

**PERBEDAAN MOTIVASI KERJA DITINJAU DARI STATUS  
KARYAWAN ODHA (Orang Dengan HIV/AIDS)  
DAN RELAWAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area  
Guna Memenuhi Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Psikologi*



**OLEH :**

**PANJRAH PUSPITA NINGRUM  
10.860.0082**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2015**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/7/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (Repository.uma.ac.id)27/7/23

**Judul : Perbedaan Motivasi Kerja Ditinjau Dari Status Karyawan  
ODHA (Orang Dengan HIV/AIDS) Dan Relawan**

**Nama : Panjarah Puspita Ningrum**

**NIM : 10.860.0082**

**Jurusan : Psikologi Industri Organisasi**



**Menyetujui,  
Komisi Pembimbing**

**Pembimbing I,**

**Pembimbing II,**

  
**Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd**

  
**Zuhdi Budiman, S.P.s, M.Psi**

**Mengetahui,**

**Kepala Bagian,**

**Dekan,**

  
**Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi**



  
**Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd**

**Tanggal Sidang Meja Hijau**

---

## ABSTRAK

**Fakultas Psikologi  
Universita Medan Area  
Juli 2015**

### **Perbedaan Motivasi Kerja Ditinjau Dari Status Karyawan ODHA (Orang Dengan HIV/AIDS) Dan Relawan**

**Oleh**

**Panjrah Puspita Ningrum  
10.860.0082**

Motivasi kerja erat hubungannya dengan kinerja, karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Dalam implementasinya motivasi kerja secara garis besar dipengaruhi 2 faktor, yaitu: faktor dari dalam dan faktor dari luar. Pada Karyawan ODHA (Orang Dengan HIV-AIDS), faktor dari dalam dapat dijelaskan bahwa munculnya kecemasan dan hilangnya rasa semangat dalam diri karena ODHA menyadari belum ditemukannya obat yang dapat menyembuhkan HIV-AIDS. Faktor dari luarnya adalah dukungan sosial, karena ODHA membutuhkan rasa nyaman dan diterima dilingkungannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah ODHA yang bekerja dan tergabung dalam kelompok dukungan Medan Plus sebanyak 329 orang karyawan tetap, dan 218 orang relawan dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 80 responden, dengan 40 karyawan tetap dan 40 relawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi kerja ditinjau dari status karyawan ODHA dan relawan. Sebagai subjek dalam penelitian ini adalah orang yang positif terjangkit virus HIV/AIDS (ODHA) medan plus. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada perbedaan motivasi kerja ditinjau dari status karyawan ODHA dan relawan, dimana relawan memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi dibanding dengan karyawan. Penelitian ini menggunakan metode analisis data Varians 1 jalur, dimana hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut : 1). Ada perbedaan motivasi kerja ditinjau dari status karyawan ODHA dan relawan. ( $F = 5.329$  dengan  $p = 0.024, < 0,050$ ). Berdasarkan hasil ini berarti hipotesis yang diajukan yang berbunyi ada perbedaan Motivasi Kerja ditinjau dari Status Karyawan ODHA dan Relawan, dinyatakan diterima.

Berdasarkan hasil ini berarti hipotesis yang diajukan diterima. Dengan melihat mean empiric diketahui bahwa relawan memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi dengan mean empirik sebesar 74.700, dibandingkan dengan karyawan dengan mean empirik sebesar 70.875. Diketahui bahwa motivasi kerja karyawan ODHA dan relawan berada pada katagori rendah, sebab mean empirik (74.700) selisih dengan mean hipotetik (70.875) tidak melebihi bilangan SD (7.610).

