motivasi (*Grand Mean Motivasi*) sebesar 3,2. Karyawan akan bersemangat melaksanakan pekerjaannya karena telah terpenuhinya kebutuhan dengan adanya dorongan, adanya harapan yang akan di capai, dan mendapatkan imbalan. Di dukung dari data pernyataan terbuka dengan kecenderungan responden menginginkan adanya penyesuaian gaji, komunikasi, sarana dan fasilitas kerja, keamanan dan kenyamanan bekerja serta bekerja dengan hati, dan aturan kerja akan mampu meningkatkan motivasi kerja.

Penelitian sebelumnya pada penelitian Deniyati Zufriah (2014), mengenai Analisis Deskriptif Tentang Motivasi dan Kinerja Karyawan KUD Sadar Sejahtera. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi karyawan KUD

Sadar Sejahtera Musi Rawas berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata persepsi sebesar 3,58. Karyawan bersemangat melaksanakan pekerjaan karena telah terpenuhinya kebutuhan-kebutuhannya. Indikator motivasi yang masih rendah adalah adanya intimidasi oleh atasan dan pihak lainnya sehingga karyawan merasa khawatir, dan Kinerja karyawan KUD Sadar Sejahtera Musi Rawas berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata persepsi sebesar 3,62. Kinerja karyawan ditunjukkan dengan tingkat kehadiran yang baik, penyelesaian tugas tepat waktu, dan komitmen melaksanakan tanggungjawab yang telah diberikan anggota koperasi. Indikator kinerja yang masih rendah adalah adanya karyawan yang sering terlambat dan atasan memberikan teguran kepada karyawan yang sering melakukan izin kerja.

Penelitian mengenai Analisis Motivasi kerja pada karyawan mendukung penelitian tentang motivasi pada penelitian sebelumnya, dengan nilai rata-rata persepsi berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata persepsi sebesar 3,58 dan pada penelitian Analisa Motivasi kerja pada karyawan yang saat ini dilakukan berada pada kategori cukup baik dengan nilai rata-rata persepsi sebesar 3,20. penelitian sama-sama dilakukan dengan metode analisis deskriptif kualitatif.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dari penelitian Motivasi dan beberapa aspek yang dapat di nilai, dapat di ambil kesimpulan bahwa Motivasi kerja karyawan Unit Tranfusi Darah Palang Merah Indonesia (UTD PMI) Kota Yogyakarta dengan nilai rata-rata persepsi 3,2 berada pada kategori Cukup Baik.

Karyawan akan bersemangat melaksanakan pekerjaanya karena telah terpenuhinya kebutuhan dengan adanya dorongan, adanya harapan yang akan di capai, dan mendapatkan imbalan. Terpenuhinya tuntutan kebutuhan ekonomi, komunikasi pimpinan dan karyawan tentang pelaksanaan tugas, menghargai keryawan dengan mendukung pengembangan karir. Yang diharapkan adalah Jaminan keamanan dan ketenangan bekerja, perhatian dan penghargaan prestasi kerja. Imbalan yang ingin didapatkan adalah jaminan hari tua, asuransi jiwa, dan fasilitas olah raga dan rekreasi. Di dukung dari data pernyataan terbuka dengan kecenderungan responden menginginkan adanya penyesuaian gaji, komunikasi, sarana dan fasilitas kerja, keamanan dan kenyamanan bekerja serta bekerja dengan hati, dan aturan kerja akan mampu meningkatkan motivasi kerja pada karyawan Unit Tranfusi Darah Palang Merah Indonesia (UTD PMI) Kota Yogyakarta.

5.2. Saran

Disarankan untuk masa yang akan datang, Unit Tranfusi Darah Palang Merah Indonesia (UTD PMI) Kota Yogyakarta untuk memperhatikan upaya meningkatkan motivasi kerja pada karyawan. Motivasi kerja pada karyawan Unit Tranfusi Darah Palang Merah Indonesia (UTD PMI) Kota Yogyakarta Perlu ditingkatkan lagi menjadi Baik atau Sangat Baik. Dorongan dari pimpinan uuntuk menciptakan huungan kerja yang menyenangkan, membantu memecahkan masalah ekonomi, perlakuan yang tidak membeda-bedakan, jaminan biaya esehatan dan santunan.

