

**PENGARUH SHIFT KERJA
TERHADAP MOTIVASI BERPRESTASI PRAMUNIAGA
(di PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Malang)**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)
pada Universitas Islam Negeri (UIN) Malang**

**Disusun Oleh :
MUHAMMAD FADLI RAHMAN
04410018**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG**

2008

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH SHIFT KERJA
TERHADAP MOTIVASI BERPRESTASI PRAMUNIAGA
(di PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Malang)**

Disusun Oleh :

Muhammad Fadli Rahman

04410018

Telah disetujui oleh :

Dosen Pembimbing

Andik Roni Irawan, M. Si

NIP. 150 294 454

Tanggal 4 Juli 2008

Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Malang

H. Mulyadi, M. Pd. I

NIP. 150 206 243

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH SHIFT KERJA
TERHADAP MOTIVASI BERPRESTASI PRAMUNIAGA
(di PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Malang)**

SKRIPSI

Disusun Oleh :

Muhammad Fadli Rahman
04410018

Telah dipertahankan didepan dewan penguji
Dan dinyatakan diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
Gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)
Pada tanggal 17 Juli 2008

Susunan Dewan Penguji

Tanda Tangan

- | | |
|--|---------------------------|
| 1. Drs. H. Yahya, M. A.
(Penguji Utama) | _____
NIP. 150 246 404 |
| 2. Rahmat Aziz, M. Si
(Ketua Penguji) | _____
NIP. 150 318 464 |
| 3. Andik Rony Irawan, M. Si
(Sekretaris/ Pembimbing) | _____
NIP. 150 294 454 |

**Mengetahui dan mengesahkan,
Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Malang**

Drs. H. Mulyadi, M. Pd. I
NIP. 150 206 243

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Fadli Rahman
Tempat/ tanggal lahir : Kotabaru, 29 November 1986
NIM : 04410018
Fakultas/ Jurusan : Psikologi/ Psikologi Industri
Alamat : JL. Flamboyan Ujung, NO. 59 Kotabaru, Kalimantan Selatan

Menyatakan bahwa “skripsi” yang saya buat memenuhi persyaratan kelulusan gelar sarjana Psikologi (S. Psi) pada Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang dengan judul “**Pengaruh Shift Kerja Terhadap Motivasi Berprestasi Pramuniaga (di PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Malang)**” adalah hasil kerja saya sendiri dan bukan “ duplikasi ” karya orang lain.

Selanjutnya apabila dikemudian hari terdapat klaim dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab dosen pembimbing atau pengelola Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang, tetapi menjadi tanggung jawab pribadi saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini kami buat, atas kesadaran diri sendiri atau dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Malang, 1 Juli 2008

Penyusun



Motto

المؤمن القوي خير و احب الي الله من المؤمن الضعيف وفي كل

حال

Halaman

Persembahan

Dengan penuh ta'zim dan dengan segenap rasa cinta serta sayang, ulun hadiahkan karya ini kepada:

Ayahanda KH. Sulaiman Nain (Alm) dan Ibunda Hj. Nor Cahaya, terima kasih atas segala doa, kasih sayang, perhatian dan semua yang telah pian berikan gasan ulun yang tentu saja ulun kada sanggup untuk menghitungnya.

Kakak ku, Hj. St. Fatimah, Hj. St. Aisyah, Hj. St. Arafah, H. Fadlani, H. A. Syarwani, H. Zaini Y, H. A. Riduan, terima kasih atas segala dukungan dan perhatiannya. Mudah-mudahan ulun bisa menjadi apa yang pian harapkan. Keponakan-keponakan ku tercinta, Fahri, Rifqi, Adi, Lisa, Shofa, Ridho, Luthfi dan Sauqi, yang selalu memberikan

keceriaan didalam keseharian ku.
Tak lupa juga saya haturkan terima kasih
kepada semua pihak yang tidak bisa saya
sebutkan satu persatu " Terima kasih
untuk semuanya, aku sangat bahagia bisa
berteman dan bersahabat dengan kalian".



KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah, Tuhan sekalian alam, yang karena berkat Rahmat Nya serta Qudrah dan Iradah Nya jua kita bisa dapat menjalani kehidupan dalam keteraturan dan keselamatan. Pun tak lupa saya haturkan shalawat serta salam kepada seorang Rasul yang karena ajarannya kita bisa memperoleh nikmat Iman dan Islam.

Alhamdulillah, itulah kata yang tepat terlontar karena dengan segenap perhatian dan usaha yang maksimal akhirnya penulisan skripsi yang berjudul ” **Pengaruh Shift Kerja Terhadap Motivasi Berprestasi Pramuniaga (di PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk)** ini dapat diselesaikan dengan baik.

Selama proses penelitian dan penyusunan skripsi, penulis merasa sangat banyak mendapat perhatian, bantuan, bimbingan serta dukungan dari segala pihak. Oleh karena itu dengan segala hormat penulis mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan yang mendalam kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Imam Suprayogo, selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Malang.
2. Bapak Drs. H. Mulyadi, M. Pd. I selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang.
3. Bapak Andik Roni Irawan, M. Si, selaku dosen pembimbing skripsi atas segala waktu, perhatian, saran, dan masukan yang telah diberikan selama proses penyusunan skripsi.
4. Bapak Drs. H. Yahya, M.A. Bapak Rahmat Aziz, M. Si, Ibu Endah Kurniawati, M. Psi, Bpk Ali Ridho, M. Si. serta seluruh dosen dan staf karyawan Universitas Islam Negeri (UIN) Malang

5. Orang yang sangat berjasa dalam kehidupanku ayahanda H. Sulaiman Nain (Alm) beserta Ibunda tercinta Hj. Nor Cahaya, semoga beliau dipanjangkan umur dan selalu diberi kesehatan, Amin...
6. Kakak-kakakku tercinta, terima kasih banyak atas segala dukungannya, mudah-mudahan kita selalu menjadi anak yang berbakti kepada kedua orang tua dan mudah-mudahan saya bisa membanggakan kalian. Amin
7. Teman-teman dan sahabat dalam menuntut ilmu di Fakultas Psikologi, Sukron, bung "bond" Utomo, mba Siska, Lilik, Agustin, serta seluruh teman-teman angkatan 2004, teman-teman PKLI, kawan-kawan seperjuangan di HMI (Himpunan Mahasiswa Islam), *bubuhan* HIMAKAL (Himpunan Mahasiswa Kalimantan), serta adek-adek angkatan 2005, terima kasih atas semangat dan dukungan yang telah diberikan.
Semoga karya sederhana ini bisa bermanfaat. Tegur-sapa demi penyempurnaan skripsi ini, akan diterima dengan hati dan tangan terbuka.

ABSTRAK

Rahman, M. Fadli. Pengaruh *Shift* Kerja Terhadap Motivasi Berprestasi Pramuniaga PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Malang. Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Malang. Pembimbing : Andik Roni Irawan, M. Si

Kata Kunci : *Shift* Kerja, Motivasi Berprestasi, Pramuniaga.

Ramayana merupakan salah satu perusahaan yang bersifat sosial dan memberikan pelayanan kepada konsumen dalam menyediakan barang kebutuhan sehari-hari. Karena perusahaan yang bersifat sosial, maka Ramayana memiliki jam kerja yang panjang bagi pramuniaganya, yaitu dari jam 08.00 – 21.00 WIB. Panjangnya waktu kerja ini mengharuskan perusahaan untuk melakukan *shift* kerja bagi pramuniaga mereka. *Shift* kerja ini dilakukan agar Pramuniaga tidak terlalu terforsir dalam melakukan pekerjaan, selain itu juga untuk menjaga kualitas dan pelayanan kepada para konsumen..

Meskipun *shift* kerja seakan telah memberikan jalan pemecahan terhadap masalah waktu kerja, ternyata *shift* kerja juga memiliki dampak yang lain seperti terganggunya *system circadian ritme*, serta kemungkinan bahaya lainnya yang juga rentan mengenai pramuniaga, baik yang bekerja pada *shift* pagi maupun *shift* siang. Selain itu *shift* kerja bisa juga memberikan pengaruh terhadap motivasi berprestasi pramuniaga.

Penelitian ini dilakukan di PT. Ramayana lestari sentosa, Tbk Malang, dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh shift kerja terhadap motivasi berprestasi pramuniaga PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Malang.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif komparatif dengan bentuk kuantitatif. Bentuk kuantitatif digunakan dalam penelitian ini karena data-data dalam penelitian ini berupa angka-angka atau gejala yang diangkakan. Metode deskriptif sendiri digunakan adalah agar dapat melukiskan variabel-variabel penelitian secara sistematis, aktual dan cermat. Kemudian metode komparatif yang digunakan dimaksudkan untuk mengetahui perbedaan yang ada pada variabel y terhadap variabel x. Populasi penelitian ini adalah seluruh pramuniaga PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Malang yang secara keseluruhan berjumlah 74 karyawan. Adapun pengambilan sampelnya sebanyak 50 % dari populasi diambil secara random. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan data yang digunakan adalah angket, wawancara dan dokumentasi. Data-data yang telah diperoleh dari angket, kemudian dianalisa dengan reliablity Analisis kemudian dilanjutkan dengan analisa Analisis compare means paired-sample T Tes.

Dari hasil angket motivasi berprestasi yang dibagikan pada waktu *shift* kerja pagi diketahui hasilnya adalah, dari 33 sampel terdapat 6 responden pada kategori tinggi, termasuk kategori sedang sebanyak 21 responden dan termasuk kategori rendah 6 responden. Kemudian pada *shift* siang, dari masing-masing responden didapat hasil bahwa terdapat 5 responden pada kategori tinggi, 25 responden pada kategori sedang dan sisanya termasuk kategori rendah sebanyak 3

responden. Kemudian berdasarkan hasil mean hipotetik diketahui 8 responden pada kategori tinggi, termasuk kategori sedang sebanyak 25 responden dan termasuk kategori rendah 0 responden, dan pada *shift* siang, dari masing-masing responden didapat hasil bahwa terdapat 7 responden pada kategori tinggi, 26 responden pada kategori sedang dan sisanya termasuk kategori rendah sebanyak 0 responden. Dari hasil ini diketahui bahwa mayoritas motivasi berprestasi pramuniaga berada pada kategori sedang, sedangkan hasil nilai Uji t terhadap variabel *shift* kerja untuk jadwal pagi dan siang didapatkan t_{hitung} sebesar 0,637 dengan $p = 0,529$. Karena t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($0,637 < 2,037$) atau signifikansi t lebih besar dari 5% ($0,529 > 0,05$). Sehingga dari analisis di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan antara *shift* kerja pagi dan siang terhadap motivasi berprestasi Pramuniaga.



ABSTRACTION

Rahman M. Fadli. Influence Of Shift Work To Motivation have Achievement Salesgirl of PT. Everlasting Ramayana Sentosa, Malang Tbk. Skripsi, Unlucky Faculty Psychology University Islam Country. Counsellor : Andik Roni Irawan M. The

Keyword : Shift Job, Motivation have Achievement, Salesgirl

Ramayana represent one of the public spirited company and give service to consumer in providing everyday requirement goods. Because public spirited company, hence Ramayana have long office hours to its salesgirl, that is from clock 08.00 - 21.00 WIB. this Length in working oblige company to do shift work to their salesgirl. Shift work this done Salesgirl to do not too pressure in doing work, besides also to take care of service and quality to all consumer..

Though job shift will have given resolving road;street to problem of in working, in the reality shift work also have other impact like annoyed of ritme circadian system, and also possibility of other danger which also rentan concerning salesgirl, both for employing at morning shift and also of shift noon. Besides job shift can also give influence to motivation have salesgirl achievement [to].

This research is done by in PT. Everlasting Ramayana of sentosa, Malang Tbk, as a mean to know how influence of shift work to motivation have salesgirl achievement [to] of PT. Everlasting Ramayana of Sentosa, Malang Tbk.

Research method which is used in this research is descriptive research method [of] comparability with quantitative form. Quantitative form used in this research because datas in this research in the form of symptom or numbers which is number. Descriptive method is by xself used is to be can portray research variables systematically, aktual and is careful. Later;Then used to be comparability method to be meant to know difference exist in variable of y to variable x. this Research population [is] entire/all salesgirl of PT. Everlasting Ramayana of Sentosa, Malang Tbk which as a whole amount to 74 employees. As for its intake [of] him counted 50 % from population taken by random. In this research, technique intake of data the used is enquette, documentation and interview. Datas which have been obtained from enquette, is later;then analysed with correlation analysis of product moment of Pearson is later;then continued with analysis Analyse T Tes paired-sample means compare.

If result of enquette motivate to have alloted achievement when shift work high morning, hence indication result of enquette motivate to have high achievement also and motivation have high salesgirl achievement to also, so also the things of at noon shift. As for its result is, from 33 sampel there are 6 responder [at] high category, including category is counted 21 responder and including low category 6 responder. Later;Then at noon shift, from each responder got by result of that there are 5 responder at high category, 25 responder at category is and the rest of[is including low category counted 3 responder. Of this result is known that majority motivate to have salesgirl achievement reside in at category is.



DAFTAR ISI

Halaman Sampul	i
Halaman Judul.....	ii
Halaman Persetujuan	iii
Halaman Pengesahan.....	iv
Surat Pernyataan.....	v
Motto.....	vi
Persembahan	vii
Kata Pengantar	viii
Abstrak	x
Daftar Isi	xiv
Daftar Tabel	xvii
Daftar Bagan	xviii
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian	8
 BAB II KAJIAN TEORI	
A. Shift Kerja.....	9
1. Pengertian <i>Shift</i> Kerja.....	9
2. Karakteristik dan Kriteria <i>Shift</i> Kerja.....	10
3. Pengaruh <i>Shift</i> Kerja terhadap Kesehatan Fisik	11
4. Alasan Menggunakan <i>Shift</i> Kerja	12
5. Cara Memilih Sistem <i>Shift</i> Kerja yang Sesuai	13
6. <i>Circadian Rhythm</i>	15
7. Standar International Bagi Pekerja Malam	19
8. Putaran dan Rekomendasi <i>Shift</i> Kerja	20

9. Kajian Ke-Islaman Tentang <i>Shift</i> (Giliran Waktu) Kerja	22
B. Motivasi Berprestasi.....	29
1. Pengertian Motivasi	29
2. Pengertian Prestasi	31
3. Motivasi Berprestasi.....	33
4. Dampak-Dampak Motivasi Berprestasi	34
5. Faktor-Faktor Motivasi Berprestasi	35
6. Kajian Ke-Islaman Tentang Motivasi Berprestasi	38
C. Hubungan <i>Shift</i> Kerja Dengan Motivasi Berprestasi	43
E. Hipotesa	46
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Identifikasi Variabel Penelitian	47
B. Definisi Operasional	47
C. Populasi dan Sampel Penelitian	49
1. Populasi	49
2. sampel.....	50
D. Metode Pengumpulan Data	51
E. Uji Coba Angket.....	55
F. Reliabilitas dan Validitas Alat Penelitian	56
1. Reliabilitas	56
2. Validitas	57
G. Teknik Analisa Data.....	58
H. Deskripsi Pelaksanaan Penelitian	60
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Diskripsi Objek Penelitian.....	62
B. Paparan Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	64
1. Tingkat Motivasi Berprestasi Pramuniaga yang Bekerja pada <i>Shift</i> Pagi.....	64
2. Tingkat Motivasi Berprestasi Pramuniaga yang Bekerja pada <i>Shift</i>	

Siang.....	65
3. Pengaruh <i>Shift</i> Kerja Terhadap Motivasi Berprestasi	67
4. Perbedaan Pengaruh Motivasi Berprestasi Pramuniaga.....	70
E. Pembahasan.....	71
1. Tingkat Motivasi Berprestasi Pramuniaga yang Bekerja pada <i>Shift</i> Pagi.....	71
2. Tingkat Motivasi Berprestasi Pramuniaga yang Bekerja pada <i>Shift</i> Siang.....	72
3. Pengaruh <i>Shift</i> Kerja Terhadap Motivasi Berprestasi	75
4. Perbedaan Pengaruh Motivasi Berprestasi Pramuniaga	78
BAB V KESIMPULAN DAN SARANA	
A. Kesimpulan	81
B. Saran.....	83
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN	87

DAFTAR TABEL

Tabel I	:	19
Tabel II	:	21
Tabel III	:	22
Tabel IV	:	25
Tabel V	:	41
Tabel VI	:	52
Tabel VII	:	59
Tabel VIII	:	65
Tabel IX	:	66
Tabel X	:	67
Tabel XI	:	68
Tabel XII	:	70
Tabel XIII	:	71
Tabel XIV	:	72
Tabel XV	:	79

DAFTAR BAGAN

Bagan I	:	26
Bagan II	:	42



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era informasi dan kemajuan teknologi seperti sekarang ini tuntutan konsumen atau pasar terhadap suatu produk atau jasa semakin meningkat pula. Maka hal ini tentu mempengaruhi proses produksi, misalnya pada sebuah perusahaan ban yang pada awalnya memproduksi ban hanya sebanyak 3000 biji/hari, kemudian karena semakin meningkatnya permintaan maka produksi diharuskan menjadi 5000 biji ban/ hari. Keadaan yang demikian tentu saja memberikan dampak pada waktu kerja karyawan yang biasanya cukup sampai sore hari saja dalam bekerja menjadi sampai malam hari.

Tenaga manusia tidak seperti mesin atau bahan baku yang kapan dan dimana saja dapat digunakan oleh perusahaan. Mengingat akan kebutuhan produksi yang meningkat dan melihat keterbatasan tenaga yang dimiliki oleh karyawan, maka tidak jarang perusahaan mengambil kebijakan untuk membuat *shift* kerja dengan alasan agar proses produksi tetap berjalan dengan tidak memforsir tenaga karyawan. Pembagian waktu kerja memang salah satu strategi perusahaan untuk menyasati keberlangsungan produksi di perusahaan. Kebanyakan perusahaan membagi *shift* kerja menjadi tiga *shift* kerja yaitu *shift* pagi, *shift* siang dan *shift* malam atau menjadi dua *shift* kerja yaitu *shift* pagi – siang dan siang – malam. Akan tetapi perusahaan kadang-kadang juga tidak menyadari dampak yang bisa ditimbulkan *shift* kerja itu sendiri, bagi perusahaan

dengan memberikan *shift* kerja masalah memberikan waktu istirahat kepada karyawan sudah teratasi padahal sebenarnya jika pihak perusahaan sedikit peduli untuk mencari informasi maka akan ditemukan informasi yang penting bagi kemajuan perusahaan baik itu informasi yang sifatnya negatif maupun yang sifatnya positif. Seperti penelitian yang pernah dilakukan oleh Endah Sriwahyuni pada sebuah rumah sakit "X" di Jakarta mengenai "Penurunan Kewaspadaan Perawat dengan Kerja Bergiliran (*Shift*) pada Rumah Sakit "X" di Jakarta dan Faktor-faktor yang Berhubungan" didapatkan informasi mengenai dampak kerja *shift* yang terutama yaitu adalah gangguan *Circadian ritme* yang menyebabkan gangguan pada pola tidur, kekurangan tidur dan kelelahan yang berakibat terjadinya penurunan kewaspadaan. Di rumah sakit ini beberapa kesalahan pemberian obat terjadi terutama pada perawat dinas *shift* malam, oleh karena itu dilakukan penelitian dengan tujuan mengetahui *prevalensi* dan faktor-faktor yang berhubungan dengan penurunan kewaspadaan. Penelitian ini merupakan studi *cross sectional* (potong lintang). Jumlah sampel pada kelompok perawat rawat inap sebesar 45 orang yang diambil secara alokasi proporsional dari masing-masing unit.¹

Data penelitian Endah Sriwahyuni didapat dari *medical check up*, PK3RS, observasi, pemeriksaan fisik, pengisian kuesioner dan tes Pauli yang dilakukan dua kali setelah *shift* pagi dan setelah *shift* malam.

¹ Endah SriWahyuni, Penurunan Kewaspadaan Perawat Dengan Kerja Bergiliran (*Shift*) Pada Rumah Sakit "X" di Jakarta dan Faktor-Faktor Yang Berhubungan. 2003, Badan Litbang Indonesia: Jakarta.

Hasil penelitian Endah Sriwahyuni ini menunjukkan penurunan tingkat kewaspadaan pada perawat *shift* malam dan *prevalensi* penurunan kewaspadaan sebesar 71,1%. Faktor yang berhubungan paling kuat dengan penurunan kewaspadaan adalah beban kerja berlebih ($p=0,0004$) dan faktor yang tidak bermakna tetapi mempunyai angka yang mendekati adalah pola tidur/lama tidur siang ($p=0,0767$).

Dari penelitian ini terbukti bahwa *shift* malam mengakibatkan penurunan kewaspadaan dan secara statistik terbukti bahwa faktor beban kerja berlebih ($p>0,05$) bermakna dalam mempengaruhi penurunan kewaspadaan. Faktor lain seperti pola tidur, strategi tidur dan kualitas tidur walaupun secara statistik tidak terbukti tetapi kenyataannya berpengaruh. Ini terbukti dari penelitian yang dilakukan oleh Ohida T. (et. al.). Untuk mencegah dan mengurangi penurunan kewaspadaan perlu pemahaman yang sama baik dari pihak manajemen, perawat dan dokter perusahaan.