Implikasi dari penelitian ini diharapkan karyawan ODHA untuk tetap dapat berpikir positif bahwa segala sesuatu yang terjadi didalam kehidupan merupakan pemicu diri untuk dapat menjadi lebih baik. Kepada lingkungan kerja, keluarga, dan masyarakat diharapkan tidak lagi melakukan stigmatisasi dan diskriminasi, tetapi memberikan dukungan untuk membantu ODHA merasa nyaman dan diterima di lingkungan

**Kata Kunci** : motivasi kerja, karyawan ODHA dan relawan ODHA

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/7/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

## ABSTRACT

Fakultas Psikologi  
Universita Medan Area  
Juli 2015

### Perbedaan Motivasi Kerja Ditinjau Dari Status Karyawan ODHA (Orang Dengan HIV/AIDS) Dan Relawan

Oleh

Panjrah Puspita Ningrum  
10.860.0082

*Motivation is closely connected with the performance of work, employees who have high motivation will result in higher performance. In the implementation of work motivation broadly influenced by two factors, namely: a factor of domestic and external factors. On Employees PWH (People With HIV/AIDS), factors from within can be explained that the emergence of anxiety and loss of sense of spirit in ODHA realizing yet found cure for HIV/AIDS. Factor from the outside is social support, because it requires a sense of comfort and acceptable environment.*

*Population in this research is that ODHA work and joined in the support group Medan Plus many as 329 permanent employees and 218 volunteers with a number of samples taken by 80 respondents, with 40 permanent employees and 40 volunteers.*

*This study aims to find motivation to work in terms of the status of employees and volunteers. As the subjects in this study are positive orang infected with HIV / AIDS (ODHA) terrain plus. The hypothesis of this study was no difference in work motivation in terms of the status of employees ODHA and volunteers, where volunteers have higher motivation than with employees. This study uses data analysis Variance 1 lane, where the results obtained are as follows: 1). There are differences in motivation to work in terms of the status of employees and volunteers. ( $F = 5,329$  with  $p = 0.024, < 0.050$ ). Based on these results mean hypothesis that says there is no difference in terms of Status Work Motivation Employees and Volunteers, otherwise accepted.*

*Based on these results mean hypothesis is accepted. By looking at the empirical mean is known that volunteers have a higher motivation to work with the empirical mean sebesar 74.700, compared with employees with the empirical mean of 70 875. It is known that the motivation of employees ODHA and volunteers are in the low category, because the empirical mean (74 700) with the hypothetical mean difference (70 875) does not exceed the number SD (7610).*

*The implication of this study is expected employees ODHA to continue to think positive that everything that happens in life is the trigger yourself to be better. The workplace, families, and communities are expected to no longer do the stigmatization and discrimination, but it provides support to help feel ODHA comfortable and welcome in the environment*

*Keywords: work motivation, employees ODHA and volunteers*

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>MOTTO.....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERSEMBAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I    PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	9
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	10
<b>BAB II    LANDASAN TEORI.....</b>	<b>12</b>
A. Karyawan.....	12
1. Pengertian karyawan .....	12
2. Tenaga Kerja .....	13
B. Karyawan ODHA (ORANG DENGAN HIV-AIDS).....	16
1. Pengertian Karyawan ODHA .....	16
2. Penularan HIV – AIDS.....	18
C. Relawan .....	19
1. Pengertian Relawan .....	19
2. Ciri-ciri relawan menurut Omoto dan Snyder (dalam Misgiyanti,1997) antara lain: .....	21

3. Lima Dimensi Kesukarelawanan.....	24
D. Motivasi Kerja.....	25
1. Pengertian Motivasi.....	25
2. Pengertian Kerja.....	26
3. Pengertian Motivasi Kerja.....	27
4. Aspek-Aspek Motivasi Kerja.....	29
5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	33
E. Perbedaan Motivasi Kerja Ditinjau dari karyawan ODHA (Orang Dengan HIV/AIDS) dan Relawan.....	36
F. Kerangka Konseptual.....	40
G. Hipotesis.....	40
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>41</b>
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	41
B. Definisi Oprasional Variabel Penelitian.....	41
1. Motivasi Kerja.....	41
2. Karyawan.....	42
3. Populasi.....	42
4. Sampel dan Metode Pengambilan Sampel.....	43
C. Metode Pengumpulan Data.....	44
1. Skala motivasi kerja.....	45
D. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	46
1. Validitas.....	46
2. Reliabilitas.....	47
E. Metode Analisis Data.....	48
<b>BAB IV LAPORAN PENELITIAN.....</b>	<b>50</b>
A. Orientasi Kacah dan Persiapan Penelitian.....	50
1. Orientasi Kacah.....	50
2. Persiapan Penelitian.....	52
B. Uji Coba Alat Ukur.....	54

