

ABSTRAK

Penelitian studi deskriptif mengenai causality orientation pada karyawan pelaksana PT. Bank “X” Bandung dilakukan untuk mengetahui causality orientation karyawan pelaksana PT.Bank “X” Bandung. Penelitian ini dilakukan guna mengetahui orientasi motivasi karyawan pelaksana PT.Bank “X” dalam melakukan pekerjaannya di perusahaan tersebut. Diharapkan dari data yang dihasilkan dapat membantu PT.Bank”X” untuk menetapkan program pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan pelaksana agar dapat bekerja secara optimal. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan teknik survei. Populasi sasaran adalah karyawan pelaksana PT.Bank “X” Bandung yang masih aktif bekerja sebanyak 57 orang.

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 reliabilitas dengan menggunakan rumus koefisien realibilitas Alpha Cronbach diperoleh 51 item yang diterima, dengan validitas yang berkisar 0,3-0,82 dan reliabilitas sebesar 0,744. Data hasil penelitian memperlihatkan bahwa sebagian besar(84,2%) karyawan pelaksana memiliki causality orientation autonomy. Hal ini didukung oleh need for competence, need for autonomy, dan need for relatedness yang cenderung terpenuhi dalam diri sebagian besar karyawan pelaksana PT.Bank “X” yang juga terjaring dari hasil penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka peneliti mengajukan saran kepada perusahaan agar tidak dengan mudahnya untuk merubah peraturan yang sudah ada karena akan berdampak pada karyawan, khususnya karyawan pelaksana. Selanjutnya disarankan kepada karyawan pelaksana untuk dapat melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan lebih menekankan pada tercapainya tujuan perusahaan. Disarankan pula kepada atasan dari karyawan pelaksana dan pihak yang terkait untuk memberikan pelatihan yang memungkinkan peningkatan kinerja karyawan pelaksana

DAFTAR ISI

Lembar Judul	i
Lembar Pengesahan	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR SKEMA	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	10
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	10
1.4 Kegunaan Penelitian	10
1.5 Kerangka Pemikiran	11
1.6 Asumsi	21

BAB II LANDASAN TEORITIK

2.1. <i>Self Determination Theory</i>	22
2.1.1. Pengantar <i>Self Determination Theory</i>	22
2.1.2. Konsep Tentang <i>Needs</i>	22

2.1.3. <i>Needs, Goals & Regulatory Processes</i>	26
2.1.4. <i>Psychological Needs</i> dan Motivasi Intrinsik	27
2.3.5. Amotivasi	30
2.3.6. <i>Causality Orientation</i>	31
2.2. Masa Dewasa	33
2.2.1. Masa Dewasa Awal	33
2.2.2. Masa Dewasa Madya	35
2.2.3. Tugas Perkembangan	36
2.2.4. Karier dan Pekerjaan	38
2.2.4.1. Teori Perkembangan Santrock	38
2.2.4.2. Teori Perkembangan Donald Super	38
2.3. Organisasi	40
2.3.1. Teori Pemindahan Karyawan	41
2.3.4. Akibat-akibat Pergantian Karyawan	43
2.3.4.1. Akibat-akibat Bagi Organisasi	43
2.3.4.2 Akibat-akibat Bagi Karyawan	47

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Rancangan Penelitian	49
3.2. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	50
3.2.1. Variabel Penelitian	50

3.2.2. Definisi Operasional	50
3.3. Alat Ukur	51
3.3.1. Kuesioner GCOS	51
3.3.2. Prosedur Pengisian Kuesioner	53
3.3.3. Sistem Penilaian	53
3.3.4. Data Penunjang	54
3.3.5. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	55
3.3.5.1. Validitas Alat Ukur	55
3.3.5.2. Reliabilitas Alat Ukur	56
3.4. Populasi Penelitian	58
3.4.1. Populasi Sasaran	58
3.4.2. Karakteristik Populasi	58
3.5 Teknik Analisis	58

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Responden	60
4.1.1. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
4.1.2. Gambaran Responden Berdasarkan Umur	60
4.2. Hasil Penelitian	61
4.2.1. Gambaran <i>Causality Orientation</i> Responden	61
4.2.2. Gambaran Jumlah <i>Basic Need</i> yang terpenuhi dikaitkan dengan <i>Causality Orientation</i> Responden	63
4.3. Pembahasan	63

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan	71
5.2. Saran	72
5.2.1. Saran Untuk Penelitian Lanjutan	72
5.2.2. Saran Gunalaksana	72

DAFTAR PUSTAKA	74
-----------------------------	-----------

DAFTAR RUJUKAN	75
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1.	Tabel Gambaran Alat Ukur	52
Tabel 3.2.	Tabel Keterangan Pilihan Jawaban	53
Tabel 4.1.	Tabel Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
Tabel 4.2.	Tabel Gambaran Responden Berdasarkan Umur	60
Tabel 4.3.	Tabel <i>Causality Orientation</i>	61
Tabel 4.4.	Tabel Derajat <i>Autonomy Orientation</i>	62
Tabel 4.5.	Tabel Derajat <i>Control Orientation</i>	62
Tabel 4.6.	Tabel Derajat <i>Impersonal Orientation</i>	62
Tabel 4.7.	Tabel <i>Basic Need – Causality Orientation</i>	63

DAFTAR SKEMA

Skema 1.1 Skema Kerangka Pemikiran	20
Skema 3.1 Skema Desain Penelitian	49

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner GCOS

Lampiran 2 : Kisi-kisi Alat Ukur

Lampiran 3 : Tabel Hasil Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Lampiran 4 : *Crosstabs* Hasil Penelitian Dengan Data Penunjang

- Lampiran 4.1. *Crosstabs* antara *Causality Orientation* dan Jenis Kelamin.
- Lampiran 4.2. *Crosstabs* antara *Autonomy Orientation* dan Jenis Kelamin.
- Lampiran 4.3. *Crosstabs* antara *Causality Orientation* dan Usia.
- Lampiran 4.4. *Crosstabs* antara *Causality Orientation* dan Lama Bekerja.
- Lampiran 4.5. *Crosstabs* antara *Autonomy Orientation* dan Usia.
- Lampiran 4.6. *Crosstabs* antara *Autonomy Orientation* dan Lama Bekerja.
- Lampiran 4.7. *Crosstabs* antara *Causality Orientation* dan Pemenuhan *Need for Autonomy*.
- Lampiran 4.8. *Crosstabs* antara *Causality Orientation* dan Pemenuhan *Need for Control*.
- Lampiran 4.9. *Crosstabs* antara *Causality Orientation* dan Pemenuhan *Need for Relatedness*.