Selain itu juga pernah dilakukan penelitian terhadap sebuah perusahaan yaitu PT. Kusuma Tex, perusahaan ini bergerak dibidang industri textile dan menghasilkan kain mori atau grey. Dalam perusahaan itu sering dijumpai penyimpangan dari kualitas kain tenun yang berupa cacat pada permukaan kain yang dihasilkan perusahaan. Dalam usaha untuk memperoleh kualitas kain tenun yang baik, maka perlu diperhatikan faktor-faktor sistem kerja yang mempengaruhinya. Penelitian dengan fokus di bagian pertenunan memperhatikan faktor -faktor dominan yang diduga mempunyai kontribusi dalam menimbulkan ketidaksesuaian (cacat) pada kain tenun yaitu faktor operator, mesin dan *shift*

kerja. Untuk mengetahui sejauh mana faktor - faktor tersebut berpengaruh terhadap kualitas produk maka penelitian ini perlu dilakukan. Faktor operator yang diteliti terdiri dari dua level yaitu operator yang mempunyai pengalaman kerja kurang dari 5 tahun dan pengalaman kerja lebih dari 5 tahun. Faktor mesin terdiri dari 2 level yaitu mesin baru (umur kurang dari 10 tahun) dan mesin lama (lebih dari 10 tahun). Faktor *shift* kerja terdiri dari 3 level yaitu : *shift* pagi, sore dan malam. Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode eksperimen dengan model faktorial tersarang. Untuk pengolahan data digunakan analisis variansi dan uji rentang Newman - Keuls. Hasil pengujian hipotesis dengan tingkat kepercayaan 95 % menyatakan bahwa ada perbedaan yang berarti (signifikan) diantara pengaruh *shift* kerja (S) terhadap kualitas kain tenun, yaitu F hitung = 6,09 sedang F tabel = 3,15. Sedangkan pengaruh dari faktor operator (O), interaksi faktor *shift* kerja dan faktor operator (SO) dan faktor mesin yang tersarang dalam faktor operator, serta interaksi faktor *shift* kerja dan faktor mesin yang tersarang dalam faktor operator (SOM) terhadap kualitas kain tenun yang dihasilkan tidak ada perbedaan yang berarti, sehingga faktor yang paling dominan mempengaruhi kualitas produksi adalah faktor *shift* kerja².

Adanya penurunan kewaspadaan perawat dan kualitas hasil kain tenun yang diakibatkan karena pengaruh *shift* kerja secara tidak langsung sudah disinggung oleh McClelland. Dalam teorinya, McClelland menyatakan bahwa timbulnya tingkah laku karena dipengaruhi oleh kebutuhan-kebutuhan yang ada dalam diri manusia, salah satunya adalah motivasi berprestasi (*need for*

² Purbawati, Analisis Faktor-Faktor Dominan Yang Berpengaruh Terhadap Kualitas Kain Tenun Pada Perusahaan Tenun Kusuma Tex di Yogyakarta. 2007, ITS: Surabaya

achievement). *Need for achievement* ini merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini, berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu. Menurut McClelland kebutuhan berprestasi tersebut munculnya sangat dipengaruhi oleh situasi yang sangat spesifik. Apabila individu tersebut tingkah lakunya didorong oleh kebutuhan berprestasi yang tinggi maka tingkah lakunya akan nampak ciri-ciri sebagai berikut :

1. Berusaha melakukan sesuatu dengan cara-cara baru dan kreatif.
2. Mencari *feed back* (umpan balik) tentang perbuatannya.
3. Memilih resiko yang *moderat* (sedang) didalam perbuatannya. Dengan memilih resiko yang sedang berarti masih ada peluang untuk berprestasi lebih tinggi.
4. Mengambil tanggung jawab pribadi atas perbuatan-perbuatannya.

Menurut Kolb, Rubin dan Mc Intyre kebutuhan untuk berprestasi individu (*need for achievement*) sangat mempengaruhi perkembangan hasil usaha bisnisnya. Menurut Inkson yang dikutip E.M. Agus Subekti menyimpulkan bahwa individu yang mempunyai kebutuhan untuk berprestasi tinggi, cenderung memilih profesi bisnis atau usaha. Demikian juga penelitian Kock yang dikutip oleh McClelland dan Winter melaporkan bahwa adanya pengaruh antara hubungan untuk berprestasi dengan perkembangan usaha dari seorang pengusaha³.

³ As'ad, *Psikologi Industri Edisi Ke-Empat*. 2004, Liberty: Yogyakarta, hal. 54

Penerapan *shift* kerja mempunyai efek jangka panjang terhadap kesehatan dan kesejahteraan karyawan. Dalam hal ini muncul permasalahan yaitu efektivitas dari bekerja siang hari dan malam hari serta efek adaptasi terhadap perubahan-perubahan yang terjadi secara berkala didalam siklus kerja⁴ Sudah dipercaya bahwa sebagian besar dari pekerja yang bekerja pada *shift* malam memiliki resiko yang lebih tinggi untuk mengalami kecelakaan kerja dibandingkan dengan mereka yang bekerja pada *shift* normal (*shift* pagi). *Shift* pagi memang lebih disukai daripada *shift* siang kemudian *shift* siang lebih disukai daripada *shift* malam. Josling dalam artikelnya yang berjudul *Shift Work and III-Health* mempertegas anggapan tersebut dengan menyebutkan hasil penelitian yang dilakukan oleh *The Circadian Learning Centre* di Amerika Serikat yang menyatakan bahwa para pekerja *shift*, terutama yang bekerja dimalam hari, dapat terkena beberapa permasalahan kesehatan. Permasalahan kesehatan ini antara lain : gangguan tidur, kelelahan, penyakit jantung, tekanan darah tinggi, dan gangguan *gastrointestinal*⁵

Kondisi yang demikian bisa saja mempengaruhi motivasi berprestasi mereka, sehingga karyawan yang bekerja pada *shift* pagi hari memiliki hasil kerja yang lebih bagus dari karyawan yang bekerja pada *shift* siang hari.

Berdasarkan permasalahan tersebut peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang ” Pengaruh *Shift* Kerja Terhadap Motivasi Berprestasi Pramuniaga PT. Ramayana Lestari Sentosa, tbk. Cabang Malang.”

⁴ Anastasi, *Bidang-Bidang Psikologi Terapan*. 1989 Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.,hal. 275

⁵ Nurmianto, *Ergonomi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. 2004. Prima Printing : Surabaya, hal 303

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan apa yang telah disebutkan di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana tingkat motivasi berprestasi Pramuniaga PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Cabang Malang yang bekerja pada *shift* pagi ?
2. Bagaimana tingkat motivasi berprestasi Pramuniaga PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Cabang Malang yang bekerja pada *shift* siang ?
3. Apakah *shift* kerja berpengaruh terhadap motivasi berprestasi Pramuniaga PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Cabang Malang ?
4. Apakah terdapat perbedaan pengaruh motivasi berprestasi Pramuniaga PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Cabang Malang yang bekerja pada *shift* pagi dengan *shift* siang ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui bagaimana tingkat motivasi berprestasi Pramuniaga PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk cabang Malang yang bekerja pada *shift* pagi.
2. Untuk mengetahui bagaimana tingkat motivasi berprestasi Pramuniaga PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk cabang Malang yang bekerja pada *shift* siang.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *shift* kerja terhadap motivasi berprestasi Pramuniaga PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk cabang

Malang.

4. Untuk mengetahui signifikansi perbedaan pengaruh motivasi berprestasi Pramuniaga PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk cabang Malang yang bekerja pada *shift* pagi dengan *shift* siang.

B. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini meliputi:

1. Manfaat teoritis:

Secara teoritis penelitian ini dapat memberikan sumbangan keilmuan bagi keilmuan yang terkait dengan motivasi berprestasi, sekaligus sebagai bahan tela'ah bagi penelitian tentang motivasi berprestasi selanjutnya. Selain itu hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan sumbangan informasi bagi dunia akademis khususnya di Fakultas Psikologi Minat Industri UIN Malang mengenai peranan mempelajari disiplin ilmu Ergonomi dalam kaitannya untuk mengetahui motivasi berprestasi.

2. Manfaat praktis:

Secara praktis penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi yang riil mengenai peranan mempelajari disiplin ilmu Ergonomi untuk mengetahui motivasi berprestasi dalam hal kaitannya dengan *shift* kerja.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. *Shift* Kerja

1. Pengertian *Shift* Kerja

Salah satu sasaran yang akan dicapai dalam penyusunan jadwal tenaga kerja dan regu kerja bergilir ialah usaha untuk mengurangi biaya kerja (labor cost) seminimal mungkin, memberikan standar-standar pelayanan tertentu, atau menciptakan suatu kompromi yang memuaskan antara biaya kerja dan pemberian pelayanan. Meskipun dalam hal ini titik beratnya akan lebih ditekankan kepada penjadwalan tenaga kerja dan regu kerja bergilir itu sendiri, perlu disadari bahwa penjadwalan giliran itu pada hakekatnya merupakan suatu bagian dari suatu proses yang lebih luas. Permintaan akan pelayanan jasa harus diramalkan terlebih dahulu dan kemudian dijabarkan menjadi kebutuhan kerja yang dihitung menurut perhitungan jam setiap hari, atau hari dalam setiap minggu, dan sebagainya. Dengan demikian penjadwalan itu disusun dalam kaitannya dengan kebutuhan-kebutuhan tersebut, dan akhirnya tenaga kerja individual harus diberi tugas menurut hari-hari kerja dan giliran kerja⁶.

Produktivitas kerja karyawan dapat diusahakan dengan melakukan pembagian kerja sesuai dengan waktu kerja atau bisa diistilahkan dengan *shift work*. Jewel dan Siegal mengartikan *shift* kerja sebagai strategi penjadwalan jam kerja sedemikian rupa sehingga kelompok karyawan tetap yang berbeda,

⁶ Buffa, *Modern Production & Operation Management*. 1997, John Walley & Sons Inc: Singapore, hal. 77

melakukan tugas pekerjaan yang sama dalam jangka waktu yang berbeda selama 24 jam. *Shift* kerja menurut Ronald merupakan bagian dari suatu penjadwalan didalam suatu kelompok karyawan dalam perusahaan untuk mencapai suatu tingkat produksi yang tinggi dengan beroperasi secara terus menerus. Kemudian menurut Anastasi *shift* kerja adalah suatu variasi dalam pengaturan kerja secara bergilir untuk menjangkau berbagai tingkat operasional dan berjenis-jenis ketrampilan yang luas. Sedangkan menurut Kromer *shift* kerja adalah suatu sistem kebiasaan kerja yang dilakukan secara terus menerus di perusahaan pada waktu yang berbeda (pagi, siang, malam)

Dibawah ini adalah contoh pembagian *shift* kerja⁷

7 pagi – 3 sore	3 sore – 11 malam	11 malam – 7 pagi
<i>Shift</i> pertama	<i>Shift</i> Kedua	<i>Shift</i> Ketiga

2. Karakteristik dan Kriteria *Shift* Kerja

Shift kerja mempunyai dua macam bentuk, yaitu *shift* berputar (*Rotation*) dan *shift* tetap (*Permanent*). Dalam merancang perputaran *shift* ada dua macam yang harus diperhatikan, yaitu :

- Kekurangan istirahat atau tidur hendaknya ditekan sekecil mungkin sehingga dapat meminimumkan kelelahan.
- Sediakan waktu sebanyak mungkin untuk kehidupan keluarga dan sosial.

⁷ [http:// waktu_kerja.htm](http://waktu_kerja.htm)

Knauth dalam jurnalnya yang berjudul *The Design of Shift Sistem* mengemukakan bahwa terdapat 5 faktor utama yang harus diperhatikan dalam *shift* kerja, antara lain:

- a. Jenis *Shift* (Pagi, Siang, Malam)
- b. Panjang Waktu tiap *shift*
- c. Waktu dimulai dan diakhirinya satu *shift*
- d. Distribusi waktu istirahat
- e. Arah transisi *shift*⁸

Ada lima kriteria dalam mendesain suatu *shift* kerja, antara lain :

- a. Setidaknya ada jarak 11 jam antara permulaan dua *shift* yang berurutan.
- b. Seorang pekerja tidak boleh bekerja lebih dari tujuh hari berturut-turut (seharusnya 5 hari kerja, 2 hari libur).
- c. Sediakan libur akhir pekan (setidaknya 2 hari).
- d. Rotasi *shift* mengikuti matahari.
- e. Buat jadwal yang sederhana dan mudah diingat⁹.

3. Pengaruh *Shift* Kerja terhadap Kesehatan Fisik

Sudah dipercaya bahwa sebagian besar dari pekerja yang bekerja pada *shift* malam memiliki resiko yang lebih tinggi untuk mengalami kecelakaan kerja dibandingkan dengan mereka yang bekerja pada *shift* normal (*shift* pagi). Josling (1998) dalam artikelnya yang berjudul *Shift Work and III-Health* mempertegas anggapan tersebut dengan menyebutkan hasil penelitian yang dilakukan oleh *The*

⁸ Nurmianto, *Ergonomi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. 2004. Prima Printing : Surabaya. hal. 302

⁹ Ibid. hal. 303

Circadian Learning Centre di Amerika Serikat yang menyatakan bahwa para pekerja *shift*, terutama yang bekerja di malam hari, dapat terkena beberapa permasalahan kesehatan. Permasalahan kesehatan ini antara lain: gangguan tidur, kelelahan, penyakit jantung, tekanan darah tinggi, dan gangguan *gastrointestinal*. Segala gangguan kesehatan tersebut, ditambah tekanan stress yang besar dapat secara otomatis meningkatkan resiko terjadinya kecelakaan pada para pekerja *shift* malam.

4. Alasan Menggunakan *Shift* Kerja

Dalam suatu perusahaan yang baik tentunya tidak hanya mempertahankan kondisi psikologis kerjanya, tetapi juga kondisi temporal dari karyawan, yaitu pengaturan *shift* atau penjadwalan waktu kerja setiap hari. Banyak perusahaan besar menggunakan lima sampai sembilan jam kerja per hari. Hal ini dilakukan karena tidak terlepas dari kebutuhan sosial akan pelayanan¹⁰.

Restoran, swalayan, polisi dan rumah sakit, ini adalah contoh usaha pelayanan yang sering memperpanjang waktu kerja sampai tengah malam, bahkan sampai sehari semalam, ini berarti diperlukan lebih dari satu kelompok kerja untuk pekerjaan tersebut. Selain itu dengan *shift* kerja juga diharapkan pada karyawan tetap konsisten saat berada di waktu puncak pekerjaan.

¹⁰ Ibid hal. 301

5. Cara Memilih Sistem *Shift* Kerja Yang Sesuai

Pada dasarnya, terdapat tiga aspek penting yang perlu diperhatikan dalam pemilihan sistem *shift*, yakni¹¹ :

a. Kesehatan dan Keselamatan Pekerja

Suatu sistem syaraf manusia biasanya memiliki daya tolak yang luar biasa terhadap perubahan yang tiba-tiba. Jadi, penjadwalan kerja seharusnya diatur sehingga tidak mengganggu sistem syaraf tersebut secara berlebihan. Biasanya hal ini dilakukan dengan memberikan perubahan bersifat sementara dan berikutnya pekerja dikembalikan pada kondisi normalnya. Misalnya, seorang pekerja hanya menjalani satu *shift* malam dalam satu minggunya. Cara lain, adalah dengan memberikan perubahan yang permanen pada pekerja, sehingga ia terbiasa dengan keadaan tersebut. Contoh, pekerja tersebut melakukan *shift* malam terus menerus tanpa diselingi oleh *shift* yang berlainan. Hal lain yang perlu diperhatikan adalah, pekerja yang mengalami gangguan kesehatan, seperti kesulitan pencernaan dan sulit tidur, biasanya dipengaruhi secara negatif oleh *shift* malam.

b. Performansi Kerja

Berkurangnya jumlah dan kualitas tidur pekerja malam mengacu pada berkurangnya performansi pekerja. Pada beberapa pekerjaan, interaksi yang terjadi pada kesenjangan kebutuhan kerja-kondisi tubuh dengan

¹¹ Ibid. hal. 306

kesulitan tidur dapat menimbulkan penurunan secara signifikan pada performansi dan keselamatan pekerja malam.

c. Interaksi Sosial

Kebutuhan seseorang pasti berbeda-beda. Permasalahan pokok yang berhubungan dengan *shift* kerja adalah terkadang pekerja tidur saat kegiatan sosial berlangsung. Hal ini menyebabkan pekerja sulit memberikan waktunya pada keluarga, berkumpul dengan teman atau berinteraksi dengan masyarakat untuk mendapatkan nilai sosial yang besar. Sedangkan kegiatan harian lain seperti olahraga, belanja atau menonton televisi sebagai hiburan dapat dilupakan.

Selanjutnya dalam menentukan *shit* kerja yang sesuai, kriteria perlu ditetapkan untuk mendapatkan sistem yang disetujui banyak pihak. Sebagai contoh, seseorang dapat membuat kebutuhan kerja sebagai berikut¹² :

- a. Waktu kerja tiap hari tidak boleh lebih dari 8 jam.
- b. Jumlah *shift* kerja malam yang berurutan untuk seorang pekerja, harus ditekan sekecil mungkin.
- c. Setiap *shift* malam harus diikuti dengan waktu libur setidaknya 24 jam
- d. Tiap perencanaan *shift* kerja mesti meliputi akhir pekan, paling tidak 2 hari berurutan.

Untuk pekerja malam dan sore hari, tingkat penerangan yang tinggi harus tersedia, yakni sekitar 2000 Lux atau lebih. Selain itu, stimulan bagi pekerja agar

¹² Ibid. hal. 307

pekerja tetap terjaga dan waspada perlu dilakukan, seperti pemasangan musik, penyediaan minuman berkafein dan makanan panas.

Dari peninjauan psikologis, fisiologis, performansi dan tingkah laku sosial, rekomendasi berikut patut dijadikan acuan bagi perencanaan *shift* kerja, yaitu :

- a. Aktivitas kerja harus mengikuti pola kebiasaan tubuh.
- b. Pelaksanaan kerja di siang hari lebih disukai.
- c. *Shift* sore hari lebih disukai daripada *shift* malam.
- d. Bila pembagian *shift* diperlukan terdapat dua aturan yang berlawanan yaitu: (1) pekerja melakukan hanya satu *shift* malam/ sore dalam satu minggu kerja atau (2) secara permanen melakukan *shift* malam.
- e. Waktu kerja cukup dilakukan 8 jam selama satu *shift*, tetapi bagi pekerjaan yang membutuhkan perhatian mental/ fisik tinggi, sebaiknya waktu kerjanya dipersingkat. Sebaliknya waktu kerja tiap *shift* dapat diperpanjang pada pekerjaan yang sifatnya rutin.
- f. Jam kerja minggu yang terkompresi sebaiknya dilakukan pada pekerjaan yang rutin, contohnya 10 jam pada 4 hari kerja.

6. *Circadian Rhythm.*

Subyek penelitian telah ditempatkan dalam suatu tempat perlindungan dimana dalamnya gejala-gejala harian dihilangkan seperti dengan menghilangkan semua kontak sosial. Pada kondisi ini, ritme tubuh berubah menjadi siklus lebih panjang. Ritme psikologis dianggap sebagai turunan genetic tetapi menjadi terpengaruh dengan gejala eksternal (“*Zeitgeber*”). Orang yang tinggal di garis

khatulistiwa, dimana terdapat siklus siang malam selama 12 jam setahun, telah menyebutkan *circadian rhythm*. Bahasa sosial juga penting dalam memasukkan *circadian rhythm* pada manusia – mungkin melebihi pencahayaan. Orang yang tinggal di Arctic siang hari total dimusim panas dan malam hari total dimusim dingin juga mempunyai ritme yang teridentifikasi sebagai pengaruh gejala sosial yang kuat.

Terdapat bukti kuat bahwa performansi kerja bervariasi dalam satu hari; kesalahan dan kecelakaan di industri lebih banyak terjadi pada waktu-waktu tertentu saja. Pengaruh waktu telah ditemukan pada kecepatan membaca meteran gas atau menjawab *switchboard*, frekuensi pengemudi tertidur dibelakang kemudi atau pengemudi kereta api kehilangan sinyal. Efek ini biasanya terjadi pada malam hari dan selama *postlunch dip*. Permasalahan dapat terjadi ketika pekerja beradaptasi dengan siklus pencahayaan yang khusus dan gelap; tidur dan bangun harus beradaptasi dengan siklus yang baru, khususnya jika perbedaan lebih besar dari 4 jam. Adaptasi terhadap zona waktu baru tampak lebih cepat jika jadwal baru menghasilkan banyak penerimaan terhadap kondisi baru.