Dengan di dukung data dari pertanyaan terbuka, penyesuaian gaji sesuai dengan standart gaji pegawai negeri sipil tahun berjalan, komunikasi antar karyawan dan atasan, sarana dan fasilitas kerja perlu ada penambahan alat dan reagen yang sesuai dengan standar baru, keamanan dan kenyamanan bekerja kalibrasi alat secara rutin, bekerja dengan hati melaksanakan pekerjaan/tugas kerja itu adalah ibadah, dan aturan kerja yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi pekerjaan yang selalu di evaluasi.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan terhadap Motivasi Kerja, maka Motivasi kerja pada Karyawan dapat ditingkatkan dengan cara melakukan evaluasi sehingga dapat diketahui faktor atau aspek-aspek yang menyebabkan penurunan Motivasi. Hasil kajian tersebut selanjutnya dapat digunakan sebagai strategi untuk meningkatkan Motivasi kerja pada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Achua, L.F.C., Feldman, D.C (2004). *Managing Individual Are Group.Behavioral in Organization*. New York : McGraw Hill.
- Aida Vitayala S. Hubeis (2012), *Epectancy Theory*, program pasca sarjana Manajemen dan Bisnis Institut pertanian Bogor.
- Andrias Feri Sumadi (2015), “Analisis Pendorong Kinerja Dosen Poltekkes BSI Yogyakarta”. Tesis, Universitas Sarjanawiyata Taman Siswa Yogyakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara (2005). *Evaluasi Kinerja*, Refika Aditama, Bandung.
- Arinnie.blogspot.com>2012/05, di akses pada 24 Januari 2017.
- Aritmaxx (2010), instrimen-penelitian.
<http://aritmxx.wordpress.com/2010/06/30/instrimen-penelitian>,
 (di akses 20 Desember 2016).
- Business,Memotivasi.Karyawan.www.kwary.net/Memotivasi%20Karyawan.ppt(pdf),(di akses 20 septamber 2016).
- Catatan.sovie/b-f-skinner-dan-konsep-operant-conditioning
<http://www.kompasiana.com>, (di akses 20 Oktober 2016).
- Chihnongadi Mulyowiyono (2009), “tentang Analisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Parepare”,Tesis Magister Manajemen, Universitas Hasanudin Makasar.
- Cupzarc(2011),Perancangan-Kuesioner-dan-pengujian,
<http://.blogspot.com/01>,(di akses pada 24 Januari 2017).
- Danim, Sudarwa (2004), *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, PT Rineka Cipta, Bengkulu.
- Dessler, Gary (2007), *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga, Erlangga, Jakarta.

- Deniyati Zufriah (2014), "Analisis Deskriptif Tentang Motivasi dan Kinerja Karyawan KUD Sadar Sejahtera Beliti Jaya Kecamatan Muara Kelingi Kabupaten Musi Rawas", Skripsi Sarjana, Universitas Bengkulu. Dinus.ac.id/repository/docs/ajar/Motivasi-dlm-Organisasi.ppt, *Motivasi Dalam Organisasi* (pdf-dinus.ac.id), di akses pada 8 juli 2016.
- Elton-bmayo (1880-1949), <http://perilakuorganisasi.com/-efek-hawthorne.html>, (di akses 28 Oktober 2016)
- Eprints (2015) Teori-motivasi-klasik, ums.ac.id/3400-BAB%20III-pdf, (di akses 8 juli 2016).
- Feryy-roen (2012), *teori-motivasi*, <http://perilakuorganisasi.com/teoriharapan.htm>, (di akses 28 Oktober 2016)
- Feryy-roen(2013), *TeoriHarapan*. <http://perilakuorganisasi.com/teoriharapan.html>, (di akses 12 oktober 2016).
- Fuad Mas'ud (2004), *survey diagnosis Organisaional Konsep & Apikasi*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Gemintang (2009), *kisah-sukses-motivasi-inspirasi/10-10-2016*, Teori motivasi (pdf/tm-6) mm.trunojoyo.ac.id/Individu-dlm-Organisasi-2 Motivasi, (di akses 10 oktober 2016)
- Handoko, T. H (2004). *Manajemen prsonalis dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Harsey, Paul and Ken Blanchard (2002), *Managemen of Oranizational Behavior Utilizing Human Resources*, New jersey, Prentice-hall Inc.
- Hasibuan, M (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, S.P. Malayu (2007), *Organisasi dan Motivasi : Dasar PeningkatanProduktivitas*, Bumi Aksara, Jakarta.