B. Pelaksanaan Penelitian .....	55
C. Analisis Data .....	57
D. Uji Asumsi.....	57
1. Uji Normalitas Sebaran .....	57
2. HasilPerhitungan Analisis Varians.....	59
3. HasilPerhitungan Mean Hipotetikdan Mean Empirik .....	60
E. Pembahasan .....	61
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>65</b>
A. Kesimpulan.....	65
B. Saran.....	66

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Dalam dunia kerja, banyak terjadi masalah yang berhubungan dengan proses pencapaian tujuan yang telah dirumuskan oleh sebuah industri yang terorganisasi. Sering terjadi bahwa antara harapan yang menjadi tujuan organisasi perusahaan dalam hal peningkatan produksi baik berupa barang atau jasa mengalami ketidaksesuaian dengan kinerja yang ditampilkan individu yang bekerja pada organisasi perusahaan tersebut.

Dalam kerangka inilah pengembangan sumber daya manusia menjadi penting artinya bagi perusahaan, sebuah perusahaan harus dapat secara cepat merencanakan kegiatan yang akan dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Pengadaan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan perusahaan, penempatan, pelaksanaan pendidikan atau pelatihan, dan penambahan karyawan dipandang sebagai sebuah solusi dalam meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan perusahaan mempunyai tenaga yang terampil, mempunyai kinerja, produktifitas karyawan yang semakin meningkat. Selain itu perusahaan mengharapkan karyawan akan memiliki motivasi kerja yang tinggi, dan pada akhirnya berdampak positif pada perkembangan organisasi secara keseluruhan.

Motivasi merupakan hal yang penting dalam bekerja, karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia,

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/7/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)27/7/23



supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Prabu, 2005).

Motivasi juga merupakan determinan penting bagi kinerja individual. Dalam pandangan organizational behavior, John R. Scermerhorn menyatakan bahwa motivasi merupakan kekuatan-kekuatan yang terdapat pada diri seorang individu yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah dan persistensi upaya yang dilaksanakan dalam hal bekerja. Seseorang yang sangat termotivasi akan melaksanakan upaya-upaya substansial guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi dimana ia bekerja (Winardi, 2008).

Siegel dan Lane (1989) juga menambahkan bahwa salah satu aspek terpenting di dalam bekerja adalah motivasi kerja. Dalam kondisi kerja yang berbeda-beda, hasilnya senantiasa menunjukkan bahwa motivasi berhubungan erat dengan perilaku kerja seseorang.

Motivasi kerja sebagai sesuatu yang dapat menimbulkan semangat kerja dan dorongan dalam melakukan pekerjaan, maka dalam hal ini apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang kuat dengan sendirinya akan mempengaruhi dorongan dalam bekerja untuk mencapai prestasi yang tinggi (Anorogo, 1990).

Amstrong (dalam Prabu, 2005) menekankan bahwa motivasi kerja sangat erat hubungannya dengan kinerja. Kesuksesan suatu bisnis tidak terlepas dari besarnya motivasi yang muncul dalam pribadi karyawan.

Kaitan motivasi kerja dengan unjuk kerja dapat diungkapkan sebagai berikut; unjuk kerja (*performance*) adalah hasil dari interaksi dan perkalian antara motivasi kerja (*work motivation*) dengan kemampuan (*abilities*). Bila motivasi rendah, maka unjuk kerja menjadi rendah, meski kemampuannya tersedia dan

baik (Winardi, 2008).

Mas'ud (2004) menegaskan bahwa motivasi kerja sebagai pendorong (penggerak) yang ada dalam diri seseorang untuk bertindak. Untuk dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik membutuhkan motivasi dari setiap karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki motivasi. Setiap orang mempunyai sesuatu yang dapat memicu (menggerakkan) baik itu berupa kebutuhan material, emosional, spiritual, maupun nilai-nilai atau keyakinan tertentu.

