

ABSTRAK

Penelitian studi deskriptif mengenai causality orientation pada karyawan di lapangan pada Perusahaan 'X' Balikpapan dilakukan untuk mengetahui causality orientation karyawan di lapangan pada Perusahaan 'X' Balikpapan. Penelitian ini menggunakan metode survey. Populasi sasaran karyawan di lapangan pada Perusahaan 'X' Balikpapan yang masih aktif bekerja sebanyak 30 orang.

Teori yang digunakan peneliti adalah teori Causality Orientation dari Deci & Ryan (2000) mengenai kecenderungan seseorang ke arah perilaku yang ditentukan oleh dirinya sendiri dan orientasinya terhadap lingkungan sehingga mendukung perilaku yang ditentukan oleh dirinya sendiri tersebut, yang terdiri dari autonomy orientation, control orientation dan impersonal orientation.

Alat ukur yang digunakan adalah General Causality Orientation Scale yang disusun oleh Deci & Ryan dan diterjemahkan oleh peneliti ke dalam bahasa Indonesia. Berdasarkan uji validitas dengan menggunakan rumus korelasi Spearman dan uji realibilitas dengan menggunakan rumus koefisien realibilitas Alpha Cronbach diperoleh 51 item yang diterima, dengan validitas yang berkisar 0,4-0,76 dan realibilitas sebesar 0,946. Data hasil penelitian memperlihatkan bahwa sebagian besar (66,7%) karyawan di lapangan memiliki causality orientation autonomy. Hal ini didukung oleh needs (need for autonomy, need for competence dan need for relatedness) dan konteks sosial (controlling, informing) yang cenderung terpenuhi dalam diri sebagian besar karyawan di lapangan yang juga terjaring dari hasil penelitian. Sisanya, sebesar 33.3% karyawan di lapangan memiliki causality orientation control. Tidak ada karyawan yang memiliki causality orientation impersonal.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka peneliti mengajukan saran kepada perusahaan agar terus mempertahankan peraturan yang sudah ada terutama bagi para karyawan karena akan berdampak bagi pekerjaan mereka yang dapat menunjang autonomy orientation agar dapat meningkatkan kualitas karyawan. Selanjutnya disarankan kepada karyawan untuk memahami motivasi mereka agar tidak menurunkan produktivitas kerja mereka. Untuk penelitian lebih lanjut, disarankan untuk menggunakan jumlah sampel yang lebih banyak.

DAFTAR ISI

Lembar Judul.....	i
Lembar Pengesahan.....	ii
Abstrak.....	iii
Kata Pengantar.....	iv
Daftar Isi.....	vii
Daftar Bagan.....	xi
Daftar Tabel.....	xii
Daftar Lampiran.....	xiii

BAB I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	7
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Kegunaan Penelitian.....	8
1.5 Kerangka Pemikiran.....	9
1.6 Asumsi.....	18

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. <i>Self Determination</i>	19
2.1.1. Dasar dari <i>Self Determination Theory</i>	20
2.1.2. <i>Causality Orientation</i>	

2.1.2.1. Definisi <i>Causality Orientation</i>	21
2.1.2.2. Jenis-Jenis <i>Causality Orientation</i>	21
2.1.3. Konsep Tentang <i>Needs</i>	
2.1.3.1. Teori Awal Tentang <i>Needs</i>	24
2.1.3.2. <i>Needs</i> Dalam <i>Self Determination Theory</i> (SDT).....	26
2.1.4. <i>Needs</i> , <i>Goal</i> dan <i>Regulatory Process</i>	28
2.1.5. <i>Psychological needs</i> dan Motivasi Intrinsik.....	29
2.1.6. Motivasi Ekstrinsik.....	34
2.1.7. Amotivasi.....	34
2.1.8. <i>Locus of Causality</i>	35
2.1.9. <i>Regulatory Styles</i>	36
2.1.9.1. <i>Regulatory Style</i> Pada Amotivasi.....	36
2.1.9.2. <i>Regulatory Styles</i> Pada Motivasi Ekstrinsik.....	36
2.1.9.3. <i>Regulatory Styles</i> Pada Motivasi Intrinsik.....	37
2.2. Dewasa Awal.....	38
2.3. Problema Wanita bekerja.....	40
2.3.1 Faktor-faktor yang mendorong wanita bekerja.....	41

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Rancangan Penelitian.....	42
3.2. Bagan Rancangan Penelitian.....	42
3.3. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	

3.3.1. Variabel Penelitian.....	43
3.3.2. Definisi Operasional.....	43
3.4. Alat Ukur	
3.4.1. GCOS.....	44
3.4.2. Prosedur Pengisian Kuesioner	45
3.4.3. Sistem Penilaian.....	46
3.4.4. Data Penunjang.....	47
3.4.5. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	
3.4.5.1. Validitas Alat Ukur.....	47
3.4.5.2. Reliabilitas Alat Ukur.....	48
3.5. Populasi Sasaran dan Karakteristik Populasi	
3.5.1. Populasi Sasaran.....	49
3.5.2. Karakteristik Populasi.....	49
3.5.3. Teknik Penarikan Sampel.....	49
3.6. Teknik Analisa Data.....	50
 BAB IV. PEMBAHASAN	
4.1. Gambaran Responden.....	51
4.1.1. Gambaran responden berdasarkan status pernikahan	51
4.1.2. Gambaran responden berdasarkan lama bekerja.....	52
4.2. Hasil Penelitian.....	52
4.2.1. Gambaran <i>Causality Orientation</i> Responden.....	52
4.3. Pembahasan.....	53

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan.....58

5.2. Saran.....58

DAFTAR PUSTAKA.....60

DAFTAR RUJUKAN.....61

LAMPIRAN

DAFTAR BAGAN

Bagan 1.5. SkemaKerangka Pemikiran.....	17
Bagan 3.2. Bagan Skema Rancangan Penelitian.....	42

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Tabel Pembagian Item-item dalam alat ukur GCOS	45
Tabel 3.2. Tabel Keterangan Pilihan Jawaban.....	46
Tabel 3.3. Tabel Pilihan Jawaban dan Skor Item.....	46
Tabel 4.1. Tabel Gambaran Responden-Status Pernikahan.....	51
Tabel 4.2. Tabel Gambaran Responden-Lama Bekerja.....	52
Tabel 4.3. Tabel <i>Causality Orientation</i>	52

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner GCOS

Lampiran 2 : Kuesioner Data Penunjang

Lampiran 3 : Tabel kisi-kisi alat ukur GCOS

Lampiran 4 : Tabel hasil Validitas dan Reabilitas Alat Ukur

Lampiran 5 : *Crosstabs* Hasil Penelitian dengan Data Penunjang

- Lampiran 4.1 *crosstabs* antara *causality orientation* dengan status pernikahan
- Lampiran 4.2 *Crosstabs* antara *causality orientation* dengan lama kerja
- Lampiran 4.3 *Crosstabs* antara *Causality Orientation* dengan *Need for autonomy*
- Lampiran 4.4 *Crosstabs* antara *Causality Orientation* dengan *Need for competence*
- Lampiran 4.5 *Crosstabs* antara *Causality Orientation* dengan *Need for relatedness*
- Lampiran 4.6 *Crosstabs* antara *Causality Orientation* dengan *Informing*
- Lampiran 4.7 *Crosstabs* antara *Causality Orientation* dengan *Controlling*