Hendry (2013), *motivasi dalam pendekatan diagnosik*.

<https://teorionline.wordpress.com/01/26/>, (di akses 28 Oktober 2016).

Jarwati Susiloningsih (2014), “pengaruh kepemimpinan, Kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan di UDD PMI Kota Yogyakarta dengan motivasi kerja sebagai Variabel Intervening”. Tesis, Universitas Sarjanawiyata Taman Siswa, Yogyakarta

Kartono, Kartini (2000). *Mengelola Sumber Daya Manusia dalam Kepemimpinan*. Penerbit Angkara, Jakarta.

Mangkunegara, Anwar Prabu (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.

Mas’ud, Fuad (2004). *Survei Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Metagunawan (2015), teknik-analisa-data, <http://blogspot.co.id/09/-htm>, (di akses 8juli 2016).

Moleong, Lexy J (2002), *Metode Penelitian Kualitatif*, Perusahaan Remaja Rosdakarya, Bandung.

Moleong, Lexy J (2004), *Metode Penelitian Kualitatif*, Perusahaan Remaja Rosdakarya, Bandung.

Naufan Sapoetra (2015), Cara-mnenghitung-Kuesioner-Likert, blogspot.co.id, (di akses 24 Januari 2017).

Peraturan Pemerintah RI Nomor 7 tahun 2011 tentang pelayanan Daerah.

Pernak-pernik Informasi dari Yogya, (2016), <http://pernikjogja.com/2016/02/pmi-kota-yogyakarta.htm>. (di akses 20 Oktober 2016).

Profil-pmi, <http://pmi-yogya.org/profil/sejarahview>, (di akses 28 desember 2016).

Ratnasari (2003), “pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja Aparatur Badan Keaparaturan Daerah Kabupaten Wonogiri”.

- Riduwan (2011), *Skala Pengukuran variabel-variabel Penelitian*, Alfa Beta, Bandung.
- Ridwan Eko Prakoso (2011), *Analisa Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Eka Kreasi Jakarta*, Perpustakaan Universitas Sahid Jakarta.
- Robbins dan Judge (2007). *Perilaku Organisasi*, Buku 1 dan 2. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P (2009), *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh, PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Samsudin Sadili (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ke-1, Pustaka Setia, Bandung.
- Samsudin Sadili (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi 2*, Pustaka Setia, Bandung.
- Siagian, Sondang P (2005), *Analisa serta Perumusan Kebijakanaksanaan dan Strategi Organisasi*. Jakarta : Gunung Agung
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, (2010), *Metodologi Penelitian Surval*, LP3ES, Jakarta.
- Slamet, Achmad (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Unnes Press, Semarang.
- Sugiyono (2010), *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, CV Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono (2013), *Metode Penelitian Bisnis* cetakan keenam belas, CV Alfabeta, Bandung.
- Tim Dosen (2014), *Pedoman penulisan Tesis*, Program Magister Manajemen, STIE WIDYA WIWAHA, Yogyakarta.
- Uma Sekaran (2006), *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Salemba Empat, Jakarta.
- Undang-undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah.

Winardi (2004), *Manajemen Perilaku Organisasi*, Cetakan kedua, Kencana
Prenada Media Group, Jakarta.

Yulia Sarsiati (2012) teori-teori-motivasi. ut-manajemen.blogspot.com/.html, (di
akses 28 Oktober 2016).

Yusrizalfirzal pengertian-instrumen-penelitian [http://.wordpress.com/tag\(di](http://.wordpress.com/tag(di)
akses 15 September 2016).

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat