

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam memasuki era globalisasi ini, negara Indonesia dihadapkan pada tantangan dunia global yang kian meningkat. Bangsa Indonesia sedang giat-giatnya melakukan pembangunan dan perubahan di berbagai bidang kehidupan, tidak terkecuali pada bidang industri. Dunia industri ini tidak terlepas dari peran sumber daya manusianya untuk terus meningkatkan kemampuan mereka, karena mereka juga merupakan salah satu bagian terpenting dalam kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan hendaknya mempertimbangkan kesejahteraan karyawan agar mereka dapat bekerja optimal.

Seseorang bekerja karena memiliki tujuan yang ingin dicapai dan orang berharap bahwa aktivitas kerja dilakukannya akan membawanya pada keadaan yang memuaskan daripada keadaan sebelumnya. Bagi sebagian besar orang, bekerja mencerminkan status utama dalam masyarakat sekaligus merupakan hal yang vital, karena berkontribusi kepada pembentukan konsep diri dan harga dirinya (Harry, 1979).

Kebutuhan akan aktualisasi diri melalui karier merupakan salah satu pilihan yang banyak di ambil oleh para wanita jaman sekarang, terutama dengan semakin terbukanya kesempatan untuk meraih jenjang karier yang lebih tinggi. Seiring dengan perkembangan jaman, kondisi ekonomi yang membuat masyarakat tidak menutup mata bahwa kadang wanita juga dituntut untuk harus mampu

berperan sebagai pencari nafkah. Beberapa alasan para wanita bekerja, diantaranya adalah mereka memiliki kebutuhan akan penerimaan sosial dan adanya identitas sosial yang diperoleh melalui komunitas kerja, bergaul dengan rekan-rekan kerja merupakan hal yang menyenangkan dibanding tinggal di rumah. Selain itu, kebutuhan aktualisasi diri juga menjadi alasan mereka untuk bekerja. Hal ini dikarenakan setiap manusia pasti mempunyai kebutuhan akan aktualisasi diri dan menemukan makna hidupnya melalui aktivitas yang dijalannya. (http://www.binadarma.ac.id/artikel/artikel.php?id=2007_04_27_5104).

Perusahaan 'X' adalah perusahaan yang bergerak di bidang migas yang kantor pusatnya terletak di San Ramon, California. Secara umum, perusahaan yang bergerak di bidang migas ini memiliki bisnis mengeksplorasi, memproduksi, menghasilkan, memasarkan, mengangkut, memproduksi dan menjual bahan kimia, serta berinvestasi dalam memajukan teknologi yang meningkatkan kesempatan untuk menemukan, mengembangkan dan memproduksi minyak dan gas alam. Visi dari Perusahaan yang bergerak di bidang Migas ini adalah menjadi perusahaan energi dunia yang dikagumi karena karyawan, kemitraan dan kinerjanya. Misinya adalah menjalankan bisnis dengan penuh rasa tanggung jawab secara sosial dan dengan cara yang etis, menghormati hukum, menjunjung tinggi hak asasi manusia, melindungi lingkungan dan memberi manfaat kepada masyarakat di tempatnya beroperasi.

Perusahaan 'X' ini memiliki 2 (dua) jenis tempat kerja yaitu di kantor dan di lapangan. Bekerja di lapangan memiliki ritme pekerjaan yang berbeda dengan ritme pekerjaan di kantor. *Shift* kerja yang dijalankan oleh para pekerja di

lapangan mengharuskan mereka bekerja selama 14 hari *non stop* lalu mendapatkan libur selama 14 hari dan begitu seterusnya. Jam kerja mereka diatur secara bergantian yaitu 12 jam/hari. Hal ini disebabkan karena mesin atau sumur bekerja terus-menerus selama 24 jam. Oleh karena itu perusahaan 'X' memberikan kontribusi kepada pekerja yang bekerja di lapangan dengan asuransi kesehatan dan kecelakaan serta gaji yang lebih besar daripada mereka yang bekerja di kantor.

Perbandingan jumlah karyawati dengan karyawan yang bekerja di lapangan pada perusahaan 'X' ini adalah 1:5 yaitu jumlah karyawatinya 29 orang, serta jumlah karyawati di kantor adalah 457 orang dengan jumlah keseluruhan pekerja di Perusahaan 'X' Balikpapan adalah 1503. Dapat dilihat bahwa karyawan masih mendominasi pekerjaan di Perusahaan 'X' ini. Pekerjaan yang biasa dilakukan oleh para karyawati adalah sebagai teknisi alat-alat produksi (*technicians*). Dengan deskripsi pekerjaan *technicians* adalah mengerjakan pendukung teknikal dengan personel teknikal profesional lain, mengatasi masalah saat sumur atau mesin mengalami gangguan, menganalisa dan merumuskan data dengan kelompok kerja, melaporkan kerusakan dan kelalaian kepada teknikal atau kelompok lain yang ambil bagian, menarik tali sumur, menaiki tangki. Sebaliknya, pekerjaan yang berada di kantor adalah pekerjaan yang mendukung pekerjaan yang berada di lapangan, seperti bagian *enginering* yang pekerjaannya mengarah pada perhitungan angka-angka statistik untuk pelaksanaan pengeboran.

Wanita pada umumnya, lebih memilih pekerjaan yang terkait dengan dunia kedokteran atau pendidikan ketimbang karier di bidang sains atau teknik, termasuk perminyakan (Buletin IATMI, 2007). *SPE Applied Technology Workshop* dari IATMI mengadakan *workshop* mengenai *Women in Engineering, Science & Technology* pada 10 Maret 2007, dengan tujuan untuk menggali dan mencari jawaban mengapa disiplin ilmu sains dan teknik terkesan dijauhi oleh para wanita, memperbaiki kesan dan meningkatkan apresiasi masyarakat terhadap disiplin ilmu sains dan teknik, terutama yang terkait dengan industri migas karena merupakan industri yang terkesan maskulin, garang, penuh resiko keselamatan dan tidak ramah lingkungan. Kesimpulan dari *workshop* itu pada intinya adalah pekerjaan yang menyangkut sains, teknik dan teknologi masih didominasi oleh pria. Tuntutan pekerjaan bagi wanita yang bekerja di bidang ini membuat wanita bekerja beberapa kali lebih keras dibanding rekan pria seprofesinya di bidang sains, teknik dan teknologi ini. Oleh sebab itu dibutuhkan kerjasama saling mendukung antar pekerja, menyadari perbedaan yang ada dan saling mengapresiasi perbedaan karena wanita bekerja membutuhkan sistem dan perangkat pendukung yang kokoh (Buletin IATMI, 2007).

Pada faktanya, para karyawati di lapangan melaksanakan pekerjaannya sama dengan rekan pria seprofesinya. Para karyawati ini ikut ambil bagian dalam bekerja yang mengandalkan fisik. Mereka mencoba untuk bertahan dengan kehidupan yang di dominasi oleh kaum pria. Hal yang menjadi kendala bagi karyawati yang bekerja di lapangan adalah saat mereka akan melahirkan dan

berkeluarga. Hal inilah yang membuat karyawan pindah ke kantor atau ke luar dari pekerjaannya.

Pada tahun 2008, sebanyak 3 karyawan yang keluar dari lapangan karena akan mempunyai anak. Hal inilah yang membedakan karyawan dengan karyawan dalam urusan bekerja, yaitu para karyawan tetap bisa melaksanakan pekerjaannya tanpa di pengaruhi oleh keterbatasan-keterbatasan tersebut. Disamping itu, kenaikan jabatan atau promosi yang lebih mengutamakan karyawan karena karyawan tidak memiliki kodrat yang dimiliki oleh kaum wanita. Karyawan pun lebih mampu bekerja yang mengandalkan fisik.

Karyawan di lapangan berada pada masa dewasa awal yaitu 21-35 tahun. Dua tugas perkembangan yang dijalani pada masa dewasa awal ini adalah kehidupan dalam mengemban tugas untuk menikah dan membina keluarga, selain membuat keputusan dalam bidang karir dan pekerjaan yang lebih serius (Santrock, 2000). Pada awalnya bekerja di lapangan merupakan hal yang menarik bagi karyawan karena mereka dapat memposisikan dirinya setara dengan pria tetapi dengan berjalannya waktu, ketertarikan mereka berkurang karena para wanita tersebut mengalami dilema, antara harus tetap bekerja atau berkeluarga.

Berkaitan dengan hal-hal yang di atas, karyawan yang memilih bekerja di Perusahaan 'X' memiliki alasan-alasan yang membuat mereka bertahan dengan keadaan pekerjaan yang jauh dari pekerjaan pada umumnya. Hal ini menimbulkan kecenderungan perilaku yang dilakukan oleh karyawan yang ditentukan oleh dirinya (*self determined*) dan orientasinya terhadap lingkungan sehingga

mendukung perilaku yang ditentukan oleh dirinya sendiri (Deci & Ryan, 2000), yang dalam *Self Determination Theory* disebut sebagai *Causality Orientation*.

Causality Orientation terdiri atas *Autonomy Orientation*, *Control Orientation* dan *Impersonal Orientation* (Decy & Ryan, 2000). Karyawan yang termasuk dalam *causality orientation autonomy* adalah mereka yang bisa bertahan dan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan minat dan ketertarikannya sehingga mereka mempunyai rasa kepuasan pribadi jika mencapai *goal* yang diinginkan. Karyawan yang termasuk pada *causality orientation control* yaitu mereka yang memilih pekerjaan di lapangan ini karena gaji dan status sebagai dasar mereka bekerja. Karyawan yang termasuk pada *causality orientation impersonal* terlihat dalam perilaku yang disengaja, berhubungan dengan amotivasi yang membuatnya mengalami depresi karena minat akan pekerjaan ini berkurang dan tidak mempunyai tujuan yang ingin dicapai.

Berdasarkan survei awal peneliti kepada 9 wanita yang bekerja di Perusahaan 'X', sebanyak 66,67 % (6 orang) karyawan bertahan bekerja di lapangan karena mereka mampu mempertahankan kemampuannya dan mencapai *goal* sesuai dengan tujuannya tanpa atau ada *reward*. Sebanyak 33,34% (3 orang) karyawan bertahan bekerja di lapangan karena mereka mendapatkan gaji yang lebih besar dibandingkan yang bekerja di kantor dan tambahan asuransi karena resiko yang didapat lebih besar.

Oleh karena itu, berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di atas, mengenai ketertarikan para karyawan untuk bekerja di lapangan membuat peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai *causality orientation*, sehingga

dapat dilihat bahwa pentingnya *Causality Orientation* yaitu untuk melihat motivasi seseorang dari pandangan orientasinya yang mengarah pada permulaan dan tingkah laku yang diregulasi. Lingkungan kerja, pekerjaan yang menarik, menantang bisa membuat karyawan bertahan pada pekerjaannya.

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah bagaimanakah gambaran mengenai *Causality Orientations* pada Karyawan lapangan di Perusahaan 'X' Balikpapan.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi mengenai *Causality Orientations* pada Karyawan lapangan di Perusahaan 'X' Balikpapan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran mengenai *Causality Orientations* pada Karyawan lapangan di Perusahaan 'X' Balikpapan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoretis

- a. Memberikan informasi tambahan pada bidang ilmu Psikologi Industri dan Organisasi mengenai *Causality Orientation* Karyawan di lapangan pada Perusahaan 'X' Balikpapan.
- b. Memberikan informasi sebagai rujukan bagi penelitian lebih lanjut mengenai *Causality Orientation*.

1.4.2 Kegunaan Praktis

- a. Memberikan informasi tentang *Causality Orientations* para karyawan Perusahaan 'X' di Balikpapan kepada Perusahaan yang bersangkutan, sehingga perusahaan dapat lebih memahami orientasi motivasi para karyawan, serta dapat dimanfaatkan perusahaan untuk pengembangan diri karyawan agar lebih optimal dalam bekerja.
- b. Memberikan informasi tentang *Causality Orientations* karyawan lapangan kepada para karyawan sehingga dapat lebih memahami dirinya sehingga mereka mampu bekerja dengan baik.

1.5 Kerangka Pikir

Perusahaan ‘X’ yang berlokasi di Balikpapan merupakan salah satu cabang perusahaan yang berpusat di San Ramon, California. Perusahaan yang bergerak di bidang migas ini memiliki bisnis mengeksplorasi dan memproduksi, menghasilkan, memasarkan dan mengangkut serta memproduksi dan menjual bahan kimia. Karyawan yang bekerja di perusahaan ini bekerja setiap hari untuk menemukan cara yang paling baru dan baik untuk mencari sumber tenaga yang baru tanpa harus mengganggu ekosistem alam (<http://www.chevron.com>).

Saat ini, kesempatan wanita untuk bekerja di berbagai bidang pekerjaan semakin terbuka lebar. Terjadi peningkatan yang luar biasa pada wanita yang menjadi pekerja. Mereka telah meningkatkan keberadaannya dalam pekerjaan yang sebelumnya didominasi oleh pria. Tapi ketika banyak wanita yang mengejar karir, terbuka pulalah masalah yang menyangkut karir dan keluarga (Santrock, 2004). Peran wanita yang telah sangat berubah ini, saat mereka menghadapi masalah yang menyangkut karir dan keluarga yang bisa menyebabkan keuntungan bahkan stress (Santrock 2000).

Rentang usia wanita bekerja di lapangan yang ada di Perusahaan ‘X’ adalah 21-35 tahun, sehingga di kategorikan pada masa dewasa awal (Santrock, 2004). Dalam tahap perkembangan dewasa awal ini setiap individu akan mengalami masa transisi dari masa remaja ke masa dewasa. Pada tahap perkembangan ini, mereka mengeksplorasi berbagai pilihan karir, merencanakan dan mengambil keputusan tentang karir dan sering kali dikerjakan secara tidak konsisten dan ragu-ragu. Tugas perkembangan yang dihadapi pada masa dewasa

awal lainnya adalah kehidupan dalam mengemban tugas untuk menikah dan membina keluarga (Santrock, 2000). Artinya, karir dan persiapan menuju kehidupan pernikahan adalah dua tugas penting yang hadir di waktu yang bersamaan. Menurut Santrock (2004) pula, tema yang penting pada masa dewasa awal adalah mendapatkan penghasilan, memilih pekerjaan, membangun karier dan mengembangkannya hingga mencapai aktualisasi diri dan menemukan makna hidupnya melalui aktivitas yang dijalannya.

Menurut *self determination theory*, karyawan yang tetap bertahan bekerja di lapangan dikategorikan ke dalam *causality orientation*. *Causality Orientation* membahas proses mengenai pengaruh dari spesifik sosial konteks terhadap motivasi, perilaku, dan pengalaman individu dan mendiferensiasikan pengaruh konteks sosial tersebut dengan melakukan proses internalisasi. Sehingga individu menunjukkan perilaku yang sudah terintegrasi dan akan berbeda derajat *causality orientation*-nya antara orang yang satu dengan yang lainnya (Deci & Ryan, 2001).

Causality Orientation terdiri atas tiga orientasi yaitu *autonomy*, *controlled* dan *impersonal*. Perwujudan tingkah laku karyawan yang memiliki *causality orientation autonomy* adalah mereka tetap bertahan bekerja di lapangan karena ada kepuasan pribadi selain memberikan pengalaman tersendiri. Perwujudan tingkah laku karyawan yang memiliki *causality orientation control* adalah bertahan bekerja di lapangan karena alasan gaji dan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan, merasa nyaman dan diterima di lingkungan pekerjaan. Perwujudan tingkah laku karyawan yang memiliki *causality orientation impersonal* adalah tidak tahu pasti mengapa bertahan menjalani pekerjaannya sekarang dan merasa

tidak pernah puas pada apa yang dilakukannya dan yang diperolehnya karena ia tidak tahu pasti mengenai tujuan yang ingin dicapainya. Semakin *autonomy* alasan karyawati untuk mempertahankan pekerjaannya maka semakin mengarah pada dirinya sendiri (Deci & Ryan, 2001).

Munculnya *causality orientation* yang berbeda-beda dari setiap karyawati disebabkan oleh kebutuhan-kebutuhan dasar (*basic needs*), konteks sosial dan juga motivasi. *Basic needs* yang dapat mempengaruhi *causality orientation* pada karyawati di lapangan, yaitu *autonomy*, *competence* dan *relatedness*, yang ketiganya merupakan kebutuhan yang bersifat universal. *Needs for autonomy* menekankan pada pengalaman dan perasaan sebagai hasil pilihan dari individu yang bersangkutan (deCharms, 1968; Deci 1975). *Need for competence* yang menekankan pada pengoptimalisasian akan tugas menantang sesuai dengan kapasitas mereka dan secara terus-menerus berusaha untuk memelihara dan meningkatkan *skill* dan kapasitasnya melalui suatu aktivitas, serta berusaha untuk mencapai *outcome* yang diinginkan (White, 1959). *Need for relatedness* menekankan pada proses membangun rasa hormat dan kepercayaan dengan orang lain secara timbal balik (Baumeister&Leary, 1995). Ketiga *needs* ini akan mempengaruhi bagaimana seorang karyawati mampu mempertahankan perilaku yang muncul dalam dirinya sehingga tercapai tujuannya.

Selain ketiga *needs* tersebut, konteks sosial juga dapat mempengaruhi *causality orientation* karyawati di lapangan. Terdapat dua jenis konteks sosial yang mempengaruhi mereka dalam bertindak laku, yaitu *informing* dan *controlling* (Deci, 1975; Deci & Ryan, 1980). Meskipun karyawati berada pada

lingkungan yang sama, belum tentu mereka mempunyai persepsi yang sama mengenai lingkungan atau konteks sosialnya.

Lingkungan yang *informing* yaitu lingkungan yang cenderung memberikan *feedback* positif sehingga mendukung mereka untuk tetap memilih mempertahankan pekerjaannya dan merasa puas atas apa yang telah dilakukannya, seperti adanya anggapan bahwa bekerja di lapangan adalah hal yang wajar dan dapat meningkatkan emansipasi wanita. Lingkungan yang *informing* lebih meningkatkan dan memelihara motivasi instrinsik. Sedangkan, lingkungan yang *controlling* adalah lingkungan yang menggunakan *reward* eksternal, seperti uang, status, penghargaan dan perintah orang lain yang signifikan daripada yang mereka inginkan atau lingkungan yang menuntut atau mengharuskannya untuk mempertahankan pekerjaannya karena ada sesuatu yang ingin dicapainya. Dengan adanya *reward* eksternal ini maka bisa menurunkan motivasi instrinsik seseorang (Deci, 1971, 1972a, 1972b; Kruglanski, Friedman, & Zwwvi, 1971; Lepper, Greene, & Nisbett, 1973).

Dalam upayanya untuk bertahan bekerja di lapangan, setiap karyawan memiliki motivasi yang berbeda sehingga mempengaruhi munculnya *Causality Orientation* yang berbeda pula. Dalam *Self Determination Theory* terdapat tiga motivasi. Pertama, motivasi instrinsik yaitu motivasi seseorang untuk berperilaku didasarkan pada kepuasan yang melekat pada perilaku tersebut daripada kepuasan yang melekat pada *reward* eksternal. Kedua, motivasi ekstrinsik yaitu motivasi seseorang untuk berperilaku yang didasarkan pada kepuasan yang melekat pada *reward* eksternal seperti uang, status, dan penghargaan yang berkaitan dengan

objek materi lainnya. Ketiga, amotivasi merupakan suatu keadaan dimana seseorang merasa tidak ada niat atau keinginan untuk bertindak (Deci & Ryan, 2001).

Locus of causality diartikan merujuk pada sumber dari bermulanya tingkah laku dan pengaturan tingkah laku tersebut. Terdapat tiga *locus of causality* yaitu *internal*, *external* dan *impersonal*. Perbedaan karyawan dalam memandang *locus of causality* disebut *causality orientations*. Seperti penjelasan di atas bahwa *causality orientation* dibagi menjadi tiga tingkatan yaitu *causality orientation autonomy*, *causality orientation control*, dan *causality orientation impersonal*. Dalam *causality orientation*, *locus of causality internal* diistilahkan sebagai *causality orientation autonomy*, *locus of causality external* diistilahkan sebagai *causality orientation control*, *locus of causality impersonal* diistilahkan sebagai *causality orientation impersonal* (Deci & Ryan, 2001).

Karyawan yang bekerja di lapangan tanpa melihat tujuan akhir dalam bekerja dan menunjukkan perilaku yang tidak efektif sehingga dapat mengganggu aktivitas kerja mereka, maka karyawan tersebut berada pada situasi amotivasi. Karyawan memandang bahwa setiap bekerja merasa sulit, merasa tidak kompeten dan tidak bisa menguasai situasi, berarti dalam dirinya tidak terjadi proses regulasi atau yang disebut *non-regulation*. Karyawan yang tidak mengalami proses regulasi memiliki *locus of causality impersonal* yaitu cara mencermati suatu situasi secara impersonal dan menyebabkan karyawan tersebut memiliki *causality orientation impersonal*. Artinya karyawan yang bekerja di lapangan tidak

mempunyai tujuan akhir yang jelas dan cenderung bersikap pasif dalam bekerja (Deci & Ryan, 2001).

Untuk mencapai *Causality Orientation* yang mendekati *self determine*, para karyawan di lapangan dipengaruhi oleh motivasi ekstrinsik yang memiliki gaya regulasi yang berbeda-beda yang mengalami proses internalisasi. Terdapat empat bentuk regulasi, yaitu bentuk pertama *external regulation* adalah jika seorang karyawan berperilaku karena untuk memperoleh *reward* atau menghindari hukuman dan memuaskan permintaan dari luar, karyawan dengan bentuk regulasi ini memiliki *locus of causality of external*. Bentuk kedua, *introjected regulation* yaitu jika seorang karyawan berperilaku untuk menghindari rasa bersalah dan malu atau untuk mencapai peningkatan ego yaitu ingin merasa dihargai. *Introjected regulation* ini telah ada proses internalisasi yaitu proses perubahan bentuk dari eksternal menjadi internal walaupun belum sepenuhnya, sehingga karyawan dengan bentuk regulasi ini masih memiliki *locus of causality external*. Kedua bentuk proses regulasi ini, *external regulation* dan *introjected regulation* yang memiliki *locus of causality external* mengarah pada *causality orientation controlled* yang mengarah pada munculnya suatu perilaku pada karyawan karena adanya kontrol dari lingkungan mengenai bagaimana seharusnya mereka berperilaku.

Bentuk ketiga, *identified regulation* yaitu karyawan sudah menginternalisasi faktor-faktor dari luar dirinya sebagai suatu hal yang mengarahkan perilaku mereka. Karyawan melakukan sesuatu perilaku sudah melibatkan pencapaian *goal*. Pada bentuk ini proses internalisasi belum terjadi

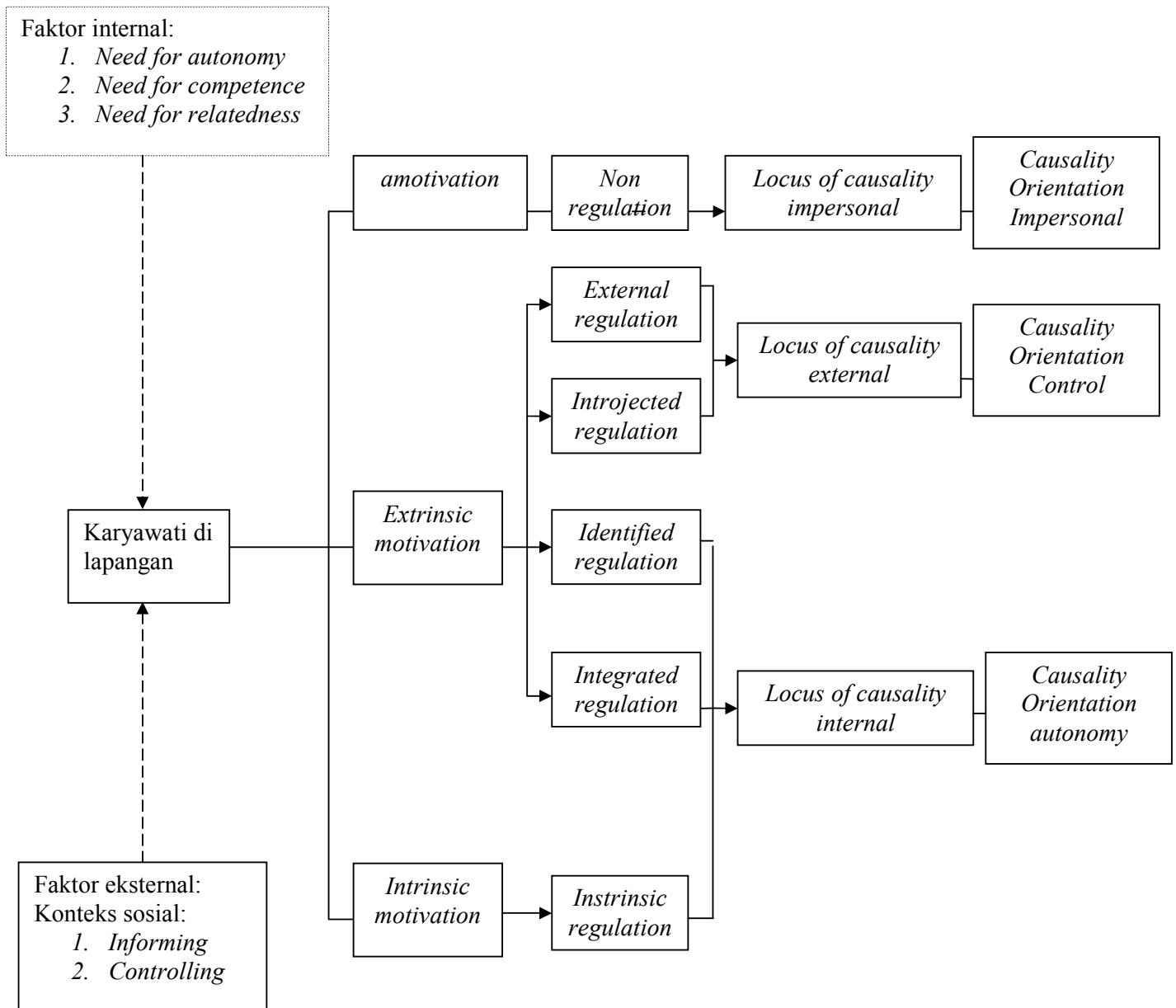
sepenuhnya sehingga dapat dikatakan *locus of causality* cenderung internal. Bentuk keempat, *intergrated regulation* menunjukkan dasar paling *autonomous* dari motivasi ekstrinsik, dimana proses internalisasi telah terjadi sepenuhnya sehingga dapat dikatakan memiliki *locus of causality internal*. *Intergrated regulation* ini sudah menunjukkan kemauan sendiri dalam melakukan pekerjaannya, tapi masih tergolong ekstrinsik karena hal ini dilakukan lebih tertuju untuk mencapai *outcomes* daripada atas dasar ketertarikan dan rasa menikmati bekerja. Perilaku yang mungkin muncul, menganggap hal tersebut penting bagi orang yang signifikan untuknya, tapi juga merasakan bahwa pekerjaannya memang penting.

Karyawati dengan proses *intrinsic regulation*, memiliki *locus of causality internal*. Dalam bekerja, individu ini menunjukkan perilaku yang bisa menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya atas dasar prinsip kenikmatan dan ketertarikan atas pekerjaan tersebut. Mereka tidak akan menunjukkan penurunan dalam produktivitas meskipun tidak ada *reward*.

Ketiga perilaku dengan regulasi yang berbeda ini; *identified regulation*, *integrated regulation* dan *instrinsic regulation*, dapat digolongkan dalam satu orientasi yang sama, yaitu *causality orientation autonomy* dengan *locus of causality internal* yaitu sumber mulanya suatu perilaku dan pengaturan perilaku yang berasal dari dalam diri. *Causality orientation autonomy* mengacu pada munculnya suatu perilaku di dasari pada ketertarikan, atau adanya keyakinan terhadap suatu nilai dalam dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan dan aktualisasi diri. *Causality orientation autonomy* mewakili kecenderungan umum individu

terhadap motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang telah terintergrasi dengan baik. Individu yang *autonomy oriented* menganggap bahwa apa yang dikerjakan, dalam hal ini memberikan kepuasan dan kesenangan, serta *reward* dalam dirinya.

Berdasarkan penjelasan di atas, *needs* yang ada dalam diri dan konteks sosial dapat mempengaruhi karyawati di lapangan dalam memunculkan perilakunya. Dengan adanya motivasi yang berbeda-beda tersebut, setiap karyawati akan mengalami proses regulasi atau tidak sama sekali. Untuk lebih jelasnya, akan di jelaskan pada bagan sebagai berikut:



1.5 Skema Kerangka Pemikiran

1.6 Asumsi

- a. Karyawati di lapangan pada Perusahaan 'X' Balikpapan memiliki *Causality Orientation* yang berbeda-beda.
- b. Setiap karyawati di lapangan pada Perusahaan 'X' Balikpapan menghayati kebutuhan-kebutuhan dasar (*basic needs*) dalam dirinya.
- c. Konteks sosial memberikan pengaruh pada terbentuknya *causality orientation* karyawati di lapangan pada Perusahaan 'X'.