Menurut Soemanto (1990), motivasi dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu: (a). Faktor dari dalam (*inner component*); faktor ini berupa perubahan yang terjadi di dalam diri seseorang, berupa keadaan tidak puas atau ketegangan psikologis. Rasa tidak puas atau ketegangan psikologis ini bisa timbul oleh karena keinginan-keinginan untuk memperoleh penghargaan, pengakuan serta berbagai macam kebutuhan lainnya. (b). Faktor dari luar (*outer component*); faktor dari luar adalah tujuan yang ingin dicapai oleh seseorang, tujuan itu sendiri berada di luar diri individu tersebut namun mengarahkan tingkah laku orang itu untuk mencapainya. Seseorang diasumsikan mempunyai kebutuhan akan penghargaan dan pengakuan, maka timbulah tujuan untuk memenuhi kebutuhan itu.

Menurut Winardi (2008) banyak organisasi-organisasi yang memahami arti pentingnya motivasi dalam peningkatan kinerja karyawan, sehingga menerapkan berbagai macam metode guna memotivasi karyawan mereka ditempat kerja. Kepada para karyawan tersebut diberikan pekerjaan-pekerjaan

menarik, diterapkan manajemen partisipatif, digunakan insentif dalam pembayaran atau melaksanakan supervisi ketat. Tapi tidak satupun diantara metode-metode itu yang berhasil untuk semua karyawan.

Ketidak berhasilan berbagai metode tersebut karena motivasi bersifat individual, sama halnya dengan karyawan ODHA (Orang dengan HIV-AIDS), tentunya pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerjanya tidak akan sama dengan karyawan yang bukan ODHA pada motivasi kerjanya.

Menurut Nurhidayat (2005), ODHA mengalami kondisi psikologis yang selalu berubah-ubah, suatu hari mereka penuh harapan dan kekuatan, hari lain merasa begitu tertekan/depresi. Dan jika kondisi karyawan ODHA ini kita hubungkan dengan faktor dari dalam (*inner component*) sebagaimana yang disebutkan di atas, bahwa adanya perubahan yang terjadi di dalam diri seseorang berupa keadaan tidak puas atau ketegangan psikologis akan mengganggu motivasi seseorang, tentunya kondisi psikologis karyawan ODHA akan mempengaruhi motivasinya.

Suzanna Murni (dalam Nurhidayat, 2005) mengungkapkan beban yang diderita ODHA baik karena gejala penyakit yang bersifat organik maupun beban psikososial dapat menimbulkan rasa cemas.

Kenyataan bahwa Selain karyawan ODHA ada juga Organisasi Relawan (volunteer) adalah himpunan orang yang bebas untuk berpartisipasi atau tidak, menurut pilihannya. Terbuka bagi orang-orang yang memiliki minat atau maksud yang sama. Mereka menentukan kebijaksanaan sendiri dan mengarahkan kegiatan-kegiatannya sendiri. Keberadaan organisasi ini adalah mewujudkan

masyarakat yang selalu waspada (*alert*), peduli (*concern*), dan bertanggung-jawab (*responsible*). Relawan adalah orang yang tanpa dibayar menyediakan waktunya untuk mencapai tujuan organisasi, dengan tanggung-jawab yang besar atau terbatas, atau tanpa dengan sedikit latihan khusus, tetapi dapat pula dengan latihan yang sangat intensif dalam bidang tertentu, untuk bekerja sukarela membantu tenaga profesional.

Selain menimbulkan masalah yang sulit dan pribadi seperti seputar kesehatan dan kematian atau perasaan prasangka, HIV dan AIDS ternyata juga menimbulkan masalah-masalah sosial lainnya seperti: hubungan dengan orang lain, stigmatisasi dan diskriminasi atau perlakuan tidak adil (Nurhidayat, 2005).

Rendahnya pengetahuan masyarakat mengenai HIV-AIDS dapat menyebabkan masyarakat tersebut menjauhi ODHA (Orang Dengan HIV-AIDS). Masyarakat selalu beranggapan bahwa penderita HIV-AIDS adalah seseorang yang berperilaku buruk, cenderung melakukan seks bebas. Padahal tidak semua orang yang mengidap AIDS adalah para penganut kehidupan bebas, ada yang terjangkit karena tranfusi darah, serta banyak alasan lain yang tidak sepenuhnya harus memojokkan individu yang terjangkit tersebut. Di Indonesia diskriminasi terhadap penderita AIDS sangat jelas terlihat, orang-orang bahkan dengan terang-terangan menunjukkan rasa jijik dan keengganan mereka untuk bergaul dengan individu yang mengidap AIDS. Hal ini disebabkan karena masyarakat mengira virus HIV itu menular jika berbicara dengan penderita, makan dan minum dengan satu gelas dan piring yang sama, berenang sama, memakai handuk atau barang yang sama (Yatim, 2006).

Suzanna Murni (dalam Nurhidayat, 2005) mengungkapkan bahwa beban psikososial yang dialami seorang ODHA adakalanya lebih berat daripada beban penderita fisik. Berbagai bentuk beban yang dialami tersebut diantaranya adalah dikucilkan keluarga, diberhentikan dari pekerjaan, tidak mendapat layanan medis yang dibutuhkan, tidak mendapat ganti rugi asuransi sampai menjadi bahan pemberitaan di media massa.

Dukungan psikologik dari keluarga dan lingkungan kepada orang dengan HIV-AIDS akan sangat membantu dalam penanganan gangguan psikologik, emosi dan sosial. Seringkali ODHA tidak mampu menemukan solusi dalam penyelesaian masalah psikologis dan berfikir bahwa kematian dilihat sebagai suatu cara terbebas dari kesulitan (BNN, 2004).

Dalam manajemen sebuah organisasi, diskriminasi dengan alasan apapun dapat menyebabkan suasana penuh ketidakpercayaan dan ketidakefektifan. Manajemen harus mampu membuat suasana bebas dari rasa takut ataupun cemas di dalam tempat kerja, karena dengan begitu akan memperkecil gangguan di tempat kerja dan membawa perubahan pada sikap dan perilaku karyawan (Robbins dan judge, 2009)

Motivasi kerja karyawan ODHA dan relawan dapat dilihat dari perilaku keseharian mereka, yang membedakannya kalau karyawan ODHA sudah menjadi karyawan yang tetap yang sudah jelas mendapat penghasilan perbulannya dan mendapat jaminan kesehatan dari perusahaan atau organisasinya sedangkan pada relawan mereka memiliki motivasi yang lebih tinggi dari dari karyawan karna mereka bekerja dengan rasa empati dan tanpa mengharapkan imbalan/upah dari

perusahaan atau organisasi dan mereka bisa melakukan hal yang positif dengan membantu atau menjadi relawan dalam membantu orang yang sama dengan mereka yang terjangkit HIV/AIDS bagi mereka pekerjaan ini sangat mulia.

Hal ini sejalan dengan hasil wawancara informal yang dilakukan peneliti kepada X (bukan nama sebenarnya), salah seorang konselor MEDAN PLUS :

*“ ketika dalam bekerja baik dikantor ataupun sewaktu kami semua terjun untuk kelapangan saya melihat besarnya motivasi mereka karyawan dan relawan yang bergabung , seperti mereka lupa akan status mereka sebagai ODHA mereka sudah menyatu seperti saudara, namun saya juga bangga melihat relawan yang kapan saja siap untuk bekerja walaupun mereka tidak menerima gaji/upah, relawan begitu antusias dalam membantu ODHA yang lainnya. ODHA juga berhak untuk hidup, hanya saja terkadang masyarakat yang tidak begitu paham menganggap bahwa ODHA ini benar-benar orang yang harus dihindari, baik dikucilan, stigma dari lingkungan, bahkan sampai dibuang dari keluarga. OHDA juga butuh motivasi butuh penerimaan dari lingkungan karna dengan mereka harus menyandang status sebagai ODHA saja sudah hukuman berat untuk mereka dan mereka butuh semangat,dukungan untuk tetap menjalani hidup ini tanpa diskriminasi.  
(10 Januari 2015)*

Hasil wawancara dikemukakan oleh karyawan ODHA Y (bukan nama sebenarnya) seorang ODHA MEDAN PLUS.

*“di dalam bekerja kami tidak terlalu serius atau tegang,kami menjalankan semua dengan santai tapi bukan berarti kami tidak serius atau tidak bertanggung jawab dalam pekerjaan, saya merasa bersyukur masih bisa bekerja dengan teman-teman kerja saya saat ini dan mendapat penghasilan perbulan walaupun penghasilan yang saya dapat itu kecil tapi cukuplah untuk kehidupan saya sehari-hari, walaupun kami disini terjangkit virus yang mematikan HIV/AIDS yang sampai sekarang belum ditemukan obatnya dan harus menerima stigma bahkan dibuang oleh keluarga kita sendiri dari lingkungan tapi bukan berarti kami tidak punya motivasi hidup karna”  
(10 januari 2015).*

Hasil wawancara yang dikemukakan oleh relawan Z (bukan nama sebenarnya) seorang ODHA MEDAN PLUS

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/7/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (Repository.uma.ac.id)27/7/23

“ sebelum saya bergabung disini untuk menjadi relawan saya adalah pecandu Narkoba khususnya jarum suntik,saya sudah lama mengkonsumsi barang haram itu sejak orang tua saya bercerai dan keluarga kami jadi sangat berantakan, saya mencoba jarum suntik ini dulu awal mulanya ditawarkan sama abang saya, sejak itu lah hidup saya jadi gak karuan ditambah lagi waktu itu saya sakit dan periksa ke RS ternyata saya positif terjangkit virus HIV/AIDS sampai dulu sempat saya berfikir untuk bunuh diri karna saya sudah tidak tahan dengan kehidupan saya. Sewaktu saya lagi makek narkoba (nginjek) dengan teman-teman ,saya berkenalan dengan salah seorang ODHA juga (karyawan MEDAN PLUS) dy lah yang mengajak saya untuk bergabung dan saya mendapat banyak pelajaran di MEDAN PLUS , ternyata masih banyak hal positif yang bisa saya lakukan seperti menjadi relawan untuk ODHA, saya bekerja dengan rasa empati yang tinggi dan pekerjaan saya ini menurut saya adalah pekerjaan yang sangat mulia karna saya tidak pernah mengharapkan imbalan,gaji, atau upah saya bekerja dengan ikhlas dan saya juga bekerja dengan nyaman. (10 Januari 2015).

Berdasarkan hasil wawancara dengan X di atas menunjukkan bahwa ODHA juga butuh dukungan,semangat,serta rasa diterima oleh lingkungan, sehingga mereka mampu bertahan dan mampu memotivasi dirinya. Dari hasil wawancara dengan Y menunjukkan bahwa walaupun sudah positif ODHA tetapi tetap tidak putus asa untuk tetap melanjutkan hidup dengan masih bisa bekerja dan mempunyai keluarga yang bisa mambuatnya merasa nyaman. Dari hasil wawancara terhadap Z dimana dirinya adalah relawan yang bekerja dengan memiliki rasa empati tinggi dan masih banyak hal positif yang bisa dilakukan salah satunya menjadi relawan ODHA.

Hal ini sejalan dengan Menurut David Mc Clelland (dalam Prabu, 2005), yang menjadi daya penggerak dan yang akan memotivasi kerja seorang karyawan/relawan adalah kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*) karena setiap orang menginginkan hal-hal berikut : (a). Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal; dan bekerja (*sense of*

*belonging*), (b). Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*), (c). Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*).

Kenyataan bahwa belum ditemukan obat untuk menyembuhkan HIV-AIDS sering membuat orang yang terinfeksi semakin merasa *down* dan bahkan apatis. Padahal dalam keadaan seperti itu kebutuhan terbesar si penderita adalah dalam bentuk perhatian, penghargaan dan juga motivasi sebagai penyemangat untuk terus bertahan. Walaupun telah divonis tidak bisa disembuhkan dan memiliki umur yang tidak panjang, namun dengan motivasi tentunya orang dengan HIV-AIDS akan dapat melakukan hal-hal yang positif dalam hidupnya. Hal ini tentunya membutuhkan dukungan sosial dari masyarakat untuk tetap merasa nyaman dan diterima dilingkungannya.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti merasa tertarik untuk meneliti **“Perbedaan Motivasi Kerja Ditinjau Dari Status Karyawan ODHA (Orang Dengan HIV/AIDS) dan Relawan”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat diketahui bahwa memiliki motivasi tinggi pada diri yang positif dapat membangkitkan rasa percaya diri, rasa penghargaan diri, rasa yakin akan kemampuan diri, rasa berguna serta rasa akan diperlukan kehadirannya sebagai individu di dunia ini. Sedangkan yang memiliki motivasi rendah pada diri yang negatif merupakan bentuk dari harga diri yang rendah atau motivasi diri negatif yang dimana dapat menyebabkan frustrasi

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/7/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (Repository.uma.ac.id)27/7/23



sehingga dapat menimbulkan rasa putus asa, adanya perasaan sia-sia atau perasaan gagal serta tidak berdaya dalam menghadapi berbagai tuntutan.

### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk melihat Perbedaan motivasi kerja ditinjau dari status Karyawan ODHA (Orang Dengan HIV/AIDS) dan Relawan kepada seluruh mahasiswa khususnya mahasiswa psikologi.

### **D. Manfaat Penelitian**

Diharapkan melalui penelitian ini diperoleh manfaat antara lain:

#### **a. Manfaat Teoritis**

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan yang dapat berguna untuk memberikan masukan yang berarti dalam perkembangan ilmu pengetahuan. Terutama yang berkaitan dengan masalah yang ada pada dunia industri dan organisasi dan khususnya bagi pengembangan psikologi industri dan organisasi.

#### **b. Manfaat Praktis**

Dapat memberikan gambaran mengenai perbedaan motivasi kerja ditinjau dari status Karyawan ODHA (Orang Dengan HIV-AIDS) dan Relawan, sehingga dapat menjadi salah satu masukan kepada masyarakat, pemerintah dan dunia industri dan organisasi tentang HIV-AIDS serta dapat memberikan masukan kepada dunia kerja bagaimana mensikapi dan memperlakukan karyawannya jika perusahaannya memperkerjakan

karyawan ODHA (Orang Dengan HIV-AIDS) dan Relawan, sehingga dengan demikian dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan ODHA (Orang Dengan HIV-AIDS) dan Relawan.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Karyawan**

##### **1. Pengertian karyawan**

Secara umum lebih dikenal atau populer istilah tenaga kerja daripada karyawan. Biasanya istilah karyawan dikaitkan dengan lembaga tempat dimana karyawan itu bekerja, sehingga dikenal istilah karyawan sebuah perusahaan. Pada masa orde lama dan awal Orde Baru lebih dikenal istilah buruh. Namun dengan alasan untuk menghilangkan kesan derajat kehidupan manusia, maka istilah buruh dalam peraturan perundang-undangan tidak digunakan dan diganti dengan istilah pekerja atau karyawan. Karyawan merupakan elemen sangat yang penting dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan. Karyawan ialah para tenaga kerja yang bekerja pada sebuah perusahaan, dimana mereka harus biasanya terikat kepada perintah dan peraturan yang diberlakukan pengusaha atau manajemen perusahaan tempat mereka bekerja. Mereka terkait dengan berbagai kewajiban dan tugas yang harus dijalankan. Mereka juga diharuskan tampil dengan disiplin yang tinggi.

Pengertian tenaga kerja ditegaskan pada Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ditegaskan, yakni setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (Tim Redaksi Perundang-undangan Fokusmedia, 2003).

Dari pengertian tersebut dapatlah kita pahami lebih rinci, bahwa tenaga kerja adalah pihak yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja dalam setiap bentuk usaha (perusahaan) atau perorangan dimana dengan melakukan pekerjaan tersebut mereka menerima upah, termasuk tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja. Sedangkan tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja adalah orang yang bekerja sendiri tanpa ikatan dengan perusahaan atau perorangan, biasa disebut tenaga kerja bebas, misalnya dokter yang membuka praktek, pengacara (advokat), petani yang menggarap sawahnya sendiri dan lain-lain. Suatu hal yang pasti adalah bahwa jasa karyawan dalam suatu perusahaan adalah dimungkinkannya berbagai rencana usaha yang telah disusun dapat berjalan.

Karyawan adalah lokomotif kunci dalam proses produksi. Tanpa karyawan, maka kegiatan produksi akan lumpuh. Tenaga kerja atau karyawan adalah unsur paling penting dalam kegiatan usaha. Karyawan tidak mungkin diperlakukan sama dengan alat produksi lain seperti mesin atau modal. Karyawan adalah manusia, makhluk bermartabat yang membutuhkan perlakuan tertentu sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Kondisi karyawan berkaitan erat dengan kondisi perusahaan, sehingga untuk memajukan perusahaan harus memperhatikan kemajuan dan kesejahteraan karyawan (Simanjuntak, 2002).