Berbagai macam fungsi tubuh manusia dan hewan berfluktuasi dengan siklus 24 jam, dinamakan *circadian rhythm* (*circa dies* = kira-kira satu hari). Meskipun jika pengaruh normal dari siang dan malam diabaikan, contohnya diartctic, atau dalam sebuah ruangan tertutup dengan pencahayaan buatan, sejenis jam internal dimainkan, atau bisa juga disebut dengan *endogenous rhythm*. Ritme ini bervariasi tiap individual, tetapi beroperasi dalam siklus 22 dan 25 jam.

Dalam keadaan normal *endogenous rhythm* disamakan menjadi siklus 24 jam dengan bermacam-macam “pemeliharaan waktu”:

- a. Perubahan dari siang ke malam dan semacamnya;
- b. Kontak sosial
- c. Pekerjaan
- d. Pengetahuan waktu jam

Fungsi tubuh yang ditandai dengan *circadian* adalah tidur, kesiapan untuk bekerja, dan banyak proses otonom, vegetatif seperti metabolisme, temperatur tubuh, dan tekanan darah. Semua fungsi manusia yang telah dipelajari menunjukkan siklus harian yang teratur.

Circadian Rhythm yang sudah sangat terkenal adalah ritme temperatur tubuh, yang menunjukkan fluktuasi harian yang berkisar $0,5^{\circ}\text{C}$ yang merupakan sisi lain nilai pokok dari 37°C . Siklus mencapai titik terendah sekitar pukul 04.00, dan mulai meningkat lagi sekitar pukul 06.00 (umumnya sebelum seseorang bangun) dan meningkat tajam sampai tengah hari dan lebih lambat sesudahnya. Temperatur puncak dicapai dititik manapun antara tengah hari dan malam hari, tetapi paling banyak antara pukul 18.00 dan 21.00. mulai pukul 22.00 dan seterusnya, temperatur mulai turun secara tajam. Terdapat perubahan siklus yang hampir sama dalam jantung, pernapasan dan fungsi kelenjar ginjal, tekanan darah, sekresi endokrin yang bermacam-macam, dan sebagainya – meskipun mencapai puncak dan lembah pada waktu-waktu yang berbeda.

Circadian Rhythm sebagian dikendalikan oleh “jam tubuh” (keadaan ilmiah yang tak dikenal) dan sebagian disamakan dengan dunia luar melalui

isyarat yang tak dikenal dengan *zeitgebers* (Jerman: *zeit*, waktu; *geber*, *giver*). Efek dari semua ini, pada siklus psikologi tertentu, dapat ditutup dengan aktivitas, jumlah bahan makanan yang masuk dan sebagainya. Jam tubuh internal, ketika jatuh pada peralatannya sendiri, tampak berjalan agak lambat. Masyarakat secara keseluruhan terisolasi dari isyarat waktu lingkungan mengembangkan ritme temperatur tubuh dengan periode $25 \pm 0,5$ jam (Wever, 1985).

Ritme temperatur tubuh dipasangkan berdekatan dengan perubahan siklus dalam *arousal* yang mendasari pola tidur dan bangun harian normal. Selain itu terdapat kecenderungan melalui timbulnya rasa kantuk pada waktu-waktu tertentu, tidak peduli kita sudah tidur atau belum – lebih banyak belum. Kita mungkin merasa paling mengantuk saat jam-jam diawal pagi hari (02.00-07.00) dan lebih kurang saat siang hari (14.00-17.00). Pada saat ini, *microsleeps* dapat berakibat pada keacuhan, mudah lupa dan jenis penyakit hilang ingatan yang lain.

Tidak seperti siklus temperatur tubuh, siklus rasa kantuk bimodal, memiliki dua puncak. Yang lebih dini (dan lebih besar) dari hal ini bertepatan dengan lembah siklus temperatur tubuh. Hal ini sering mengacu pada istilah *post-lunch dip* (Colquhoun, 1971). Penelitian-penelitian telah menunjukkan performansi mental biasanya tidak berpasangan diawal siang hari, meskipun temperatur tubuh terus meningkat. Hal ini bukan hanya hasil *post-prandial somnolence*, karena terjadi pada saat yang sama ketika orang-orang belum makan siang. Ada kemungkinan *post-lunch dip*, yang terjadi seperti pada titik tengah siklus circadian, merupakan manifestasi 12 jam *ultradian rhythm*, keadaan alamiah yang belum dipahami. (*Ultradian rhythm* adalah sesuatu dengan waktu

siklus yang kurang dari satu hari). Beberapa orang, yang terisolasi dari isyarat waktu lingkungan, meniru pola tidur biphasic, dengan kecenderungan tidur mayoritas pada titik terendah dari siklus temperatur dan minoritas pada titik tengah. Lebih jauh lagi, beristirahat pada awal siang hari telah menunjukkan bukti yang baik dalam pemulihan tubuh¹³.

7. Standar Internasional Bagi Pekerja Malam

Pada sidang ke-77 di Jenewa tanggal 26 Juni 1990 dibahas mengenai standar internasional bagi pekerja malam. Standar yang dimaksud adalah *The Night Work Convention* dan *Recommendation*. *The Night Work Convention* membahas mengenai kesehatan dan keselamatan, transfer kerja siang hari, perlindungan bagi kaum wanita, kompensasi dan pelayanan sosial. *Recommendation* membahas mengenai batas waktu kerja normal, waktu istirahat yang minimum antar *shift*, transfer kerja siang pada situasi khusus, kesempatan pelatihan.

Tabel I

NO	Bidang	Ukuran
1.	Jam kerja normal	Tidak lebih dari 8 jam per hari
2.	<i>Overtime</i>	Tidak ada <i>shift</i> kerja yang penuh berurutan
3.	Waktu istirahat	Sekurang-kurangnya 11 jam antar <i>shift</i>
4.	Jam kerja istirahat	Istirahat untuk makan dan istirahat
5.	Ibu/ calon ibu	Penugasan disiang hari (sebelum dan sesudah kehamilan)
6.	Pelayanan sosial	Batas waktu transportasi, biaya dan perbaikan keselamatan. Perbaikan kualitas istirahat
7.	Situasi khusus	Toleransi pada pekerja yang mempunyai tanggung jawab bagi keluarga, pekerja yang lamban dan tua

¹³ Ibid. hal, 310

8.	Pelatihan	Mendapatkan kesempatan pelatihan
9.	<i>Transfer</i>	Pemikiran khusus untuk ditugaskan siang hari (setelah bertahun-tahun bekerja pada malam hari)
10.	Pensiun	Pemikiran khusus bagi pekerja yang pensiun sebelum waktunya

8. Perputaran dan Rekomendasi *shift* Kerja

Merancang perputaran *shift* kerja tidak bisa dilakukan sembarangan, ada hal-hal yang harus diperhatikan dan diingat, seperti yang dikemukakan oleh Pribadi (1998) berikut ini:

- a. Kekurangan tidur atau istirahat hendaknya ditekan sekecil mungkin sehingga dapat meminimumkan kelelahan.
- b. Sediakan waktu sebanyak mungkin untuk kehidupan keluarga dan kontak sosial.

Pembuatan jadwal *shift* kerja tidak bisa mengabaikan aspek-aspek yang mempengaruhinya. Grandjean (1986) mengemukakan teori (Schartzenau) yang menyebutkan ada beberapa saran yang harus diperhatikan dalam penyusunan jadwal *shift* kerja, yaitu :

- a. Pekerja *shift* malam sebaiknya berumur antara 25-50 tahun .
- b. Pekerja yang cenderung punya penyakit diperut dan usus, serta yang punya emosi tidak stabil disarankan untuk tidak ditempatkan *shift* malam.
- c. Yang tinggal jauh dari tempat kerja atau yang berada dilingkungan yang ramai tidak dapat bekerja malam.
- d. Sistem *shift* 3 rotasi biasanya berganti pada pukul 6 - 14 - 22 lebih baik diganti pada pukul 7 - 15 - 23 atau 8 - 16 - 24.

- e. Rotasi pendek lebih baik daripada rotasi panjang dan harus dihindarkan kerja malam terus menerus.
- f. Rotasi yang baik 2 – 2 – 2 (metropolitan pola) atau 2 – 2 – 3 (continental pola). Lihat tabel. II dan III
- g. Kerja malam 3 hari berturut-turut harus segera diikuti istirahat paling sedikit 24 jam
- h. Perencanaan *shift* meliputi akhir pekan dengan 2 hari libur berurutan
- i. Tiap *shift* terdiri dari satu kali istirahat yang cukup untuk makan¹⁴.

Tabel II
Sistem *shift* dengan pola 2 – 2 – 3 (Continental Pola)

Minggu I	Senin Selasa Rabu Kamis Jum'at Sabtu Minggu	Pagi Pagi Sore Sore Malam Malam Malam	Minggu III	Senin Selasa Rabu Kamis Jum'at Sabtu Minggu	Malam Malam - - Pagi Pagi pagi
Minggu II	Senin Selasa Rabu Kamis Jum'at Sabtu Minggu	- - Pagi Pagi Sore Sore Sore	Minggu IV	Senin Selasa Rabu Kamis Jum'at Sabtu Minggu	Sore Sore Malam Malam - - -

¹⁴ Ibid. hal 313

Tabel III

Sistem *shift* dengan pola 2 – 2 – 2 (metropolitan pola)

Minggu I	Senin Selasa Rabu Kamis Jum'at Sabtu Minggu	Pagi Pagi Sore Sore Malam Malam -	Minggu V	Senin Selasa Rabu Kamis Jum'at Sabtu Minggu	Malam Malam - - Pagi Pagi Sore
Minggu II	Senin Selasa Rabu Kamis Jum'at Sabtu Minggu	- Pagi Pagi Sore Sore Malam Malam	Minggu VI	Senin Selasa Rabu Kamis Jum'at Sabtu Minggu	Sore Malam Malam - - Pagi pagi
Minggu III	Senin Selasa Rabu Kamis Jum'at Sabtu Minggu	- - Pagi Pagi Sore Sore Malam	Minggu VII	Senin Selasa Rabu Kamis Jum'at Sabtu Minggu	Sore Sore Malam Malam - - Pagi
Minggu IV	Senin Selasa Rabu Kamis Jum'at Sabtu Minggu	Malam - - Pagi Pagi Sore Sore	Minggu VIII	Senin Selasa Rabu Kamis Jum'at Sabtu Minggu	Pagi Sore Sore Malam Malam - -

9. Kajian Ke-Islaman Tentang *Shift* (Giliran waktu) Kerja

Bekerja adalah hakikat kehidupan manusia. Selama manusia hidup, dia harus bekerja. Pekerjaan adalah suatu berkat Tuhan yang harus disyukuri dan diterima dengan sukacita. Sebagai pemberian dan kesempatan yang diberikan oleh Tuhan, maka kita harus melakukannya didalam doa dan minta pertolongan dari Tuhan. Dengan keyakinan tersebut kita bukan saja mempunyai kekuatan baru dan

tidak perlu merasa lelah, akan tetapi juga mempunyai optimisme dan kepastian akan memperoleh hasil yang diharapkan.

Pekerjaan adalah sumber penghasilan, sebab itu setiap orang yang ingin memperoleh penghasilan yang lebih besar dan tingkat penghidupan yang lebih baik, haruslah siap dan bersedia untuk bekerja keras. Kita wajib memerangi kemalasan dan keengganan bekerja atau keengganan berusaha. Meskipun demikian kita tetap harus menyadari bahwa tubuh kita tidak seperti mesin yang bisa digunakan penuh selama 24 jam. Manusia juga membutuhkan istirahat yang cukup untuk bisa terus melakukan aktivitasnya. Hal ini sesuai dengan apa yang diberitahukan Allah dalam firman-Nya sebagai berikut :

a) Al-an'am : 96

قُلْ مَنْ ذَا الَّذِي يَدْعُنَا لِنَعْبُدَ ۖ لَهُ الْمُلْكُ يَوْمَ السُّعْيِ ۚ إِنَّكُمْ لَعِندَهُ حَاكِمُونَ
قُلْ مَنْ ذَا الَّذِي يَدْعُنَا لِنَعْبُدَ ۚ لَهُ الْمُلْكُ يَوْمَ السُّعْيِ ۚ إِنَّكُمْ لَعِندَهُ حَاكِمُونَ

Artinya : “ *Dia menyingsingkan pagi dan menjadikan malam untuk beristirahat, dan (menjadikan) matahari dan bulan untuk perhitungan. Itulah ketentuan Allah yang Maha Perkasa lagi Maha Mengetahui.*”¹⁵

b) As-sajdah : 5

قُلْ مَنْ ذَا الَّذِي يَدْعُنَا لِنَعْبُدَ ۚ لَهُ الْمُلْكُ يَوْمَ السُّعْيِ ۚ إِنَّكُمْ لَعِندَهُ حَاكِمُونَ
قُلْ مَنْ ذَا الَّذِي يَدْعُنَا لِنَعْبُدَ ۚ لَهُ الْمُلْكُ يَوْمَ السُّعْيِ ۚ إِنَّكُمْ لَعِندَهُ حَاكِمُونَ

Artinya : “ *Dia-lah yang menjadikan matahari bersinar dan bulan bercahaya dan ditetapkan-Nya manzilah-manzilah (tempat-tempat) bagi perjalanan bulan itu, supaya kamu mengetahui bilangan tahun dan*

¹⁵ Al-qur'an digital versi 2.0

perhitungan (waktu). Allah tidak menciptakan yang demikian itu melainkan dengan hak. Dia menjelaskan tanda-tanda (kebesarannya) kepada orang-orang yang Mengetahui. “

c) An-nazia’at : 46

قِيَامَ يَوْمَ تَأْتِي سَائِرَ الْجِبَالِ كَالْعِهْنِ الْمُقْلَقِ

Artinya : “ Pada hari mereka melihat hari berbangkit itu, mereka merasa seakan-akan tidak tinggal (di dunia) melainkan (sebentar saja) di waktu sore atau pagi hari. “

d) Al-an’aam : 60

إِنَّمَا نَحْنُ بَدَأُكُمْ كَمَا بَدَأْنَا دَابَّةَ الْغَلَامِ أَتَدْرِكُونَ

قِيَامَ يَوْمَ تَأْتِي سَائِرَ الْجِبَالِ كَالْعِهْنِ الْمُقْلَقِ

Artinya : “ Dan dialah yang menidurkan kamu di malam hari dan dia mengetahui apa yang kamu kerjakan di siang hari, Kemudian dia membangunkan kamu pada siang hari untuk disempurnakan umur(mu) yang Telah ditentukan, Kemudian kepada Allah-lah kamu kembali, lalu Dia memberitahukan kepadamu apa yang dahulu kamu kerjakan.”

e) Al – Furqan : 47

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِنَّمَا جَعَلْنَا لَيْلِيَكُمْ وَسَائِرَ يَوْمِكُمْ لِيَعْمَلُوا فِيهَا مَا رَزَقْتُم مِّنْ قَبْلُ وَإِنَّكُمْ أَتَدْرِكُونَ

Artinya : ” Dialah yang menjadikan untukmu malam (sebagai) pakaian, dan tidur untuk istirahat, dan Dia menjadikan siang untuk bangun berusaha. ”

f) Al Qashash, ayat 73

وَلَقَدْ جَعَلْنَا لَيْلِيكُمْ وَسَائِرَ يَوْمِكُمْ لِيَعْمَلُوا فِيهَا مَا رَزَقْتُم مِّنْ قَبْلُ وَإِنَّكُمْ أَتَدْرِكُونَ

بِرَحْمَتِنَا

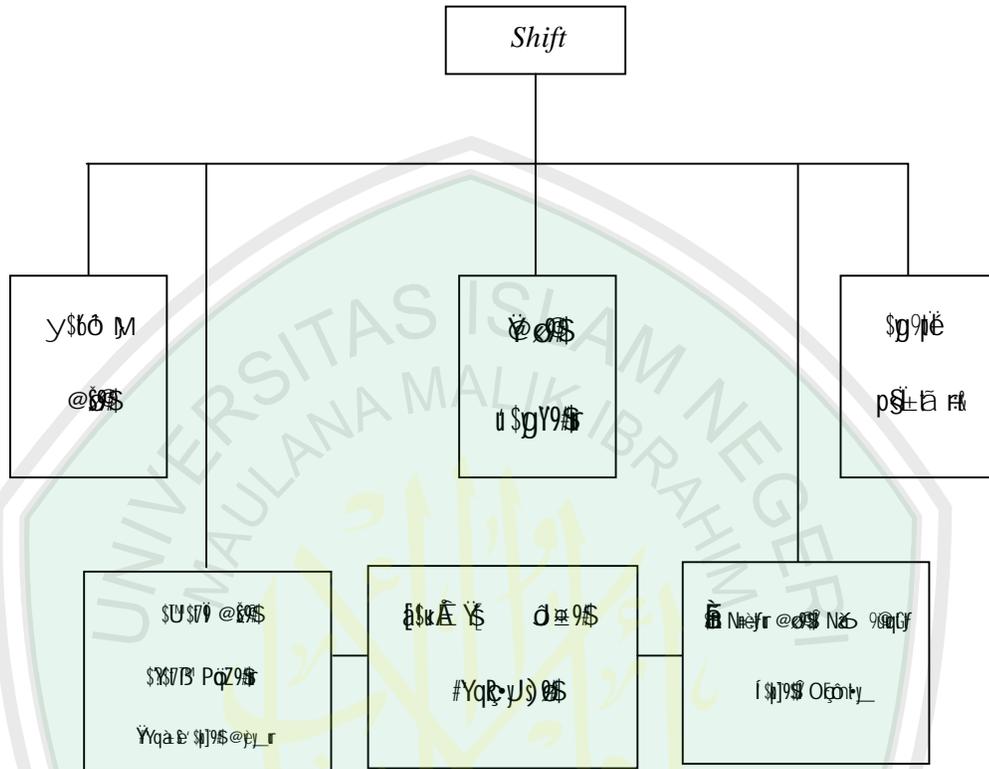
Artinya : ” Dan Karena rahmat-Nya, dia jadikan untukmu malam dan siang, supaya kamu beristirahat pada malam itu dan supaya kamu

mencari sebahagian dari karunia-Nya (pada siang hari) dan agar kamu bersyukur kepada-Nya. ”

Tabel IV

No	Shift	Surat dan Ayat
1	<p>y\$60 MDan @00\$ (pagi dan malam)</p>	Al-an'am : 96
2	<p>0\$K A Y\$ 0 # 9\$ Dan #YqR yJ) 0\$ (matahari bersinar dan bulan bercahaya)</p>	As-sajdah : 5
3	<p>\$g 9iè # p\$ ± È (sore atau pagi hari)</p>	An-nazia'at : 46
4	<p>\$B N#èfr @00\$ N# 900Gf Èi \$p19\$ 0è0ty (menidurkan kamu di malam hari dan dia mengetahui apa yang kamu kerjakan di siang hari)</p>	Al-an'aam : 60
5	<p>Yyqà È \$p19\$ @py_r \$Y\$7B PqZ9# \$U\$79 @00\$ (untukmu malam (sebagai) pakaian, dan tidur untuk istirahat, dan dia menjadikan siang untuk bangun berusaha)</p>	Al – Furqan : 47
6	<p>i\$gY9# @00\$ (malam dan siang)</p>	Al Qashash, ayat 73

Bagan I



Berdasarkan beberapa ayat diatas diketahui bahwa waktu dalam pandangan Islam terbagi menjadi 4, yaitu siang dan malam serta pagi dan sore, dimana setiap bagian memiliki fungsinya masing-masing, misalnya siang adalah waktu untuk bekerja dan malam waktu untuk istirahat. Jelas sekali Allah menghendaki bahwa kita jangan terlalu memaksakan diri dalam melakukan aktivitas sampai akhirnya mendzalimi diri dengan memforsir tenaga yang pada akhirnya akan merugikan diri sendiri. Seorang muslim harus bisa mengatur saat untuk istirahat dan bersantai, karena terkadang manusia mengalami kebosanan jika selalu bersikap serius, dan hati juga mengalami kejenuhan sebagaimana tubuh juga mengalami hal yang sama, maka hendaknya ia (muslim) meluangkan waktunya untuk bercanda dan berlibur dengan hal-hal yang diperbolehkan oleh

syariat. Sebagaimana Ali r.a, pernah berkata, yang artinya : ” *hiburlah hati kaliam barang sebentar karena sesungguhnya hati jika dipaksa maka ia akan buta.*”

Seorang muslim tidak layak membebani dirinya dengan pekerjaan yang melelahkan tanpa istirahat. Ia melalaikan hak dirinya, hak keluarganya, hak masyarakatnya walaupun pekerjaan itu berupa puasa, shalat, haji dan zakat. Rasulullah pernah bersabda yang artinya ” *sesungguhnya tubuhmu mempunyai hak atasmu, keluargamu mempunyai hak atasmu, dan tamumu mempunyai hak atasmu.*”.(HR. Bukhari)¹⁶

Budaya kerja islami bertumpu pada *akhlakul karimah*, umat islam akan menjadikan akhlak sebagai energi batin yang harus menyala dan mendorong setiap langkah kehidupannya dalam koridor jalan yang lurus. Semangat dirinya adalah *minallah, fi sabilillah, ilallah* (dari Allah, dijalan Allah dan untuk Allah). Salah satu esensi dan hakikat dari etos kerja dan pemanfaatan waktu (jam kerja) muslim yang baik adalah cara seseorang menghayati, memahami dan merasakan betapa berharganya waktu. Satu detik berlalu tidak mungkin dia kembali. Waktu merupakan deposito paling berharga yang dianugerahkan Allah SWT secara gratis dan merata kepada setiap orang. Waktu adalah sehelai kertas kehidupan yang harus ditulis dengan deretan kalimat kerja dan prestasi. Dia akan merasakan kehampaan yang luar biasa apabila waktu yang dilaluinya tidak diisi dengan kreasi, kalimat kerjanya terputus atau dia akan merasakan kekosongan jiwa apabila ada waktu yang kosong serta tidak mempunyai nilai apapun.

¹⁶ Qardhawi, Yusuf. *Manajemen Waktu Seorang Muslim*. 2007. Ziyad : Surakarta hal. 41

Bagi seorang muslim waktu adalah netral dan terus merayap dari detik ke detik dan disadari bahwa sedetik yang berlalu tak akan pernah kembali kepadanya. Baginya waktu adalah aset Ilahiah yang sangat berharga, ladang subur yang membutuhkan ilmu dan amal saleh untuk diolah serta dipetik hasilnya pada waktu dan kesempatan yang lain.

Waktu adalah rahmat yang tidak terhitung. Pengertian terhadap makna waktu merupakan rasa tanggung jawab yang sangat besar atas kemuliaan hidupnya. Sebagai konsekuensinya, dia menjadikan waktu sebagai wadah produktivitas. Ada semacam bisikan dalam jiwanya agar jangan melewatkan barang sedetik pun kehidupan ini tanpa memberi waktu¹⁷.

Setiap insan beriman wajib untuk memenej waktunya, yakni antara kewajiban-kewajiban dan amal-amal – baik urusan agama maupun urusan dunia – agar tidak terjadi benturan antara satu dengan yang lain, baik benturan antara yang *urgen* dengan yang tidak, yang vital dan yang tidak, yang harus tepat waktu dengan yang tidak. Ia harus mampu memilah pekerjaan mana yang harus didahulukan dan pekerjaan mana yang masih bisa ditunda pelaksanaannya. Nabi SAW bersabda dari suhuf Ibrahim, yang artinya : ” *wajib bagi orang yang berakal – selama ia tidak lupa – untuk memperhatikan 4 waktu baginya: waktu untuk bermunajat kepada Rabbnya, waktu untuk bermuhasabah, waktu untuk memikirkan penciptaan Allah, dan waktu luangnya untuk makan serta minum.*” (HR. Ibnu Hibban).¹⁸

¹⁷ Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*. 2002. Gema Islami : Jakarta. hal. 76

¹⁸ Qardhawi, Yusuf. *Manajemen Waktu Seorang Muslim*. 2007. Ziyad : Surakarta hal.39

Jadi, bagi seorang muslim bekerja dan pembagian jadwal (*shift*) kerja adalah aktivitas yang dilakukan dengan mengarahkan segala kemampuan dengan tetap berpegang pada aturan agama yang ditunjukkan dengan menghasilkan buah karya yang bisa dinikmati tanpa memforsir tenaga berlebihan sehingga memberikan kesempatan kepada tubuh untuk melakukan istirahat dan melaksanakan kewajiban seorang pramuniaga atau karyawan kepada tuhan.

B. Motivasi Berprestasi

1. Pengertian Motivasi

Istilah motivasi pertama kali berasal dari kata dalam bahasa latin yaitu *movere* yang berarti berpindah (*to move*). Dari berbagai definisi motivasi yang terdapat dalam berbagai literatur, Greenberg dan Baron mengartikan motivasi sebagai berikut : "*motivation as a set of process that arouse, direct, and maintain human behavior toward ataining some goal*". Definisi ini memberi pengertian bahwa motivasi adalah suatu proses yang membangkitkan, mengarahkan dan menjaga/ memelihara perilaku manusia agar terarah pada tujuan. Motivasi mempunyai 3 komponen. Komponen pertama adalah *arousal*, sesuatu yang membangkitkan. Hal ini berkaitan dengan dorongan (*drive*) atau energi (*energy*) dibalik perilaku. Misalnya seseorang dapat memiliki keinginan untuk mendapat nilai tinggi dalam pelajaran matematika. Kondisi ini dapat menstimuli orang tersebut melakukan berbagai hal untuk mencapai keinginannya. Namun hal itu belum sepenuhnya menggambarkan tentang motivasi, karena motivasi juga berkaitan dengan pilihan (*choice*) yang dibuat oleh orang tersebut. Oleh karena itu

komponen kedua adalah *direction*, arah tindakan yang diambil. Dalam contoh diatas, orang tersebut dapat memilih tindakan berupa belajar giat, mencontek, atau merayu pengajarnya untuk mendapatkan nilai tinggi. Komponen ketiga adalah *maintenance*, seberapa lama seseorang akan bertahan pada pilihan yang dibuatnya untuk mencapai tujuan tersebut¹⁹.

Ada dua hal penting yang perlu diperhatikan dalam membahas motivasi, yaitu, (1) motivasi merupakan suatu konsep yang abstrak atau tidak terlihat, tetapi dapat disimpulkan dari perilaku yang terlihat, dan (2) motivasi merupakan sesuatu yang *multifaceted*. Artinya seseorang dapat saja memiliki beberapa motif yang bekerja dalam satu waktu. Motif-motif ini dapat berjalan selaras tapi juga dapat saling konflik atau bertentangan²⁰.

Secara umum teori-teori motivasi dapat dikelompokkan menjadi 2 yaitu *content theory* dan *process theory*

Content theory mengasumsikan bahwa faktor-faktor yang membangkitkan, mengarahkan dan mempertahankan perilaku berada didalam diri individu. Pendekatan ini memfokuskan pada upaya mengidentifikasi elemen internal yang penting dan menjelaskan bagaimana elemen ini diprioritaskan dalam diri individu. *Content theories* dalam motivasi lebih menekankan pada pertanyaan "apa" yang menyebabkan seorang termotivasi, sedangkan pada *process theory* dari motivasi, berusaha untuk menggambarkan bagaimana perilaku dibangkitkan, diarahkan dan dipertahankan, teori ini memfokuskan pada proses psikologis tertentu yang

¹⁹ Yuwono, dkk. *Psikologi Industri dan Organisasi*, 2005. Fakultas Psikologi Airlangga : Surabaya, hal. 62

²⁰ *Ibid.* hal. 62

mendasari perilaku. *Process theory* lebih berusaha mencari jawaban atas pertanyaan "mengapa" seseorang termotivasi.

2. Pengertian Prestasi

Dalam menjalankan tugas sebagai pramuniaga, tentu mereka mempunyai motif yang berbeda-beda, ada motif yang ingin mencari pengalaman, penghasilan dan lain-lain. Salah satu dari sekian banyak macam motif itu termasuk juga didalamnya motivasi berprestasi. Dalam teorinya Mc Clelland menyebutkan ada tiga kebutuhan yang dipelajari, yaitu :

- a. Berprestasi (Achievment)
- b. Berafiliasi (Need for affiliation)
- c. Berkuasa (Need for power)²¹

Dalam kebutuhan berprestasi, individu yang memiliki kebutuhan berprestasi yang tinggi pasti akan memiliki dorongan untuk menetapkan tujuan yang cenderung rumit bahkan menantang, sehingga mereka yang memiliki kebutuhan berprestasi tinggi ini akan bekerja keras untuk mencapai tujuan tersebut dengan menggunakan keahlian dan kemampuan yang mereka miliki.

Prestasi itu sendiri memiliki beberapa pengertian diantaranya yaitu 'hasil yang telah dicapai, dilakukan, dikerjakan, dan sebagainya. Karena itu, berbagai gelar atau predikat sebagai suatu bentuk penghargaan yang diberikan atas prestasi,

²¹ As'ad, M. *Psikologi Industri Edisi ke-Empat*, 2004. Liberty : Yogyakarta. hal. 52

hendaknya diletakkan dalam pengertian prestasi yang mengacu pada definisi tersebut.²²

Banyak sekali Pelbagai definisi yang dapat menggambarkan perkataan prestasi. Menurut Kamus Dewan Edisi ketiga, prestasi bermaksud hasil yang telah diperoleh (dicapai dll) ataupun pencapaian²³. Senada dengan kamus dewan edisi ketiga, dalam kamus ilmiah populer prestasi juga diartikan sebagai hasil yang telah dicapai²⁴. Menurut LW Rue, prestasi berarti tingkatan pencapaian tugas yang merujuk kepada kerja bagi setiap individu²⁵.

Philip Ricciardi pula menyatakan prestasi adalah produktif di darab dengan kualiti. Ini dapat dilakukan merujuk kepada kedua-dua jumlah kerja yang dapat disiapkan serta nilai kerja yang dilakukan terhadap pelanggan. Selain itu, menurut beliau lagi, prestasi juga membawa maksud kebolehan untuk menyediakan keluaran yang benar pada cara dan masa yang betul dalam satu usaha yang bersesuaian²⁶.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas bisa diambil kesimpulan bahwa prestasi adalah hasil yang diperoleh individu yang sesuai atau bahkan melebihi dari ukuran yang seharusnya. Dalam penelitian ini, peneliti mengacu pada teori motivasi berprestasi McClelland.

²² WJS. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia. Suara Merdeka*

²³ Kamus dewan (edisi ketiga), 2000, Dewan Bahasa dan Pustaka, Kuala Lumpur. Malaysia

²⁴ Al Barry, M. Dahlan. *Kamus Ilmiah Populer*. 1994, Arkola: Surabaya. hal. 623

²⁵ Rue, L.W. *Supervisory management*. 1999. Irwin/ McGraw-Hill. Hal. 254

²⁶ Ricciardi, Philip. *Simplify Your Approach To Performance Measurement*. 1996, HR Magazine. Hal. 42

3. Motivasi Berprestasi

Aldelfer menjelaskan bahwa individu dalam mengaktualisasikan dirinya terdapat motivasi untuk memenuhi beberapa kebutuhan dalam waktu yang sama. Individu akan selalu berupaya dengan segala kemampuannya untuk memenuhi tingkat kebutuhan yang paling puncak yaitu aktualisasi diri setelah terpenuhinya kebutuhan psikologis, rasa aman, dicintai dan kebutuhan untuk dihargai.

Sedangkan menurut Dave, motivasi berprestasi merupakan salah satu bentuk dorongan individu untuk mengupayakan dan melakukan sesuatu yang terbaik. Senada dengan apa yang diungkapkan Dave, McClelland berpendapat bahwa motivasi berprestasi adalah dorongan individu diwujudkan dalam aktifitasnya dengan orientasi kompetisi dan standar maksimal untuk mencapai tujuan.

Hattane menjelaskan motivasi berprestasi adalah dorongan untuk melakukan sesuatu yang lebih baik dalam memecahkan masalah atau mengutamakan tugas-tugas yang kompleks. Motivasi berprestasi merupakan kesediaan individu untuk mewujudkan tingkat upaya yang maksimal dalam mencapai tujuan termasuk tujuan organisasi²⁷.

Berdasarkan penjelasan para ahli diatas dapat diambil kesimpulan motivasi berprestasi adalah dorongan individu untuk menggerakkan, mengarahkan dan mengontrol perilakunya dengan segala kemampuan terhadap aktivitas yang dilakukan untuk mencapai prestasi maksimal.

²⁷ Rony, *Hubungan Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja Terhadap Persepsi Efektivitas Organisasi (Penelitian pada Karyawan PT. Madu Baru di Kab. Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta)*. Tesis PascaSarjana Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada Yogyakarta, 2005. hal 22

4. Dampak-Dampak Motivasi Berprestasi

Brenneck dan Amick menjelaskan motivasi berprestasi mempunyai dampak yang kuat dalam sebagian masyarakat di dunia, khususnya mereka yang mengikuti perkembangan teknologi dan berorientasi pada kekayaan dan kesuksesan. McClelland menjelaskan motivasi berprestasi mempunyai implikasi untuk fungsi individu dan organisasi yang sangat penting, yaitu:

- a. Kebutuhan untuk menerima secara logika kelihatan memberi pengaruh yang kuat pada tipe atau karir kerja yang diinginkan.
- b. Pada tingkat kerja atau sikap yang diperoleh
- c. Sikap berpegang teguh pada nilai yang berhubungan dengan pekerjaan.

Motivasi berprestasi yang dimiliki individu akan melahirkan rasa percaya diri, tanggung jawab, menyukai pengetahuan yang konkrit mengenai hasil kerja dan aktif di lingkungan kerjanya. Dampak dari individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi adalah mempunyai kecenderungan dan memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan perbaikan kinerja dan usaha lebih baik. Akibat lainnya yang terkait dengan motivasi berprestasi adalah sering mencari dan menemukan suatu jalan lain yang lebih efektif dan melakukan perhitungan secara ekonomis ditempuh dalam mencapai tujuan. Motivasi berprestasi merupakan hal yang melatarbelakangi perilaku individu dalam organisasi sehingga tujuan individu dan organisasi dapat tercapai bersama secara efektif²⁸.

²⁸ Ibid. hal 24

5. Faktor-Faktor Motivasi Berprestasi

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi berprestasi. Nerliner dan Gage (1989) menjelaskan bahwa motivasi berprestasi pada individu dipengaruhi oleh enam faktor, yaitu :

- a. Minat,
- b. Kebutuhan berafiliasi, berprestasi serta kekuasaan,
- c. Nilai yang berkaitan dengan orientasi yang dianggap penting dan baik bagi individu, baik nilai sosial maupun ekonomi,
- d. Sikap yang berkaitan dengan perasaan suka dan tidak suka yang melibatkan unsur kognitif,
- e. Aspirasi yang berkaitan dengan harapan sukses dan realistis,
- f. Insentif sebagai sumber kepuasan pribadi yang diterima atas kemauan sendiri.

Atkinson menjelaskan bahwa individu yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi dapat digolongkan sebagai individu yang memiliki keinginan kuat untuk berprestasi dengan baik dalam situasi-situasi persaingan dengan bertindak secara cepat, mandiri, berkeinginan maju dan melebihi individu lain, menyukai kegiatan kompetitif dan memiliki kebutuhan untuk berprestasi yang berorientasi pada dirinya sendiri.

Brenneck dan Amick menjelaskan individu yang mempunyai motivasi berprestasi muncul karakteristik tertentu, yaitu:

- a. Umum (*general*), individu mempunyai fokus untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik dan berusaha mengembangkan kinerjanya.

- b. Situasi yang menggerakkan (*arousing situation*), individu tertarik terhadap tugas-tugas yang penuh dengan tantangan.
- c. Aktivitas yang berhubungan (*related activities*), individu memilih dan menunjukkan hasil pekerjaan yang lebih baik, memiliki rasa tanggung jawab individu, dan menggunakan pengontrolan ulang (*feed back*) atas pekerjaan yang dilakukan untuk menjamin kualitas pekerjaan.

Individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi yaitu senang terhadap tugas-tugas yang menuntut tanggung jawab individu, dalam mengerjakan tugas selalu memperhitungkan resiko dari segala tindakan yang dilakukannya dan memiliki dorongan yang kuat berkenaan dengan hasil nyata dari pekerjaan yang dilakukan.

Howell menjelaskan implikasi motivasi berprestasi untuk fungsi individu dan organisasi sebagai berikut:

- a. Kebutuhan untuk menerima secara logis akan kelihatan memberi pengaruh yang kuat pada karir yang anda inginkan.
- b. Tingkat prestasi yang diperoleh
- c. Sikap yang dipegang yang berkaitan dengan pekerjaan.

Steers dan Porter mengemukakan mengenai beberapa faktor-faktor yang memiliki motivasi berprestasi tinggi, yaitu :

- a. Aspirasinya berada pada tingkat sedang
- b. Lebih memilih resiko yang sedang
- c. Berjuang untuk prestasi sosial
- d. Berorientasi ke depan dan bersifat dinamis

- e. Memiliki dorongan untuk menyelesaikan tugas atas dasar kemampuan
- f. Menonjol dalam usaha

McClelland memberikan penjelasan yang berbeda mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi berprestasi sebagai berikut:

a. Bertanggung Jawab

Individu mempunyai perhitungan dan pertimbangan secara matang karena memiliki tanggung jawab terhadap pemecahan masalah yang telah dibuatnya. Tanggung jawab ini ditunjukkan dengan memilih tantangan, resiko yang sedang. Dengan demikian benar-benar melaksanakan suatu pekerjaan tanpa adanya beban karena individu memlihi resiko yang sebanding dengan kemampuannya.

b. Menimbulkan Umpan Balik (*Feed Back*)

Individu dengan motivasi berprestasi tinggi biasanya menyenangi umpan balik secara riil dan cepat dari apa yang telah dilakukannya sehingga dengan cepat pula individu akan memutuskan apabila hasil yang dicapai kurang memuaskan untuk beralih pada aktifitas lain jika hasil yang diperoleh telah maksimal

c. Inovatif

Individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi selalu berupaya mencari informasi baru. Individu kelihatan tidak banyak istirahat dan ingin selalu berubah yang didasari oleh sikap yang berorientasi ke masa depan.

d. Sukses Dalam Pekerjaan

Individu mempunyai kinerja yang baik dan pantang menyerah hasil dari dorongan motivasi berprestasi. Dengan kata lain motivasi berprestasi menjadi prediktor kesuksesannya dalam bidang yang ditekuninya.

Steers dan Porter menjelaskan secara berbeda mengenai tiga faktor motivasi berprestasi pada individu yaitu :

- a. Faktor arah, yaitu perilaku yang timbul berupa perilaku yang terarah pada tujuan yang ingin dicapai.
- b. Faktor energi, yaitu kekuatan atau usaha yang menyebabkan terjadinya perilaku
- c. Faktor keajegan, yaitu adanya usaha untuk memelihara dan mempertahankan perilaku kerja sampai tujuan²⁹.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat dipahami bahwa motivasi berprestasi yang ada pada individu terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi sehingga individu dapat mengkombinasikan kemampuan dan kemauan yang sungguh-sungguh dalam dirinya untuk pencapaian prestasi kerja yang maksimal.

6. Kajian Ke-Islaman Tentang Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi atau *need achievement* awalnya adalah teori yang berkembang dari rasa tidak puas terhadap teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli ilmu-ilmu sosial, mengenai adanya perbedaan pertumbuhan ekonomi dan perkembangan ekonomi di antara berbagai bangsa di dunia ini. David McClelland

²⁹ Ibid. hal. 27

adalah orang yang mengemukakan teori ini. Menurut teori ini, kemajuan ekonomi suatu bangsa sangat dipengaruhi oleh tingkatan sejauh mana orang-orangnya memiliki virus mental yang disebutnya *virus n-ach*. Orang yang memiliki *virus n-ach* dalam kadar yang tinggi akan memiliki sifat-sifat rajin bekerja keras, kalau mengerjakan sesuatu ingin berhasil dengan sebaik-baiknya, merasa lebih puas dengan hasil kerja yang baik daripada upah yang diterimanya dari pekerjaan itu, dan selalu ingin berbuat lebih banyak melebihi dari apa yang sudah dibuatnya.

Menurut beberapa ahli, virus mental tersebut dapat ditularkan pada orang-orang agar orang tersebut memiliki kebutuhan berprestasi yang besar. Caranya antara lain, dengan memberikan pendidikan formal dan pendidikan nonformal yang mengarahkan pada semangat untuk berprestasi. Pendidikan formal disekolah-sekolah harus diarahkan pada pemupukan jiwa untuk berprestasi dengan cara-cara tertentu yang disiapkan untuk tujuan tersebut. Pendidikan nonformal lewat keluarga dan masyarakat perlu juga dipupuk, antara lain dengan menyediakan cerita-cerita, tontonan-tontonan yang merangsang semangat untuk berprestasi. Dengan pendidikan itu diharapkan anak-anak akan mempunyai dorongan berprestasi luar biasa. Dorongan berprestasi yang terbentuk ini biasanya akan terus hadir dalam diri seseorang sampai dia berusia tua.

Dalam usahanya untuk membuktikan bahwa dorongan berprestasi ini bisa dibentuk, dan apabila sudah terbentuk akan menyebabkan seseorang selalu ingin mengejar prestasi dengan berbuat sebanyak-banyaknya dan sekeras-kerasnya, McClelland melakukan suatu eksperimen di Kakinada, Andrapadesh, India. Dalam eksperimen itu, McClelland memberikan penataran kepada sekelompok

pedagang kecil tradisional yang selama bertahun-tahun usaha mereka tidak menunjukkan adanya kemajuan. Dalam penataran, para peserta menerima semacam rangsangan untuk menumbuhkan *virus n-ach*. Mereka disarankan untuk tidak puas dengan apa yang telah mereka capai didalam usaha wiraswasta mereka, dan mereka dirangsang untuk selalu berbuat lebih baik dengan menambahkan lebih banyak bidang usaha yang digarap. Beberapa tahun setelah penataran, McClelland mengadakan suatu pengamatan untuk melihat dampak pemaparan diatas. Kelompok yang menerima penataran ternyata menunjukkan kemajuan usaha yang sangat pesat jika dibandingkan dengan kelompok wiraswastawan yang tidak menerima masukan dari penataran.³⁰

Dalam Al-Qur'an dan Hadist, banyak yang berisikan tentang motivasi berprestasi diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Al-Hajj : 50

قُلْ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٥٠﴾

Artinya : “Maka orang-orang yang beriman dan beramal saleh, bagi mereka ampunan dan rezki yang mulia.”³¹

b. Alam Nasyrah: 1 – 8

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ ﴿١﴾

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ ﴿٢﴾

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ ﴿٣﴾

³⁰ Ancok, Jamaluddin. *Psikologi Islami, Solusi Islam atas Problem-Problem Psikologi*. 1994. Pustaka Pelajar : Yogyakarta. Hal 86

³¹ Al-qur'an digital versi 2.0

Artinya : “ Bukankah kami Telah melapangkan untukmu dadamu?. Dan kami Telah menghilangkan daripadamu bebanmu. Yang memberatkan punggungmu. Dan kami tinggikan bagimu sebutan (nama)mu. Karena Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu Telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. Dan Hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap.”

c. Hadist

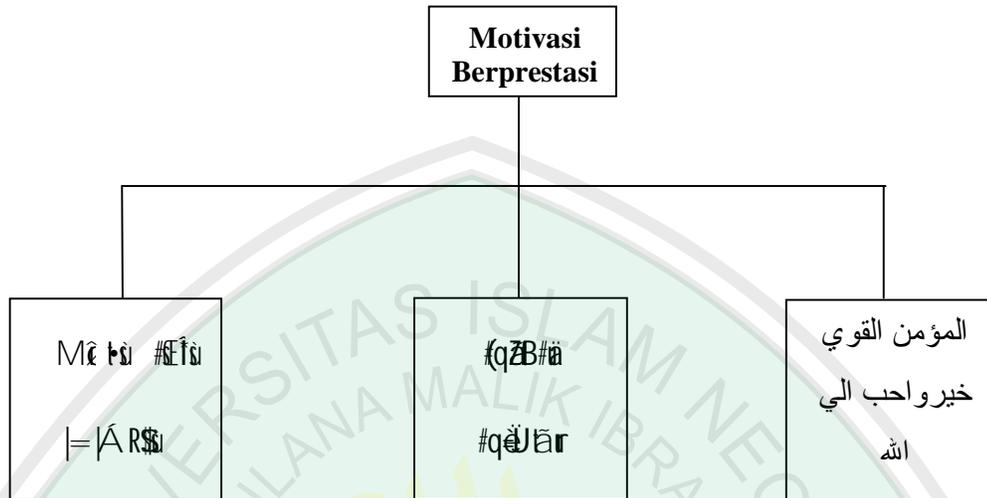
المؤمن القوي خير و احب الي الله من المؤمن الضعيف وفي كل حال

Artinya : “ Orang mukmin yang kuat lebih di cintai oleh Allah daripada orang mukmin yang lemah dalam setiap perilaku (pekerjaan) ”

Tabel V

No	Motivasi Berprestasi	Surat dan Ayat
1	<p>إِنَّمَا أَمْرُهُ إِذَا أَرَادَ شَيْئًا أَن يَقُولَ لَهُ كُنْ فَيَكُونُ</p> <p>(Kesungguhan mengerjakan sesuatu)</p>	Alam Nasyrah : 7
2	<p>قَالَ اللَّهُ تَتَمَنَّوْنَ الْمَوْتَ أَوْ الْبُرْءَانَ</p> <p>(beriman dan beramal)</p>	Al-Hajj : 50
3	<p>المؤمن القوي خير و احب الي الله</p> <p>Seorang mukmin lebih dicintai karena lebih kuat (meraih prestasi)</p>	Hadist

Bagan II



Ayat dan hadist diatas berisikan dasar-dasar teori kebutuhan berprestasi seperti yang dikemukakan oleh David C. McClelland. Misalnya ayat ketujuh dari surah Alam Nasyrah “Maka apabila kamu Telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain,” adalah inti dari teori yang dikemukakan McClelland, yaitu orang harus terus bekerja dengan kesungguhan hati untuk meningkatkan prestasi. Namun, ada suatu perbedaan yang sangat pokok antara teori McClelland dengan apa yang ditulis oleh Al-Qur’an. Isi wahyu diatas tidak menyuruh orang bekerja dengan menjadikan pekerjaan sebagai suatu beban bagi dirinya sendiri. Allah SWT menginginkan kemudahan bagi manusia. Manusia disuruh bekerja keras, tetapi setelah bekerja keras orang harus menikmati hasil kerja keras tersebut dengan bergembira dan bersyukur atas pemberian Allah. Berbeda dengan teori McClelland yang bersifat egoistik-individualistik keduniawian, teori kebutuhan atau motivasi berprestasi versi Al-

Qur'an bersifat duniawi dan ukhrawi yang tidak berorientasi pada pengabdian terhadap diri sendiri, melainkan pengabdian kepada Allah.

Dalam Islam, orang bekerja bukan untuk mencari pengakuan orang lain terhadap prestasi yang dibuatnya, tetapi yang dicari dalam bekerja adalah pengakuan dari Allah. Hal ini dinyatakan dalam ayat ke – delapan dari surat *Alam Nasyroh* yang artinya *Dan Hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap*. Apa yang diharapkan manusia dari bekerja ialah pengakuan dari Allah, bukan pengakuan dari manusia. Pencarian pengakuan dari manusia atas prestasi yang dibuat dapat mengantarkan seseorang pada ketidakpuasan. Ketidakpuasan inilah yang menjadi sumber ketegangan jiwa, yang dampak negatifnya banyak terlihat di negara-negara yang ekonominya sudah sangat maju.

Dengan berpegang pada teori motivasi berprestasi yang Islami ini, insya Allah manusia akan dapat menikmati pekerjaannya dan dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi bangsa tanpa disertai dampak negatif yang sangat merugikan kesejahteraan manusia.³²

C. Hubungan Shift Kerja Dengan Motivasi Berprestasi

Circadian Rhythm adalah hal yang tidak bisa ditinggalkan ketika peneliti membicarakan *Shift* kerja. *Circadian rhythm* yang sudah sangat terkenal adalah ritme temperatur tubuh, yang menunjukkan fluktuasi harian yang berkisar 0,5°C yang merupakan sisi lain nilai pokok dari 37°C. Siklus mencapai titik terendah sekitar pukul 04.00, dan mulai meningkat lagi sekitar pukul 06.00 (umumnya

³² Ancok, Jamaluddin. *Psikologi Islami, Solusi Islam atas Problem-Problem Psikologi*. 1994. Pustaka Pelajar : Yogyakarta. hal 88-89.

sebelum seseorang bangun) dan meningkat tajam sampai tengah hari dan lebih lambat sesudahnya. Temperatur puncak dicapai dititik manapun antara tengah hari dan malam hari, tetapi paling banyak antara pukul 18.00 dan 21.00. mulai pukul 22.00 dan seterusnya, temperatur mulai turun secara tajam. Jika seorang pramuniaga bekerja pada saat temperatur tubuh masih rendah atau bekerja sampai batas waktu temperatur tubuh menurun, hal ini bisa saja membuat motivasi berprestasi pramuniaga menjadi rendah. Selain itu terdapat kecenderungan melalui timbulnya rasa kantuk pada waktu-waktu tertentu, tidak peduli kita sudah tidur atau belum – lebih banyak belum. Kita mungkin merasa paling mengantuk saat jam-jam diawal pagi hari (02.00-07.00) dan lebih kurang saat siang hari (14.00-17.00). Pada saat ini, *microsleeps* dapat berakibat pada keacuhan, mudah lupa dan jenis penyakit hilang ingatan yang lain (Mitler, 1988) hal ini tentu saja akan sangat mempengaruhi tingkat motivasi berprestasi pramuniaga.

Seperti hasil penelitian yang pernah dilakukan pada sebuah rumah sakit "X" di Jakarta mengenai "Penurunan Kewaspadaan Perawat dengan Kerja Bergiliran (*Shift*) pada Rumah Sakit "X" di Jakarta dan Faktor-faktor yang Berhubungan" didapatkan informasi mengenai dampak kerja *shift* yang terutama yaitu adalah gangguan *Circadian Ritme* yang menyebabkan gangguan pada pola tidur, kekurangan tidur dan kelelahan yang berakibat terjadinya penurunan kewaspadaan. Di rumah sakit ini beberapa kesalahan pemberian obat terjadi terutama pada perawat dinas *shift* malam, oleh karena itu dilakukan penelitian dengan tujuan mengetahui prevalensi dan faktor-faktor yang berhubungan dengan penurunan kewaspadaan. Penelitian ini merupakan *studi cross sectional* (potong

lintang). Jumlah sampel pada kelompok perawat rawat inap sebesar 45 orang yang diambil secara alokasi proporsional dari masing-masing unit.

Data penelitian didapat dari medical check up, PK3RS, observasi, pemeriksaan fisik, pengisian kuesioner dan tes Pauli yang dilakukan dua kali setelah *shift* pagi dan setelah *shift* malam.

Hasil penelitian menunjukkan penurunan tingkat kewaspadaan pada perawat *shift* malam dan prevalensi penurunan kewaspadaan sebesar 71,1%. Faktor yang berhubungan paling kuat dengan penurunan kewaspadaan adalah beban kerja berlebih ($p=0,0004$) dan faktor yang tidak bermakna tetapi mempunyai angka yang mendekati adalah pola tidur/ lama tidur siang ($p=0,0767$).

Dari penelitian ini terbukti bahwa *shift* malam mengakibatkan penurunan kewaspadaan dan secara statistik terbukti bahwa faktor beban kerja berlebih ($p>0,05$) bermakna dalam mempengaruhi penurunan kewaspadaan. Faktor lain seperti pola tidur, strategi tidur dan kualitas tidur walaupun secara statistik tidak terbukti tetapi kenyataannya berpengaruh. Ini terbukti dari penelitian yang dilakukan oleh Ohida T. (et. al.). Untuk mencegah dan mengurangi penurunan kewaspadaan perlu pemahaman yang sama baik dari pihak manajemen, perawat dan dokter perusahaan³³.

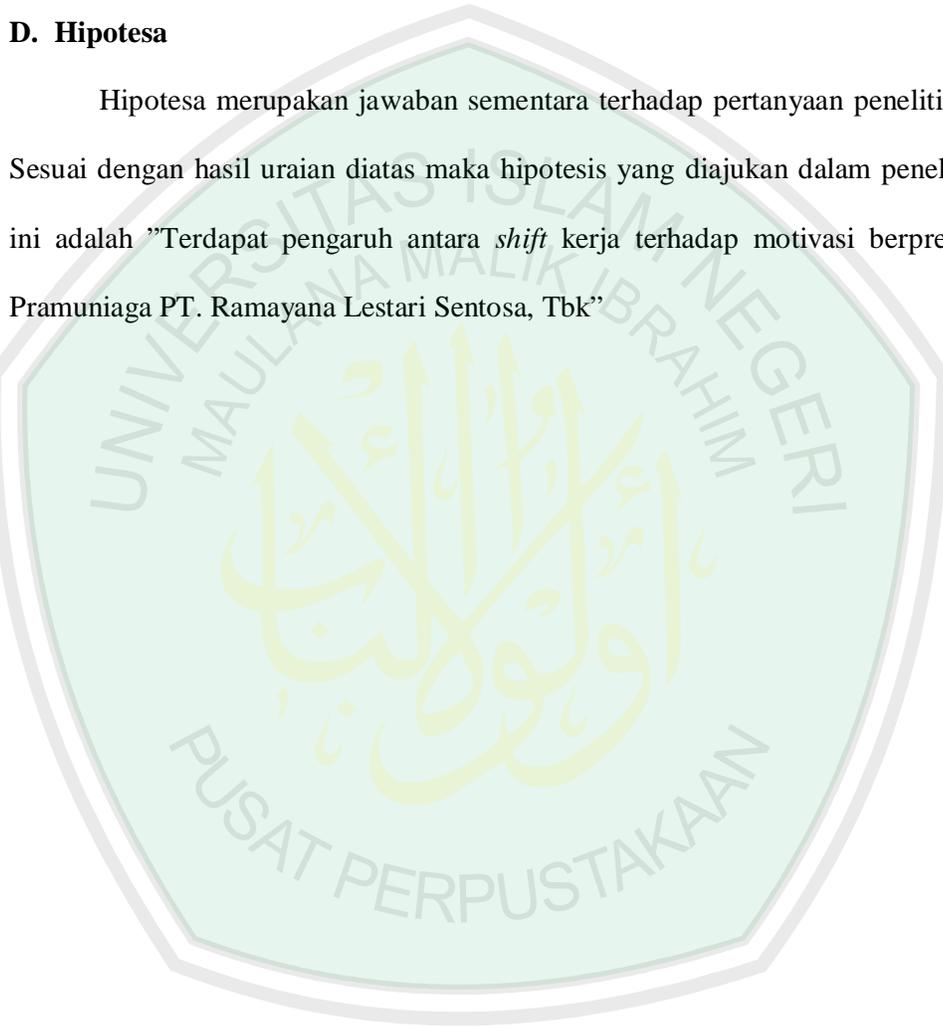
Berdasarkan pemaparan diatas, kita ketahui bahwa *shift* kerja memberikan dampak terhadap motivasi berprestasi, ini dilihat dari adanya hasil kerja yang berbeda antara perawat yang bekerja pada *shift* malam dengan yang bekerja pada

³³ Endah SriWahyuni, 2003 Penurunan Kewaspadaan Perawat Dengan Kerja Bergiliran (*Shift*) Pada Rumah Sakit 'X' di Jakarta dan Faktor-Faktor Yang Berhubungan. 2003, Badan Litbang Indonesia: Jakarta.

shift pagi dimana *shift* kerja malam sering terjadi kesalahan-kesalahan dalam memberikan obat kepada para pasien.

D. Hipotesa

Hipotesa merupakan jawaban sementara terhadap pertanyaan penelitian³⁴. Sesuai dengan hasil uraian diatas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah "Terdapat pengaruh antara *shift* kerja terhadap motivasi berprestasi Pramuniaga PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk"



³⁴ Azwar, *Metode Penelitian*. 2004. Pustaka Pelajar. Yogyakarta, hal. 49

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang saling berkaitan, yaitu variabel bebas akan mempengaruhi terhadap variabel terikatnya. Identifikasi variabel penelitian berdasarkan hipotesis, yaitu :

Variabel bebas : *Shift* Kerja (X)

Variabel *Shift* Kerja merupakan variabel yang berjenis data nominal.

Variabel terikat : Motivasi Berprestasi (Y)

Variabel Motivasi Berprestasi merupakan variabel yang berjenis data ordinal.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut.³⁵

Untuk menghindari kesalahpahaman serta menyamakan persepsi dalam menafsirkan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian, berikut ini dijelaskan definisi operasional dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian, yang kemudian dijabarkan dalam aspek-aspek yang diukur sebagai

³⁵ Nazir, *Metode Penelitian*. 2005 Ghalia Indonesia: Bogor. hal. 126

indikator yang dijelaskan sebagai dasar membuat aitem-aitem. Adapun dibawah ini adalah definisi operasional yang terkait dengan penelitian ini, yaitu :

1. *Shift* kerja : adalah suatu variasi dalam pengaturan kerja secara bergilir untuk menjangkau berbagai tingkat operasional dan berjenis-jenis ketrampilan yang luas. *Shift* kerja disini adalah waktu kerja yang terbagi menjadi 2, *shift* kerja pagi hari atau *shift* pertama yaitu *shift* yang dijalankan dari mulai pukul 08.30 – 16.00 WIB. *Shift* kerja siang hari atau *shift* kedua yaitu *shift* yang dijalankan mulai pukul 13.30 – 21.00 WIB.

2. Motivasi Berprestasi : Dorongan individu untuk menggerakkan, mengarahkan dan mengontrol perilakunya dengan segala kemampuan terhadap aktivitas yang dilakukan untuk mencapai prestasi maksimal.

Dalam penelitian ini motivasi berprestasi yang diambil adalah konsep menurut McClelland, yaitu yang mengandung aspek bertanggung jawab, menimbulkan umpan balik (*feed back*), inovatif, dan sukses dalam pekerjaan.

Aspek-aspek tersebut mempunyai deskriptor sebagai berikut :

a. Bertanggung Jawab

Individu mempunyai perhitungan dan pertimbangan secara matang karena memiliki tanggung jawab terhadap pemecahan masalah yang telah dibuatnya. Tanggung jawab ini ditunjukkan dengan memilih tantangan, resiko yang sedang. Dengan demikian benar-benar melaksanakan suatu pekerjaan tanpa adanya beban karena individu memilih resiko yang sebanding dengan kemampuannya.

b. Menimbulkan Umpan Balik (*Feed Back*)

Individu dengan motivasi berprestasi tinggi biasanya menyenangi umpan balik secara riil dan cepat dari apa yang telah dilakukannya sehingga dengan cepat pula individu akan memutuskan apabila hasil yang dicapai kurang memuaskan untuk beralih pada aktifitas lain jika hasil yang diperoleh telah maksimal

c. Inovatif

Individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi selalu berupaya mencari informasi baru. Individu kelihatan tidak banyak istirahat dan ingin selalu berubah yang didasari oleh sikap yang berorientasi ke masa depan.

d. Sukses Dalam Pekerjaan

Individu mempunyai kinerja yang baik dan pantang menyerah hasil dari dorongan motivasi berprestasi. Dengan kata lain motivasi berprestasi menjadi prediktor kesuksesannya dalam bidang yang ditekuninya.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Kerlinger³⁶ mengemukakan bahwa populasi adalah sejumlah individu yang mempunyai satu ciri atau sifat yang sama, yang selanjutnya dikenal generalisasi dari hasil penelitian. Populasi adalah tempat terjadinya masalah yang kita selidiki. Populasi itu bisa manusia dan bukan manusia, misalnya lembaga, badan sosial, wilayah, kelompok atau apa saja yang akan dijadikan sumber informasi. Jadi,

³⁶ Kerlinger, F.N. *Foundation of Behavior Research*.1973. Holt Minehart and Winstons: New York

populasi yaitu keseluruhan obyek yang menjadi sasaran penelitian³⁷. Populasi dalam penelitian ini adalah Pramuniaga PT. Ramayana Lestari Sentosa, tbk Cabang Malang yang berjumlah 74 orang.

2. Sampel

Arikunto³⁸ mengemukakan bahwa sampel adalah wakil dari populasi yang diteliti. Sampel diambil dengan menggunakan *insidental Random Sampling*. Insidental random sampling adalah pengambilan sampel langsung, secara acak atau tanpa pandang bulu. Dalam penelitian ini, setiap pramuniaga yang datang lebih dulu maka dia akan diberi angket, kemudian data pramuniaga tersebut peneliti simpan untuk pemberian angket selanjutnya. Semua anggota populasi diberi kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota³⁹.

Penelitian difokuskan pada Pramuniaga atau SPG yang berada di PT. Ramayana Lestari Sentosa, tbk. Populasi penelitian ini berjumlah kurang lebih 74 orang, 74 Pramuniaga atau SPG itu dibagi menjadi 2 *shift* yaitu *shift* pagi dan *shift* siang, masing-masing *shift* ada sekitar 37 Pramuniaga, sebagai alternatif peneliti mengambil sampel dalam penelitian ini sebanyak 33. Hal ini disebabkan oleh pihak perusahaan yang merasa keberatan karena tidak ingin karyawannya (Pramuniaga) merasa terganggu apalagi sampel dalam penelitian ini adalah orang yang sama dengan diharuskan untuk menjawab 4 angket yang sama dalam waktu

³⁷ Kasiram, *Metodologi Penelitian Kuantitatif – Kualitatif*. 2008. UIN Malang Press: Malang, hal 222

³⁸ Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. 1998, Rineka Cipta: Jakarta, hal. 109

³⁹ Kasiram, M, *Metodologi Penelitian Kuantitatif – Kualitatif*. 2008, UIN Malang Press: Malang hal. 224

yang berbeda. Hal ini dilakukan agar bisa menjadi kontrol bagi data yang akan diperoleh.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara pengambilan data atau disebut dengan instrumen. Menurut Arikunto instrumen penelitian merupakan alat bantu bagi peneliti dalam mengumpulkan data. Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis angket, metode dokumentasi, dan wawancara.

1. Angket

Angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang dilakukan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan pribadinya dan hal-hal lain yang ia ketahui⁴⁰.

Angket yang dipakai dalam penelitian ini adalah angket langsung dan tertutup. Angket langsung yakni angket yang diberikan kepada responden dengan jawaban mengenai dirinya sendiri. Sedangkan angket tertutup yakni angket yang telah disediakan jawabannya oleh peneliti sehingga responden tinggal memilih.

Adapun alasan dipergunakan angket dalam penelitian ini adalah :

- a. Subjek adalah yang paling tahu dengan dirinya sendiri
- b. Apa yang dinyatakan oleh subjek tentang pernyataan-pernyataan yang diajukan adalah benar dan dapat dipercaya

⁴⁰Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. 1998, Rineka Cipta: Jakarta, hal. 128

- c. Interpretasi subyek tentang pernyataan yang diajukan adalah sama dengan apa yang dimaksud oleh peneliti⁴¹

Untuk variabel motivasi berprestasi terbagi menjadi tiga tingkatan yaitu tinggi, sedang dan rendah sesuai dengan rumus. Angket untuk mengukur pengaruh *shift* kerja terhadap motivasi berprestasi ini terdiri dari 29 aitem. Adapun Blue Print Angket pengaruh *shift* kerja terhadap motivasi berprestasi dapat dilihat dalam tabel VI

Tabel VI
Blue Print Motivasi Berprestasi

No	Indikator	Deskriptor	Penyebaran Aitem
1	Bertanggung Jawab	Individu mempunyai perhitungan dan pertimbangan secara matang karena memiliki tanggung jawab terhadap pemecahan masalah yang telah dibuatnya. Tanggung jawab ini ditunjukkan dengan memilih tantangan, resiko yang sedang. Dengan demikian benar-benar melaksanakan suatu pekerjaan tanpa adanya beban karena individu memilih resiko yang sebanding dengan kemampuannya.	1, 2, 8, 9, 16, 17, 23, 24
2	Sukses Dalam Bekerja	Individu mempunyai kinerja yang baik dan pantang menyerah hasil dari dorongan motivasi berprestasi. Dengan kata	3, 4, 10, 11, 18, 19, 25, 26

⁴¹ Hadi, *Metodologi Research Jilid 2*. 1990. Andi. Jakarta. hal. 157

		lain motivasi berprestasi menjadi prediktor kesuksesannya dalam bidang yang ditekuninya.	
3	Inovatif	Individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi selalu berupaya mencari informasi baru. Individu kelihatan tidak banyak istirahat dan ingin selalu berubah yang didasari oleh sikap yang berorientasi ke masa depan.	5, 6, 12, 13, 20, 21, 27
4	Feed Back	Individu dengan motivasi berprestasi tinggi biasanya menyenangi umpan balik secara riil dan cepat dari apa yang telah dilakukannya sehingga dengan cepat pula individu akan memutuskan apabila hasil yang dicapai kurang memuaskan untuk beralih pada aktifitas lain jika hasil yang diperoleh telah maksimal	7, 14, 15, 22, 28, 29

(Indikator Blue Print tentang motivasi berprestasi diambil dari tesis Bpk. Andik

Rony Irawan. M, Si, yang berdasarkan teori McClelland yang terdapat dalam kajian pustaka. Penggunaan instrumen ini telah disetujui oleh beliau. Jumlah aitem seluruhnya sebanyak 32 aitem, dan yang valid sebanyak 29 aitem, oleh

karena itu dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan aitem yang sudah terbukti kevalidannya)

Penilaian alternatif jawaban pada angket ditentukan dengan sifat aitem sebagai berikut:

4 untuk jawaban SS (Sangat Sesuai)

3 untuk jawaban S (Sesuai)

2 untuk jawaban TS (Tidak Sesuai)

1 untuk jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai)

Pilihan jawaban ditengah atau netral tidak dipergunakan dalam angket ini karena peneliti ingin mengetahui kecenderungan responden mengenai permasalahan yang ditanyakan.

Pengambilan data pada angket ini dilakukan sebanyak 4 kali, dengan pembagian sebagai berikut :

- a. Minggu pertama (pagi 1), yaitu ketika pramuniaga bekerja pada *shift* pagi
- b. Minggu kedua (siang 1), yaitu ketika pramuniaga bekerja pada *shift* siang
- c. Minggu ketiga (pagi 2), yaitu ketika pramuniaga bekerja pada *shift* pagi
- d. Minggu keempat (siang 2), yaitu ketika pramuniaga bekerja pada *shift* siang.

Data yang didapat pada minggu ketiga dan keempat digunakan sebagai kontrol terhadap data yang didapat pada minggu pertama dan kedua.

2. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang diperoleh dari sejumlah dokumen atau laporan tertulis tentang keadaan subjek penelitian. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode dokumentasi sebagai pelengkap untuk mencari data tentang jumlah karyawan, shift kerja, tata tertib karyawan, dan *job diskripsi* pramuniaga..

3. Wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan data dengan cara tanya jawab yang dikerjakan secara sistematis dan berlandaskan kepada tujuan penelitian⁴².

Wawancara adalah perbincangan yang menjadi sarana untuk mendapatkan informasi tentang orang lain, dengan tujuan penjelasan atau pemahaman tentang orang tersebut dalam hal tertentu.

Informasi yang diperoleh dari hasil wawancara dapat menjelaskan tentang suatu fenomena yang diangkat oleh peneliti. Metode ini dipakai untuk mengetahui tentang pembagian *shift* kerja yang ada di PT. Ramayana Lestari Sentosa, tbk Cabang Malang.

E. Uji Coba Angket

Penelitian ini menggunakan angket uji coba terpakai. Hal ini berarti bahwa hasil uji cobanya langsung digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Penggunaan uji coba ini dipakai berdasarkan pada pertimbangan bahwa dengan

⁴² Hadi, 1993 dalam Rahayu Tri, *Observasi dan Wawancara*, 2004 Bayumedia : Malang, hal 63

menggunakan cara uji coba ini peneliti tidak perlu membuang-buang waktu, tenaga dan biaya untuk keperluan uji coba semata.

F. Reliabilitas Dan Validitas Alat Penelitian

1. Reliabilitas

Reliabilitas adalah istilah yang digunakan untuk menunjukkan bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data. Reliabilitas dinyatakan dalam koefisien, dengan angka antara 0 sampai 1,00. Semakin tinggi koefisien mendekati angka 1,00 berarti reliabilitas alat ukur semakin tinggi. Sebaliknya reliabilitas alat ukur yang rendah ditandai oleh koefisien reliabilitas yang mendekati angka 0⁴³.

Untuk menentukan reliabilitas dari tiap aitem, maka penelitian ini menggunakan rumus *Alpha Chronbach* yang dibantu dengan program SPSS 12 for windows. Adapun rumus *Alpha Chronbach* sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{k}{(k-1)} \frac{1 - \sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2}$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

σx_b^2 = Jumlah varians butir pertanyaan

σy^2 = Varians total

⁴³ Azwar, Syaifuddin. *Metode Penelitian*. 2004, Pustaka Pelajar: Jakarta

Untuk mendapatkan nilai varians rumusnya:

$$\sigma^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}}{N}$$

Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bpk. Andik Rony Irawan pada tahun 2005 diketahui reliabilitas angket motivasi berprestasi sebesar 0,899, sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti didapatkan reliabilitas untuk angket yang disebar sebesar 0,898, dengan demikian angket tersebut reliabel.

2. Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur⁴⁴

Suatu tes dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud dikenakannya tes tersebut. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Untuk mengetahui validitas angket maka peneliti menggunakan *Reliability Analisis* yang terdapat dalam software SPSS 12.

Berdasarkan penelitian sebelumnya hasil analisis angket motivasi berprestasi berjumlah 32 butir pertanyaan sedangkan yang valid sebanyak 29 butir

⁴⁴ Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. 2006. Rineka Cipta. Jakarta. hal. 144

dan 3 butir dinyatakan gugur, sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti, peneliti hanya memakai 29 aitem yang sudah diketahui kevalidannya, setelah diuji validitas diketahui bahwa ada 3 aitem yang gugur, aitem yang gugur itu adalah aitem nomor 12, 16, dan 23. Dengan demikian uji validitas angket motivasi berprestasi dinyatakan valid.

G. Teknik Analisa Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat dengan mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Analisa data dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkannya kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan yang dapat diceritakan kepada orang lain⁴⁵.

Analisis data merupakan bagian yang amat penting dalam metode ilmiah, karena dengan analisislah, data tersebut dapat diberi arti dan makna yang berguna dalam memecahkan masalah penelitian. Data mentah yang telah dikumpulkan perlu dipecahkan dalam kelompok-kelompok, diadakan kategorisasi, dilakukan manipulasi, serta diperas sedemikian rupa, sehingga data tersebut mempunyai makna untuk menjawab masalah dan bermanfaat untuk menguji hipotesis.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik, sehingga dapat diambil kesimpulan. Statistik berarti cara-cara ilmiah yang

⁴⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. 2006. Alfabeta: Bandung. hal. 274

dipersiapkan untuk mengumpulkan, menyusun, menyajikan dan menganalisa data penelitian yang berbentuk angka-angka dan diharapkan dapat menyediakan dasar-dasar yang dapat dipertanggung jawabkan untuk menarik kesimpulan-kesimpulan yang besar dan untuk mengambil keputusan-keputusan yang baik. Adapun metode analisa yang digunakan adalah :

1. Analisa Prosentase

Untuk tingkat motivasi berprestasi Pramuniaga peneliti melakukan pengkategorian. Motivasi berprestasi terbagi menjadi tiga tingkatan yaitu tinggi, sedang dan rendah. Klasifikasi kategori ini menggunakan harga mean dan standar deviasi.

Adapun rumus pengkategorian ini dapat dilihat dalam tabel VII :

Tabel VII

Standart Pembagian Klasifikasi

KATEGORI	KRITERIA
Tinggi	$X > (Mean + 1SD)$
Sedang	$(M-1SD) < X \leq M+1SD$
Rendah	$X < (Mean - 1SD)$

Sedangkan rumus mean adalah :

$$\text{Mean} = \frac{\sum FX}{N}$$

Keterangan :

ΣFX = Jumlah nilai yang sudah dikalikan dengan frekuensi masing-masing

N = Jumlah subjek

Dan rumus standar deviasi adalah

$$SD = \sqrt{\frac{\sum fx^2}{N} - \left(\frac{\sum fx}{N}\right)^2}$$

Setelah diketahui harga mean dan SD, selanjutnya dilakukan perhitungan prosentase masing-masing tingkatan dengan menggunakan rumus :

$$P = \frac{F}{N} 100\%$$

Keterangan :

F = Frekuensi

N = Jumlah Subyek

2. Analisis compare means paired-sample T Tes

H. Deskripsi Pelaksanaan Penelitian

Penelitian difokuskan pada Pramuniaga atau SPG yang berada di PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. Populasi penelitian ini berjumlah kurang lebih 74 orang, 74 Pramuniaga atau SPG itu dibagi menjadi 2 *shift* yaitu *shift* pagi dan *shift* siang, masing-masing *shift* berarti ada sekitar 37 Pramuniaga. Menurut Arikunto jika populasi penelitian berjumlah kurang dari 100 orang, maka populasi harus didata semua, sebaliknya, namun jika lebih dari 100 orang, maka diperbolehkan untuk mengambil sampel.

Peneliti ini tidak dapat mengambil data dari seluruh populasi, oleh karena itu sebagai alternatif peneliti mengambil sampel dalam penelitian ini sebanyak 33. Hal ini disebabkan oleh pihak perusahaan yang merasa keberatan karena tidak

ingin karyawannya (Pramuniaga) merasa terganggu apalagi sampel dalam penelitian ini adalah orang yang sama dengan diharuskan untuk menjawab 4 angket yang sama dalam waktu yang berbeda. Hal ini dilakukan agar bisa menjadi kontrol bagi data yang akan diperoleh. Waktu pembagian angket ini dilakukan pada akhir pekan dimana diwaktu ini adalah ujung dari rotasi *shift* kerja mereka.

Proses penggalan data tersebut dilakukan sebanyak 4 kali dengan jumlah waktu selama 30 hari, pertama pada tanggal 3 Mei, kedua pada tanggal 10 Mei, ketiga pada tanggal 17 Mei, dan terakhir pada tanggal 24 Mei. Penelitian ini dilakukan di lingkungan perusahaan pada saat jam istirahat kerja. Dengan cara ini akhirnya data berhasil diperoleh. Dengan data yang telah diperoleh, kemudian diolah dan disimpulkan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Diskripsi Objek Penelitian

Penelitian tentang pengaruh *shift* kerja terhadap motivasi berprestasi Pramuniaga dilakukan di PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk atau yang lebih dikenal dengan sebutan Ramayana ini berlokasi di Mall Alun-alun yang beralamat di Jl. Merdeka Timur No. 1 Malang. Perusahaan ini dirintis oleh pasangan suami istri Paulus Tumewu di Ujung Pandang. Pada tahun 1978 didirikan outlet perintis "Ramayana Fashion Store" di Jl. H. Agus Salim Jakarta Pusat, yang dikenal dengan "RI". Dari sinilah bisnis eceran Ramayana dan Robinson Group semakin aktif mendekati konsumen.

Walaupun Indonesia mengalami ketidakpastian ekonomi dan politik, Ramayana tetap konsisten untuk melebihi target penjualan, memperluas wawasan dan melanjutkan kebijakan yang sukses yang diterapkan sejak krisis pada tahun 1997-1998 yang berdampak besar terhadap industri retail.

Sejak bisnis ini dirintis pada tahun 1978, Ramayana bergerak lambat tapi tumbuh dengan mantap. Meskipun krisis nampaknya belum berakhir, namun pertumbuhan bisnis yang cepat dapat melewati masa prakrisis lebih cepat dibanding kompetitor terdekat dan dianugerahi penghargaan sebagai hasilnya.

Melalui tahun-tahun yang penuh perubahan dan ketidakpastian, Ramayana tidak pernah melupakan siapa konsumen sebenarnya. Ramayana tetap pada

komitmen kami untuk melayani sektor bawah, menjadikan barang-barang berharga rendah tanpa merendahkan mutu dan kualitas.

Sementara pertumbuhan ekonomi di pulau Jawa berjalan lambat, Ramayana mulai mengalihkan perhatian ke luar pulau Jawa yang dapat menjadi daerah potensial untuk ekspansi. Ramayana merencanakan untuk meningkatkan jumlah toko sekitar 10 toko pertahun secara nasional pada tahun-tahun mendatang dengan perkiraan 50 % berlokasi di pulau jawa.

PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk dipilih sebagai perusahaan dengan manajemen terbaik kedua di kawasan Asia Pasifik pada majalah Asia Money edisi Desember 2000. Di dalam negeri, PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk mendapat kehormatan dinilai sebagai berikut :

1. Perusahaan dengan nilai terbaik
2. Hubungan dengan investor terbaik
3. Manajemen keuangan terbaik
4. Peramalan bisnis yang sangat terpercaya
5. Strategi perubahan terbaik ke dua di Indonesia.

Hal ini terjadi dengan adanya kerjasama *team management*, pemegang saham dan karyawan. Pada saat memasuki millenium baru, Ramayana telah mempersiapkan diri untuk menghadapi tantangan jauh kedepan. Ramayana memainkan peran sosial yang penting dalam masyarakat. Pada berbagai tempat, kehadiran Ramayana membantu meningkatkan ekonomi lokal dengan menyediakan bantuan bagi supplier-supplier kecil dan supplier buah maupun sayuran.

B. Paparan Deskripsi Data Hasil Penelitian

1. Tingkat Motivasi Berprestasi Pramuniaga yang Bekerja pada *shift*

Pagi

Untuk mengetahui kategorisasi tingkat motivasi berprestasi pramuniaga yang bekerja pada *shift* pagi, maka dilakukan perhitungan norma-norma terlebih dahulu sehingga dapat diketahui kecenderungan motivasi berprestasi pada Pramuniaga PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Malang berdasarkan *shift* kerja. Adapun rumus yang digunakan untuk menghitung norma adalah diperoleh dengan cara mencari nilai mean dan standart deviasi terlebih dahulu, berikut adalah rumusnya, yaitu :

$$\text{Mean} = \frac{\sum FX}{N}$$

Keterangan :

ΣFX = Jumlah nilai yang sudah dikalikan dengan frekuensi masing-masing

N = Jumlah subjek

Dan rumus standar deviasi adalah :

$$SD = \sqrt{\frac{\sum fx^2}{N} - \left(\frac{\sum fx}{N}\right)^2}$$

Adapun untuk pengkategorian variabel motivasi berprestasi pramuniaga yang bekerja pada *shift* pagi, maka digunakan norma sebagai berikut :

a. Motivasi Berprestasi Tinggi = $(\text{Mean} + 1 \text{ SD}) \leq X$
= $82,36 + 7,80 = \leq 90,16$

- b. Motivasi Berprestasi Sedang = (Mean – 1 SD ≤ X < Mean + 1 SD)
= 82,36 – 7,80 ≤ X < 82,36 + 7,80
= ≤ 74,56 dan > 90,16
- c. Motivasi Berprestasi Rendah = X < (Mean + 1SD)
= 82,36 + 7,80
= > 90,16

Tabel: VIII
Shift Kerja Pagi

No.	Kategori	Norma	Interval	f	%
1	Tinggi	$X > (\text{Mean} + 1\text{SD})$	> 90	6	18,18
2	Sedang	$(\text{M} - 1\text{SD}) < X \leq \text{M} + 1\text{SD}$	74-90	21	63,63
3	Rendah	$X < (\text{Mean} - 1\text{SD})$	≤ 74	6	18,18
	Σ			33	100

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa prosentase kategori *shift* kerja pagi pada Pramuniaga PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk. terbanyak pada posisi sedang, dengan 21 orang (63,63%), tinggi dengan 6 orang (18,18%), sedangkan kategori rendah 6 orang (18,18%).

2. Tingkat Motivasi Berprestasi Pramuniaga yang Bekerja pada *shift* Siang

Kemudian untuk mengetahui kategorisasi tingkat motivasi berprestasi pramuniaga yang bekerja pada *shift* siang, menggunakan cara yang sama seperti diatas. Berikut adalah norma yang digunakan untuk pengkategorian motivasi berprestasi pramuniaga yang bekerja pada *shift* siang:

- a. Motivasi Berprestasi Tinggi = (Mean + 1 SD) ≤ X
= 81,70 + 7,71 = ≤ 89,41
- b. Motivasi Berprestasi Sedang = (Mean – 1 SD ≤ X < Mean + 1 SD)
= 81,70 – 7,71 ≤ X < 81,70 + 7,71
= ≤ 73,99 dan > 89,41
- c. Motivasi Berprestasi Rendah = X < (Mean + 1SD)
= 81,70 + 7,71
= > 73,99

Tabel: IX
Shift Kerja Siang

No.	Kategori	Norma	Interval	f	%
1	Tinggi	$X > (Mean + 1SD)$	> 89	5	15,15
2	Sedang	$(M-1SD) < X \leq M+1SD$	73- 89	25	75,75
3	Rendah	$X < (Mean - 1SD)$	≤ 73	3	9,09
	Σ				100

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa prosentase kategori *shift* kerja siang pada Pramuniaga PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk. terbanyak pada posisi sedang, dengan jumlah 25 orang (75,75%), tinggi dengan 5 orang (15,15%), dan kategori rendah 3 orang (9,09%).

Secara obyektif perbandingan data di atas, antara *shift* kerja pagi dan *shift* siang pada Pramuniaga PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk, diketahui bahwa level motivasi berprestasi Pramuniaga yang kerja *shift* untuk pagi tidak terdapat perbedaan dengan Pramuniaga yang kerja *shift* untuk siang. Kondisi ini dapat dilihat pada realitas motivasi berprestasi karyawan pada *shift* pagi, pada kategori motivasi tinggi berjumlah 6 orang (18,18%), pada kategori sedang dengan 21

orang (63,63%), dan kategori rendah 6 orang (18,18%). Sedangkan pada *shift* karyawan siang, pada kategori tinggi berjumlah 5 orang (15,15%), pada kategori sedang 25 orang (15,15%) dan pada kategori rendah 3 orang (9,09%).

3. Pengaruh *Shift* Kerja Terhadap Motivasi Berprestasi

Pada penelitian ini, peneliti mengajukan hipotesis H_a , yaitu terdapat pengaruh antara *shift* kerja terhadap motivasi berprestasi Pramuniaga.

Adapun uji hipotesis ini adalah menggunakan analisis *compare means paired-sample T Tes*. Adapun metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah metode statistik dengan menggunakan perangkat lunak SPSS

12. Berikut adalah hasil analisis dari data penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Tabel X

Paired Samples Statistics

	Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1 pgall	82.36	33	7.800	1.358
sgall	81.70	33	7.716	1.343

Paired Samples Correlations

	N	Correlation	Sig.
Pair 1 pgall & sgall	33	.700	.000

Paired Samples Test

	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference		t	df	Sig. (2-tailed)
				Lower	Upper			
				Paired Differences				
Pair 1 pgall - sgall	.667	6.013	1.047	-1.465	2.799	.637	32	.529

Dari tabel diatas, diketahui nilai Uji t terhadap variabel *shift* kerja untuk jadwal pagi dan siang didapatkan t_{hitung} sebesar 0,637 dengan $p = 0,529$. Karena t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($0,637 < 2,037$) atau signifikansi t lebih besar dari 5% ($0,529 > 0,05$). Sehingga dari analisis di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan antara *shift* kerja pagi dan siang terhadap motivasi berprestasi Pramuniaga.

Sedangkan, untuk menguji hipotesis secara rinci masing-masing hubungan *shift* kerja dengan motivasi berprestasi digunakan uji t, yaitu untuk menguji secara terpisah masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan dapat diketahui, sebagai berikut:

Tabel XI
T-Test
Paired Samples Statistics

	Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1 Pg1	82.61	33	7.949	1.384
Sg1	81.42	33	8.277	1.441
Pair 2 Pg1	82.61	33	7.949	1.384
Sg2	81.97	33	8.056	1.402
Pair 3 Pg2	82.12	33	8.605	1.498
Sg1	81.42	33	8.277	1.441
Pair 4 Pg2	82.12	33	8.605	1.498
Sg2	81.97	33	8.056	1.402

Paired Samples Correlations

	N	Correlation	Sig.
Pair 1 pg1 & sg1	33	.606	.000
Pair 2 pg1 & sg2	33	.457	.008
Pair 3 pg2 & sg1	33	.760	.000
Pair 4 pg2 & sg2	33	.651	.000

Paired Samples Test

		Paired Differences				t	df	Sig. (2-tailed)	
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Lower				Upper
Pair 1	pg1 - sg1	1.182	7.204	1.254	-1.373	3.736	.942	32	.353
Pair 2	pg1 - sg2	.636	8.343	1.452	-2.322	3.595	.438	32	.664
Pair 3	pg2 - sg1	.697	5.855	1.019	-1.379	2.773	.684	32	.499
Pair 4	pg2 - sg2	.152	6.974	1.214	-2.321	2.624	.125	32	.901

Dari hasil analisa di atas, diketahui bahwa masing-masing jadwal *shif* kerja memberikan pengaruh, sebagai berikut:

- a. Uji t terhadap variabel *shift* kerja untuk jadwal siang 1 dengan Pagi 1 (X_1) didapatkan t_{hitung} sebesar 0,942 dengan $p = 0,353$. Karena t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($0,942 < 2,037$) atau signifikansi t lebih besar dari 5% ($0,353 > 0,05$), maka variabel *shift* kerja untuk jadwal siang 1 dengan pagi 1 (X_1) tidak ada perbedaan motivasi berprestasi Pramuniaga (Y).
- b. Uji t terhadap variabel *shift* kerja untuk jadwal pagi 1 dengan siang 2 (X_4) didapatkan t_{hitung} sebesar 0,438 dengan $p = 0,664$. Karena t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($0,438 < 2,037$) atau signifikansi t lebih besar dari 5% ($0,664 > 0,05$), maka variabel *shift* kerja untuk jadwal pagi 1 dengan siang 2 (X_4) tidak ada perbedaan motivasi berprestasi Pramuniaga (Y).
- c. Uji t terhadap variabel *shift* kerja untuk jadwal pagi 2 dengan siang 1 (X_2) didapatkan t_{hitung} sebesar 0,684 dengan $p = 0,499$. Karena t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($0,684 < 0,344$) atau signifikansi t lebih besar dari 5% ($0,499 > 0,05$), maka variabel *shift* kerja untuk jadwal pagi 2 dengan siang 1 (X_2) tidak ada perbedaan motivasi berprestasi Pramuniaga (Y).

- d. Uji t terhadap variabel *shift* kerja untuk jadwal siang 2 dengan pagi 2 (X_3) didapatkan t_{hitung} sebesar 0,125 dengan $p = 0,901$. Karena t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($0,125 < 2,037$) atau signifikansi t lebih besar dari 5% ($0,901 > 0,05$), maka secara rinci variabel *shift* kerja untuk jadwal siang 2 dengan pagi 2 (X_4) tidak ada perbedaan motivasi berprestasi Pramuniaga (Y).

4. Perbedaan Pengaruh Motivasi Berprestasi Pramuniaga PT. Ramayana Lestari Sentosa, tbk Cabang Malang yang Bekerja Pada Shift Pagi Dengan Shift Siang

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa ada perbedaan tingkat motivasi berprestasi pramuniaga, namun perbedaan yang disebabkan oleh *shift* kerja ini tidak signifikan. Hasil ini diketahui dari nilai mean masing-masing indikator yang terdapat pada angket angket yang disebar berdasarkan *shift* kerja pramuniaga. Untuk melihat perbedaan pengaruh motivasi berprestasi Pramuniaga PT. Ramayana Lestari Sentosa, tbk Cabang Malang yang bekerja pada *shift* pagi dengan *shift* siang dapat dilihat pada tabel nilai mean indikator dibawah ini :

Tabel XII
Mean Indikator

Indikator	Waktu			
	Pagi 1	Pagi 2	Siang 1	Siang 2
Tanggung jawab	3,28	3,19	3,18	3,21
Sukses dalam bekerja	3,09	3,10	3,15	3,08
Inovatif	3,22	3,22	3,17	3,21
Feedback	3,15	3,13	3,12	3,12

C. Pembahasan

1. Tingkat Motivasi Berprestasi Pramuniaga yang Bekerja pada *Shift* Pagi

Berdasarkan hasil perhitungan dari data yang diperoleh, maka didapatkan tiga kategori motivasi berprestasi untuk *shift* pagi hari, yaitu :

Tabel: XIII
***Shift* Kerja Pagi**

No.	Kategori	Norma	Interval	f	%
1	Tinggi	$X > (\text{Mean} + 1\text{SD})$	> 90	6	18,18
2	Sedang	$(\text{M}-1\text{SD}) < X \leq \text{M}+1\text{SD}$	74-90	21	63,63
3	Rendah	$X < (\text{Mean} - 1\text{SD})$	≤ 74	6	18,18
	Σ			33	100

Adanya 6 orang untuk *shift* pagi yang termasuk dalam kategori tinggi, hal ini menggambarkan bahwa mereka sangat memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan perbaikan kinerja dan usaha lebih baik sehingga menimbulkan tanggung jawab, dan inovatif dalam bekerja.

Pada kategori motivasi berprestasi sedang yang mencapai prosentase paling tinggi daripada kategori lain, yaitu untuk *shift* pagi sebanyak 21 orang atau 63,63%, dengan perolehan hasil ini menggambarkan bahwa motivasi berprestasi yang dicapai oleh pramuniaga pada semua *shift* adalah cukup baik, akan tetapi perlu adanya upaya dalam meningkatkan motivasi berprestasi para pramuniaga agar bisa lebih baik lagi.

Sedangkan pada kategori motivasi berprestasi rendah terdapat 6 orang untuk *shift* pagi atau 18,18%, hal ini menunjukkan pramuniaga yang tidak

mengerahkan seluruh kemampuannya dalam bekerja. Untuk meningkatkan motivasi berprestasi pramuniaga ini salah satu cara yang dapat dilakukan adalah peningkatan pengawasan dan pelatihan agar pramuniaga mampu bekerja dengan sebaik-baiknya. Dengan adanya pelatihan, maka pramuniaga akan lebih mampu bekerja dengan lebih baik.

2. Tingkat Motivasi Berprestasi Pramuniaga yang Bekerja pada *Shift* Siang

Kemudian hasil perhitungan berikutnya tentang motivasi berprestasi *shift* siang hari, didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel: XIV
***Shift* Kerja Siang**

No.	Kategori	Norma	Interval	f	%
1	Tinggi	$X > (\text{Mean} + 1\text{SD})$	> 89	5	15,15
2	Sedang	$(\text{M}-1\text{SD}) < X \leq \text{M}+1\text{SD}$	73- 89	25	75,75
3	Rendah	$X < (\text{Mean} - 1\text{SD})$	≤ 73	3	9,09
	Σ				100

Adanya 5 atau 15,15% orang untuk *shift* siang yang termasuk dalam kategori tinggi, hal ini menggambarkan bahwa mereka sangat memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan perbaikan kinerja dan usaha lebih baik sehingga menimbulkan tanggung jawab, dan inovatif dalam bekerja.

Pada kategori motivasi berprestasi sedang yang mencapai prosentase paling tinggi daripada kategori lain, yaitu untuk *shift* siang sebanyak 25 orang atau 75,75%, dengan perolehan hasil ini menggambarkan bahwa motivasi berprestasi

yang dicapai oleh pramuniaga pada semua *shift* adalah cukup baik, akan tetapi perlu adanya upaya dalam meningkatkan motivasi berprestasi para pramuniaga agar bisa lebih baik lagi.

Sedangkan pada kategori motivasi berprestasi rendah terdapat 3 orang untuk *shift* siang atau 9,09%, hal ini menunjukkan pramuniaga yang tidak mengerahkan seluruh kemampuannya dalam bekerja. Untuk meningkatkan motivasi berprestasi pramuniaga ini salah satu cara yang dapat dilakukan adalah peningkatan pengawasan dan pelatihan agar pramuniaga mampu bekerja dengan sebaik-baiknya. Dengan adanya pelatihan, maka pramuniaga akan lebih mampu bekerja dengan lebih baik.

Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi, baik yang berhubungan dengan pramuniaga maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan. Menurut McClelland ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi berprestasi, diantaranya inovatif, individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi selalu berupaya mencari informasi baru. Individu kelihatan tidak banyak istirahat dan ingin selalu berubah yang didasari oleh sikap yang berorientasi ke masa depan. Fenomena yang terjadi pada pramuniaga PT. Ramayana Lestari Sentosa tidak demikian, pramuniaga cenderung kurang inovatif, dikarenakan rutinitas pekerjaan yang hampir sama setiap harinya. Sehingga, tidak ada kesempatan bagi para pramuniaga untuk berinovasi dalam melaksanakan tugasnya.

Selain itu, faktor tanggung jawab pramuniaga, dimana biasanya individu yang mempunyai perhitungan dan pertimbangan secara matang, memiliki tanggung

jawab terhadap pemecahan masalah yang telah dibuatnya. Tanggung jawab ini ditunjukkan dengan memilih tantangan, resiko yang sedang. Dengan demikian benar-benar melaksanakan suatu pekerjaan tanpa adanya beban karena individu memilih resiko yang sebanding dengan kemampuannya. Bila dilihat pada pramuniaga di PT. Ramayana Lestari Sentosa kurangnya tanggung jawab mereka, dapat pula menjadi salah satu faktor dalam motivasi mereka untuk berprestasi. Dikarenakan tugas dan tanggung jawab para pramuniaga, hanya sebatas membersihkan, menyiapkan barang, menjaga barang, dan melayani para konsumen, sehingga tanggung jawab para pramuniaga kurang memiliki tantangan dan hanya beresiko kecil.

Hal lain yang dapat menjadi salah satu faktor dalam mempengaruhi motivasi berprestasi pramuniaga adalah *circadian rhythm*. *Circadian Rhythm* yang sudah sangat terkenal adalah ritme temperatur tubuh, yang menunjukkan fluktuasi harian yang berkisar $0,5^{\circ}\text{C}$ yang merupakan sisi lain nilai pokok dari 37°C . Siklus mencapai titik terendah sekitar pukul 0.4.00, dan mulai meningkat lagi sekitar pukul 06.00 (umumnya sebelum seseorang bangun) dan meningkat tajam sampai tengah hari dan lebih lambat sesudahnya.

Jika seorang pramuniaga bekerja pada saat temperatur tubuh masih rendah atau bekerja sampai batas waktu temperatur tubuh menurun, hal ini bisa saja membuat motivasi berprestasi pramuniaga menjadi rendah. Selain itu terdapat kecenderungan melalui timbulnya rasa kantuk pada waktu-waktu tertentu, yaitu pada saat jam-jam diawal pagi hari (02.00-07.00) dan lebih kurang saat siang hari (14.00-17.00).

3. Pengaruh *Shift* Kerja Terhadap Motivasi Berprestasi Pramuniaga

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa *shift* kerja tidak memberikan pengaruh terhadap motivasi berprestasi Pramuniaga PT. Ramayana Lestari Sentosa, artinya motivasi seorang Pramuniaga yang bekerja pada *shift* kerja pagi hari tidak berbeda ketika ia bekerja pada *shift* siang hari. Hal ini lebih dikarenakan pramuniaga memiliki tugas untuk memberikan pelayanan kepada pembeli (konsumen), sehingga mereka hanya akan aktif bekerja ketika ada pembeli yang datang. Kemudian suasana kerja yang santai dan tidak begitu memerlukan konsentrasi tinggi, seperti halnya operator mesin atau pekerja kantor lainnya yang diharuskan duduk berjam-jam di depan kantor, membuat mereka kurang dapat berinovasi dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu, hal-hal yang seharusnya dilakukan ketika seorang karyawan istirahat itu bisa dilakukan seorang pramuniaga ketika ia dalam kondisi kerja seperti menggerakkan badan atau berjalan-jalan santai sambil mengobrol dengan orang atau rekan kerja yang lain.

Salah satu faktor lain, yang dapat membuat pekerja tidak mengalami perbedaan dalam hal motivasi berprestasi mereka, adalah budaya perusahaan. Budaya perusahaan di PT. Ramayana Lestari Sentosa, dapat membuat pramuniaga merasa nyaman dalam bekerja, sehingga adanya perbedaan *shift* dalam bekerja tidak menimbulkan perbedaan motivasi berprestasi mereka.

Pada dasarnya, perputaran atau rotasi giliran dalam bekerja tentunya membutuhkan penyesuaian kembali dalam ritme fisiologis secara berkala daripada perusahaan yang menetapkan jadwal kerja yang sudah tetap. Sehingga, saat-saat

istirahat juga perlu diperhatikan, karena istirahat merupakan kesempatan untuk memulihkan kesegaran, menggerakkan badan atau berjalan-jalan santai sambil mengobrol dengan orang lain atau berganti suasana dan lingkungan barang sejenak. Akan tetapi, karena fenomena yang terjadi di PT. Ramayana Lestari Sentosa, justru menggambarkan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh para pramuniaga tidak memerlukan konsentrasi serta tenaga yang berat, sehingga perlu diperhatikan bagi pihak manajemen agar pramuniaga tidak banyak membuang waktunya pada saat bekerja dengan hanya berdiam diri atau mengobrol, tetapi lebih bisa berinovasi agar tenaga yang dikeluarkan bisa dimanfaatkan dengan baik.

Hasil penelitian yang menyatakan tidak adanya pengaruh antara shift kerja dengan motivasi berprestasi pramuniaga dapat pula disebabkan oleh kurangnya jumlah sampel yang diambil. Pada penelitian ini jumlah sampel yang diambil adalah 33 orang, padahal populasi pada penelitian ini kurang dari 100 yaitu sebanyak 74 orang. Menurut Arikunto populasi yang kurang dari 100 sebaiknya diambil keseluruhan⁴⁶. Dikarenakan pihak perusahaan tidak memberikan kesempatan untuk dapat mengambil semua sampel maka hanya 33 orang saja yang mewakili sampel, dan jumlah ini hampir separuh dari populasi. Penyebab lain dari tidak adanya perbedaan motivasi berprestasi ini bisa saja disebabkan perubahan *shift* kerja yang tidak begitu jauh, sehingga pramuniaga tidak bisa merasakan adanya perbedaan antara *shift* pagi maupun *shift* siang.

⁴⁶ Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. 2002. Rineka Cipta : Jakarta

Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi, baik yang berhubungan dengan pramuniaga maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan. Menurut McClelland ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi berprestasi, diantaranya inovatif, individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi selalu berupaya mencari informasi baru. Individu kelihatan tidak banyak istirahat dan ingin selalu berubah yang didasari oleh sikap yang berorientasi ke masa depan. Fenomena yang terjadi pada pramuniaga PT. Ramayana Lestari Sentosa tidak demikian, pramuniaga cenderung kurang inovatif, dikarenakan rutinitas pekerjaan yang hampir sama setiap harinya. Sehingga, tidak ada kesempatan bagi para pramuniaga untuk berinovasi dalam melaksanakan tugasnya.

Selain itu, faktor tanggung jawab pramuniaga, dimana biasanya individu yang mempunyai perhitungan dan pertimbangan secara matang, memiliki tanggung jawab terhadap pemecahan masalah yang telah dibuatnya. Tanggung jawab ini ditunjukkan dengan memilih tantangan, resiko yang sedang. Dengan demikian benar-benar melaksanakan suatu pekerjaan tanpa adanya beban karena individu memilih resiko yang sebanding dengan kemampuannya. Bila dilihat pada pramuniaga di PT. Ramayana Lestari Sentosa kurangnya tanggung jawab mereka, dapat pula menjadi salah satu faktor dalam motivasi mereka untuk berprestasi. Dikarenakan tugas dan tanggung jawab para pramuniaga, hanya sebatas membersihkan, menyiapkan barang, menjaga barang, dan melayani para konsumen, sehingga tanggung jawab para pramuniaga kurang memiliki tantangan dan hanya beresiko kecil.

Hal lain yang dapat menjadi salah satu faktor dalam mempengaruhi motivasi berprestasi pramuniaga adalah *circadian rhythm*. *Circadian Rhythm* yang sudah sangat terkenal adalah ritme temperatur tubuh, yang menunjukkan fluktuasi harian yang berkisar 0,5°C yang merupakan sisi lain nilai pokok dari 37°C. Siklus mencapai titik terendah sekitar pukul 0.4.00, dan mulai meningkat lagi sekitar pukul 06.00 (umumnya sebelum seseorang bangun) dan meningkat tajam sampai tengah hari dan lebih lambat sesudahnya.

Jika seorang pramuniaga bekerja pada saat temperatur tubuh masih rendah atau bekerja sampai batas waktu temperatur tubuh menurun, hal ini bisa saja membuat motivasi berprestasi pramuniaga menjadi rendah. Selain itu terdapat kecenderungan melalui timbulnya rasa kantuk pada waktu-waktu tertentu, yaitu pada saat jam-jam diawal pagi hari (02.00-07.00) dan lebih kurang saat siang hari (14.00-17.00).

4. Perbedaan Pengaruh Motivasi Berprestasi Pramuniaga PT. Ramayana Lestari Sentosa, tbk Cabang Malang yang Bekerja Pada *Shift* Pagi Dengan *Shift* Siang

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa ada perbedaan tingkat motivasi berprestasi pramuniaga, namun perbedaan yang disebabkan oleh *shift* kerja ini tidak signifikan. Untuk melihat perbedaan motivasi berprestasi Pramuniaga PT. Ramayana Lestari Sentosa, tbk Cabang Malang yang bekerja pada *shift* pagi dengan *shift* siang dapat dilihat pada tabel nilai mean indikator dibawah ini :

Tabel XV
Mean Indikator

Indikator	Waktu			
	Pagi 1	Pagi 2	Siang 1	Siang 2
Tanggung jawab	3,28	3,19	3,18	3,21
Sukses dalam bekerja	3,09	3,10	3,15	3,08
Inovatif	3,22	3,22	3,17	3,21
Feedback	3,15	3,13	3,12	3,12

Berdasarkan tabel diatas, pada indikator tanggung jawab diketahui memiliki nilai rata-rata pada pagi 1 lebih baik dari pagi 2, dan siang 2 lebih baik dari siang 1, hal ini disebabkan pada minggu pertama (pagi 1) banyak pengunjung atau pembeli yang datang ke Ramayana, oleh karena itu pramuniaga dituntut untuk lebih bertanggung jawab terhadap konsumen, dan minggu ke empat (siang 2) pramuniaga akan mempunyai tanggung jawab yang lebih besar karena akan membuat laporan untuk pembukuan.

Pada indikator sukses dalam bekerja diketahui memiliki nilai rata-rata pada pagi 2 lebih baik dari pagi 1, dan siang 1 lebih baik dari siang 2, hal ini disebabkan pada minggu ketiga (pagi 2) dan minggu kedua (siang 1) pramuniaga masih dapat menikmati upah dari hasil kerja mereka, sehingga mereka semangat dalam bekerja.

Pada indikator inovatif dan feedback diketahui pramuniaga memiliki nilai rata-rata yang hampir sama. Hal ini disebabkan pramuniaga mempunyai *job diskripsi* yang sudah ditetapkan oleh perusahaan sehingga membuat tingkat

inovasi yang relatif sama antara individu dengan individu lainnya, hal ini pun secara tidak langsung akan membuat pramuniaga tidak termotivasi untuk merubah cara kerjanya meskipun hasil yang dicapai kurang memuaskan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini didapat beberapa kesimpulan, yaitu sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui tingkat motivasi berprestasi pramuniaga yang bekerja pada *shift* pagi adalah sebagai berikut : pada kategori *shift* kerja pagi Pramuniaga PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk. terbanyak pada posisi sedang dengan 21 orang (63,63%), tinggi dengan 6 orang (18,18%), sedangkan kategori rendah 6 orang (18,18%).
2. Kemudian, untuk tingkat motivasi berprestasi pramuniaga yang bekerja pada *shift* siang hari adalah sebagai berikut: pada kategori *shift* kerja siang pada Pramuniaga PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk. terbanyak pada posisi sedang, dengan jumlah 25 orang (75,75%), tinggi dengan 5 orang (15,15%), dan kategori rendah 3 orang (9,09%).

Secara obyketif perbandingan data di atas, antara *shift* kerja pagi dan *shift* siang pada Pramuniaga PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk, diketahui bahwa level motivasi berprestasi Pramuniaga yang kerja *shift* untuk pagi hari tidak terdapat perbedaan dengan Pramuniaga yang kerja *shift* untuk siang hari. Kondisi ini dapat dilihat pada realitas motivasi berprestasi karyawan pada *shift* pagi, pada level motivasi tinggi berjumlah 6 orang (18,18%) dan pada *shift* karyawan siang berjumlah 5 orang

(15,15%), sedangkan pada realitas motivasi berprestasi karyawan pada *shift* pagi, pada level motivasi rendah berjumlah 6 orang (18,18%) dan pada *shift* karyawan siang berjumlah 3 orang (9,09%).

3. Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, diketahui nilai Uji t terhadap variabel *shift* kerja untuk jadwal pagi dan siang didapatkan t_{hitung} sebesar 0,637 dengan $p = 0,529$. Karena t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($0,637 < 2,037$) atau signifikansi t lebih besar dari 5% ($0,529 > 0,05$). Sedangkan nilai uji t secara rinci adalah sebagai berikut :

a. Uji t terhadap variabel *shift* kerja untuk jadwal siang 1 dengan Pagi 1 (X_1) didapatkan t_{hitung} sebesar 0,942 dengan $p = 0,353$. Karena t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($0,942 < 2,037$) atau signifikansi t lebih besar dari 5% ($0,353 > 0,05$), maka variabel *shift* kerja untuk jadwal siang 1 dengan pagi 1 (X_1) tidak ada perbedaan motivasi berprestasi Pramuniaga (Y).

b. Uji t terhadap variabel *shift* kerja untuk jadwal pagi 1 dengan siang 2 (X_4) didapatkan t_{hitung} sebesar 0,438 dengan $p = 0,664$. Karena t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($0,438 < 2,037$) atau signifikansi t lebih besar dari 5% ($0,664 > 0,05$), maka variabel *shift* kerja untuk jadwal pagi 1 dengan siang 2 (X_4) tidak ada perbedaan motivasi berprestasi Pramuniaga (Y).

c. Uji t terhadap variabel *shift* kerja untuk jadwal pagi 2 dengan siang 1 (X_2) didapatkan t_{hitung} sebesar 0,684 dengan $p = 0,499$. Karena t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($0,684 < 0,344$) atau signifikansi t lebih besar dari

5% ($0,499 > 0,05$), maka variabel *shift* kerja untuk jadwal pagi 2 dengan siang 1 (X_2) tidak ada perbedaan motivasi berprestasi Pramuniaga (Y).

- d. Uji t terhadap variabel *shift* kerja untuk jadwal siang 2 dengan pagi 2 (X_3) didapatkan t_{hitung} sebesar 0,125 dengan $p = 0,901$. Karena t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($0,125 < 2,037$) atau signifikansi t lebih besar dari 5% ($0,901 > 0,05$), maka secara rinci variabel *shift* kerja untuk jadwal siang 2 dengan pagi 2 (X_4) tidak ada perbedaan motivasi berprestasi Pramuniaga (Y).

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi: "terdapat pengaruh antara *shift* kerja terhadap motivasi berprestasi pramuniaga" ditolak. Artinya bahwa: *shift* kerja tidak memberikan pengaruh terhadap motivasi berprestasi Pramuniaga PT. Ramayana Lestari Sentosa. Motivasi seorang Pramuniaga yang bekerja pada *shift* kerja pagi hari tidak berbeda ketika ia bekerja pada *shift* siang hari.

4. Dari hasil perhitungan mean masing-masing indikator aitem yang disebar berdasarkan *shift* kerja, diketahui bahwa terdapat pengaruh motivasi berprestasi pramuniaga, namun pengaruh yang diketahui tidak signifikan.

B. Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian tersebut dapat diajukan beberapa saran, yaitu :

1. Bagi pramuniaga, disarankan untuk tidak banyak membuang waktunya pada saat bekerja dengan hanya berdiam diri atau mengobrol, tetapi lebih

bisa berinovasi agar tenaga yang dikeluarkan bisa dimanfaatkan dengan baik.

2. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dengan masalah *shift* kerja disarankan untuk menambah jumlah sampel, dan memilih sampel yang mempunyai rotasi waktu kerja yang lebih jauh. Kemudian, bagi peneliti yang tertarik tentang motivasi berprestasi disarankan untuk tidak memakai teori dari McClelland, hal ini dikarenakan teori ini sudah dipakai dalam penelitian ini dan penelitian sebelumnya, kemudian disarankan juga menambah jumlah aitem angket, agar mendapat hasil yang lebih akurat.



DAFTAR PUSTAKA

- Al Barry, M. Dahlan. *Kamus Ilmiah Populer*. 1994, Arkola: Surabaya
- Al-Qardawi, Yusuf. *Manajemen Waktu Seorang Muslim*. 2007, Ziyad : Surakarta
- Al-qur'an Digital versi 2.0 (2003). [http://www. Al-qur'an-digital.com](http://www.Al-qur'an-digital.com). diakses tanggal 29 Mei 2008
- Ancok, Djamaludin. *Psikologi Islami, Solusi Islam atas Problem-Problem Psikologi*. 1994, Pustaka Pelajar: Yogyakarta
- Anaroga, Pandji. *Psikologi Kerja*. 1992, Rineka Cipta: Jakarta.
- Anastasi, Anne. *Bidang-Bidang Psikologi Terapan*. 1989, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. 2006, Rineka Cipta. Jakarta
- As'ad, M. *Psikologi Industri Edisi Ke-Empat*, 2004, Liberty: Yogyakarta
- Azwar, Syaifuddin. *Metode Penelitian*. 2004, Pustaka Pelajar: Jakarta
- Buffa, Elwood. S & Rakesh, K. Sarin. *Modern Production & Operation Management*. 1997, John Walley & Sons Inc: Singapore
- Hadi, Sutrisno. *Metodologi Research Jilid 2*. 2000, Andi. Jakarta.
- _____. *Statistik Jilid II*. 1987, Fakultas Psikologi UGM. Yogyakarta
- [http:// waktu_kerja.htm](http://waktu_kerja.htm). Diakses: Sabtu 5 Januari 2008
- Kamus dewan (edisi ketiga), 2000, Dewan Bahasa dan Pustaka, Kuala Lumpur: Malaysia. Diakses: Sabtu 5 Januari 2008
- Kerlinger, F.N. *Foundation of Behavior Research*.1973. Holt Minehart and Winstons: New York
- M. Kasiram, *Metodologi Penelitian Kuantitatif – Kualitatif* . 2008, UIN Malang Press: Malang
- Nazir, Moh. *Metode Penelitian*. 2005, Ghalia Indonesia: Bogor

- Nurmianto, Eko. *Ergonomi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. 2004, Prima Printing : Surabaya.
- Poerwadarminta, WJS, Kamus Umum Bahasa Indonesia, Kamis 26 Agustus 2004
Suara Merdeka. Diakses: Sabtu 5 Januari 2008
- Purbawati. Analisis Faktor-Faktor Dominan Yang Berpengaruh Terhadap Kualitas Kain Tenun Pada Perusahaan Tenun Kusuma Tex di Yogyakarta. 2007, ITS: Surabaya. Diakses: Sabtu 22 Desember 2007
- Tri & Ardi Tristiadi. *Observasi dan Wawancara*. 2004, Bayumedia. Malang
- Ricciardi, Philip. *Simplify Your Approach To Performance Measurement*. 1996, HR Magazine. Diakses: Sabtu 5 Januari 2008
- Rony Irawan, Andik. *Hubungan Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja Terhadap Persepsi Efektivitas Organisasi (Penelitian pada Karyawan PT. Madu Baru di Kab. Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta)*. 2005 Tesis PascaSarjana Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada Yogyakarta
- Rue, L.W. *Supervisory Management*. 1999. Irwin/ McGraw-Hill.
- Sriwahyuni, Endah. Penurunan Kewaspadaan Perawat Dengan Kerja Bergiliran (Shift) Pada Rumah Sakit 'X' di Jakarta dan Faktor-Faktor Yang Berhubungan. 2003, Badan Litbang Indonesia: Jakarta. Diakses: Sabtu 22 Desember 2007
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. 2006, Alfabeta: Bandung
- Tasmara, Toto. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. 2002, Gema Islami : Jakarta
- Yuwono, Ino, dkk. *Psikologi Industri dan Organisasi*, 2005. Fakultas Psikologi Airlangga : Surabaya

Angket Motivasi Berprestasi

Nama :

Jabatan :

Jenis kelamin :

Berilah jawaban pada kolom yang anda anggap benar dengan memberikan tanda X pada kolom yang telah tersedia.

SS = Sangat Sesuai; S = Sesuai ;

TS = Tidak Sesuai ; STS = Sangat Tidak Sesuai

NO	PERTANYAAN	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1	Saya merasa tidak nyaman jika tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik				
2	Saya terbiasa menyelesaikan masalah dalam kerja dengan sungguh-sungguh				
3	Saya terbiasa bekerja dengan sungguh-sungguh agar mendapatkan prestasi dalam bekerja				
4	Saya merasa senang menyelesaikan pekerjaan yang agak sulit karena dapat menambah pengalaman				
5	Saya sering berpikir langkah apa yang harus saya lakukan agar hasil pekerjaan lebih sempurna				
6	Saya dalam bekerja sering menemukan cara baru agar dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat				
7	Saya terbiasa meminta saran dan pendapat teman sekerja agar dalam bekerja tidak mengalami kesulitan				
8	Menurut saya hambatan dalam bekerja pasti ada dan saya merasa optimis dapat menyelesaikannya				
9	Saya menganggap masalah dalam kerja sebagai tantangan yang harus diselesaikan				
10	Saya senang bekerja ditempat ini karena kondisinya memacu saya untuk maju				
11	Saya merasa selama bekerja disini sudah banyak prestasi kerja yang saya dapatkan				
12	Saya sering melakukan hal yang saya anggap				

	baru dalam menyelesaikan pekerjaan agar meraih sukses				
13	Menurut saya mencoba hal yang baru sangat diperlukan untuk perbaikan hasil pekerjaan saya				
14	Menurut saya perusahaan akan menghargai pekerjaan karyawan tergantung hasil pekerjaannya				
15	Menurut saya yang penting dalam bekerja adalah bekerja yang baik, untuk masalah gaji akan mengikuti				
16	Menurut saya hasil pekerjaan saya selama ini masih perlu diperbaiki				
17	Saya merasa tidak nyaman menunda pekerjaan walaupun harus diselesaikan dengan lembur				
18	Saya merasa terpacu untuk bekerja lebih baik jika diberi tanggung jawab yang lebih besar.				
19	Saya merasa tidak nyaman apabila hasil pekerjaan saya tidak sesuai harapan				
20	Saya dalam bekerja merasa ada tuntutan untuk selalu menyempurnakan hasil kerja saya				
21	Saya merasa keberhasilan akan dapat dicapai kalau dalam dirinya ada dorongan ingin berubah				
22	Saya merasa tidak tersinggung apabila ada teman yang menegur kesalahan yang saya lakukan				
23	Menurut saya pekerjaan yang ada diperusahaan ini relatif mudah untuk diselesaikan				
24	Saya merasa masih perlu untuk meningkatkan hasil pekerjaan saya walaupun sudah bekerja lama				
25	Saya tidak malu bertanya kepada teman apabila menghadapi kesulitan agar dapat memperbaiki pekerjaan saya				
26	Menurut saya mendapatkan prestasi dalam bekerja menjadi kebutuhan setiap karyawan				
27	Saya sering berpikir dan mencari langkah-langkah baru dalam menyelesaikan masalah dalam kerja				
28	Saya dengan gaji seperti sekarang ini akan terus berusaha bekerja dengan maksimal				
29	Menurut saya pemberian tambahan gaji lebih tepat diberikan bagi karyawan yang berprestasi dalam kerja				



DEPARTEMEN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MALANG (UIN)
MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI

Jl. Gajayana No. 50 Dinoyo Malang 65114
Telp. (0341) 551354, 572533 fax 572535

Bukti Konsultasi

Nama : Muhammad Fadli Rahman
NIM : 04410018
Jurusan : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Dosen Pembimbing : Andik Roni Irawan, M. Si
Judul Skripsi : Pengaruh Shift Kerja Terhadap Motivasi Berprestasi
Pramuniaga (di PT. Ramayana Lestari Sentosa, tbk
cabang Malang)

NO	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan
1	12 Desember 2007	Pengajuan Proposal skripsi	1.
2	18 Desember 2007	Ujian proposal skripsi	2.
3	23 April 2008	Revisi BAB I dan BAB II	3.
4	26 April 2008	ACC BAB I dan BAB II	4.
5	28 April 2008	Pengajuan BAB III	5.
6	1 Mei 2008	ACC BAB III	6.
7	1 Juni 2008	Pengajuan BAB IV	7.
8	13 Juni 2008	Revisi BAB IV dan pengajuan BAB V	8.
9	25 Juni 2008	ACC Bab I – BAB V	9.
10	4 Juli 2008	ACC Keseluruhan Dan Persetujuan	10.

Malang, 5 Juli 2008
Mengetahui
Dekan

Drs. H. Mulyadi, M. Pd. I
NIP. 150 206 454

AMBANG BATAS DISTRIBUSI t

Tabel B Ambang Batas Distribusi t

<i>df</i>	Uji satu-ekor			Uji dua-ekor		
	<i>0.10</i>	<i>0.05</i>	<i>0.01</i>	<i>0.10</i>	<i>0.05</i>	<i>0.01</i>
1	3.078	6.314	31.821	6.314	12.706	63.657
2	1.886	2.920	6.965	2.920	4.303	9.925
3	1.638	2.353	4.541	2.353	3.182	5.841
4	1.533	2.132	3.747	2.132	2.776	4.604
5	1.476	2.015	3.365	2.015	2.571	4.032
6	1.440	1.943	3.143	1.943	2.447	3.707
7	1.415	1.895	2.998	1.895	2.365	3.499
8	1.397	1.860	2.896	1.860	2.306	3.355
9	1.383	1.833	2.821	1.833	2.262	3.250
10	1.372	1.812	2.764	1.812	2.228	3.169
11	1.363	1.796	2.718	1.796	2.201	3.106
12	1.356	1.782	2.681	1.782	2.179	3.055
13	1.350	1.771	2.650	1.771	2.160	3.012
14	1.345	1.761	2.624	1.761	2.145	2.977
15	1.341	1.753	2.602	1.753	2.131	2.947
16	1.337	1.746	2.583	1.746	2.120	2.921
17	1.333	1.740	2.567	1.740	2.110	2.898
18	1.330	1.734	2.552	1.734	2.101	2.878
19	1.328	1.729	2.539	1.729	2.093	2.861
20	1.325	1.725	2.528	1.725	2.086	2.845
21	1.323	1.721	2.518	1.721	2.080	2.831
22	1.321	1.717	2.508	1.717	2.074	2.819
23	1.319	1.714	2.500	1.714	2.069	2.807
24	1.318	1.711	2.492	1.711	2.064	2.797
25	1.316	1.708	2.485	1.708	2.060	2.787
26	1.315	1.706	2.479	1.706	2.056	2.779
27	1.314	1.703	2.473	1.703	2.052	2.771
28	1.313	1.701	2.467	1.701	2.048	2.763
29	1.311	1.699	2.462	1.699	2.045	2.756
30	1.310	1.697	2.457	1.697	2.042	2.750

Tabel B Ambang Batas Distribusi t Lanjutan

<i>df</i>	Uji satu-ekor			Uji dua-ekor		
	<i>0.10</i>	<i>0.05</i>	<i>0.01</i>	<i>0.10</i>	<i>0.05</i>	<i>0.01</i>
31	1.309	1.696	2.453	1.696	2.040	2.744
32	1.309	1.694	2.449	1.694	2.037	2.738
33	1.308	1.692	2.445	1.692	2.035	2.733
34	1.307	1.691	2.441	1.691	2.032	2.728
35	1.306	1.690	2.438	1.690	2.030	2.724
36	1.306	1.688	2.434	1.688	2.028	2.719
37	1.305	1.687	2.431	1.687	2.026	2.715
38	1.304	1.686	2.429	1.686	2.024	2.712
39	1.304	1.685	2.426	1.685	2.023	2.708
40	1.303	1.684	2.423	1.684	2.021	2.704
41	1.303	1.683	2.421	1.683	2.020	2.701
42	1.302	1.682	2.418	1.682	2.018	2.698
43	1.302	1.681	2.416	1.681	2.017	2.695
44	1.301	1.680	2.414	1.680	2.015	2.692
45	1.301	1.679	2.412	1.679	2.014	2.690
46	1.300	1.679	2.410	1.679	2.013	2.687
47	1.300	1.678	2.408	1.678	2.012	2.685
48	1.299	1.677	2.407	1.677	2.011	2.682
49	1.299	1.677	2.405	1.677	2.010	2.680
50	1.299	1.676	2.403	1.676	2.009	2.678
51	1.298	1.675	2.402	1.675	2.008	2.676
52	1.298	1.675	2.400	1.675	2.007	2.674
53	1.298	1.674	2.399	1.674	2.006	2.672
54	1.297	1.674	2.397	1.674	2.005	2.670
55	1.297	1.673	2.396	1.673	2.004	2.668
56	1.297	1.673	2.395	1.673	2.003	2.667
57	1.297	1.672	2.394	1.672	2.002	2.665
58	1.296	1.672	2.392	1.672	2.002	2.663
59	1.296	1.671	2.391	1.671	2.001	2.662
60	1.296	1.671	2.390	1.671	2.000	2.660

Tabel B Ambang Batas Distribusi *t* Lanjutan

<i>df</i>	<i>Uji satu-ekor</i>			<i>Uji dua-ekor</i>		
	<i>0.10</i>	<i>0.05</i>	<i>0.01</i>	<i>0.10</i>	<i>0.05</i>	<i>0.01</i>
61	1.296	1.670	2.389	1.670	2.000	2.659
62	1.295	1.670	2.388	1.670	1.999	2.657
63	1.295	1.669	2.387	1.669	1.998	2.656
64	1.295	1.669	2.386	1.669	1.998	2.655
65	1.295	1.669	2.385	1.669	1.997	2.654
66	1.295	1.668	2.384	1.668	1.997	2.652
67	1.294	1.668	2.383	1.668	1.996	2.651
68	1.294	1.668	2.382	1.668	1.995	2.650
69	1.294	1.667	2.382	1.667	1.995	2.649
70	1.294	1.667	2.381	1.667	1.994	2.648
71	1.294	1.667	2.380	1.667	1.994	2.647
72	1.293	1.666	2.379	1.666	1.993	2.646
73	1.293	1.666	2.379	1.666	1.993	2.645
74	1.293	1.666	2.378	1.666	1.993	2.644
75	1.293	1.665	2.377	1.665	1.992	2.643
76	1.293	1.665	2.376	1.665	1.992	2.642
77	1.293	1.665	2.376	1.665	1.991	2.641
78	1.292	1.665	2.375	1.665	1.991	2.640
79	1.292	1.664	2.374	1.664	1.990	2.640
80	1.292	1.664	2.374	1.664	1.990	2.639
81	1.292	1.664	2.373	1.664	1.990	2.638
82	1.292	1.664	2.373	1.664	1.989	2.637
83	1.292	1.663	2.372	1.663	1.989	2.636
84	1.292	1.663	2.372	1.663	1.989	2.636
85	1.292	1.663	2.371	1.663	1.988	2.635
86	1.291	1.663	2.370	1.663	1.988	2.634
87	1.291	1.663	2.370	1.663	1.988	2.634
88	1.291	1.662	2.369	1.662	1.987	2.633
89	1.291	1.662	2.369	1.662	1.987	2.632
90	1.291	1.662	2.368	1.662	1.987	2.632

Tabel B Ambang Batas Distribusi *t* Lanjutan

<i>df</i>	<i>Uji satu-ekor</i>			<i>Uji dua-ekor</i>		
	<i>0.10</i>	<i>0.05</i>	<i>0.01</i>	<i>0.10</i>	<i>0.05</i>	<i>0.01</i>
91	1.291	1.662	2.368	1.662	1.986	2.631
92	1.291	1.662	2.368	1.662	1.986	2.630
93	1.291	1.661	2.367	1.661	1.986	2.630
94	1.291	1.661	2.367	1.661	1.986	2.629
95	1.291	1.661	2.366	1.661	1.985	2.629
96	1.290	1.661	2.366	1.661	1.985	2.628
97	1.290	1.661	2.365	1.661	1.985	2.627
98	1.290	1.661	2.365	1.661	1.984	2.627
99	1.290	1.660	2.365	1.660	1.984	2.626
100	1.290	1.660	2.364	1.660	1.984	2.626