## **2. Tenaga Kerja**

Tenaga Kerja adalah penduduk yang berumur di dalam batas usia kerja. Batas usia kerja di Indonesia ialah minimum 10 Tahun, tanpa batas usia maksimum.

Karyawan adalah mereka yang berkerja pada usaha perorangan dan di berikan imbalan kerja secara harian maupun borongan sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak, baik lisan maupun tertulis, yang biasanya imbalan kerja tersebut diberikan secara harian. Buruh ada 2 yaitu Tenaga Kerja Harian ( Harian Tetap dan Harian Lepas) dan Tenaga Kerja Borongan, yaitu :

#### **a. Tenaga Kerja Tetap**

Tenaga kerja tetap (permanent employee) yaitu pekerja yang memiliki perjanjian kerja dengan pengusaha untuk jangka waktu tidak tertentu (permanent). Tenaga kerja tetap, menurut PMK-252 ditambahkan menjadi sebagai berikut : Pegawai tetap adalah pegawai yang menerima atau memperoleh penghasilan dalam jumlah tertentu secara teratur, termasuk anggota dewan komisaris dan anggota dewan pengawas yang secara teratur terus menerus ikut mengelola kegiatan perusahaan secara langsung, serta pegawai yang bekerja berdasarkan kontrak untuk suatu jangka waktu tertentu sepanjang pegawai yang bersangkutan bekerja penuh (full time) dalam pekerjaan tersebut.

#### **b. Tenaga Kerja Lepas**

Pegawai tidak tetap/tenaga kerja lepas adalah pegawai yang hanya menerima penghasilan apabila pegawai yang bersangkutan bekerja, berdasarkan jumlah hari bekerja, jumlah unit hasil pekerjaan yang dihasilkan atau penyelesaian suatu jenis pekerjaan yang diminta oleh pemberi kerja. Yang di dapat atau Hak Teanaga kerja Lepas yaitu mendapat gaji sesuai kerjanya atau waktu kerja mereka, tanpa mendapat

jaminan sosial. Karena Tenaga Kerja tersebut bersifat kontrak, setelah kontrak selesai, hubungan antara pekerja dan pemberi kerja pun juga selesai.

#### **c. Jenis Penghasilan Pegawai Tidak Tetap**

Penghasilan pegawai tidak tetap atau tenaga kerja lepas, berupa upah harian, upah mingguan, upah satuan, upah borongan atau upah yang dibayarkan secara bulanan;

- Upah harian adalah upah atau imbalan yang diterima atau diperoleh pegawai yang terutang atau dibayarkan secara harian.
- Upah mingguan adalah upah atau imbalan yang diterima atau diperoleh pegawai yang terutang atau dibayarkan secara mingguan.
- Upah satuan adalah upah atau imbalan yang diterima atau diperoleh pegawai yang terutang atau dibayarkan berdasarkan jumlah unit hasil pekerjaan yang dihasilkan.
- Upah borongan adalah upah atau imbalan yang diterima atau diperoleh pegawai yang terutang atau dibayarkan berdasarkan penyelesaian suatu jenis pekerjaan tertentu.

#### **d. Tenaga Kerja Borongan**

Borongan atau pocokan yaitu hubungan kerja berdasarkan kerja borongan lepas dengan pembagian hasil menurut upah atas satuan hasil kerja atau upah yang diterima berdasarkan barang yang dapat diselesaikannya.

## B. Karyawan ODHA (ORANG DENGAN HIV-AIDS)

### 1. Pengertian Karyawan ODHA

Karyawan dengan HIV-AIDS adalah: pekerja/buruh yang terinfeksi HIV dan atau pekerja/buruh yang mempunyai gejala AIDS. Sedangkan yang dimaksud dengan pekerja/buruh/karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain (Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia, 2004).

AIDS (*Acquired Immuno Deficiency Syndrome*) yakni sekumpulan gejala yang didapat akibat menurunnya kekebalan tubuh manusia yang disebabkan oleh virus. HIV (*Human Immuno deficiency Virus*) yaitu sekumpulan jasad renik yang sangat kecil (virus) yang biasa menyerang sistem kekebalan tubuh manusia. HIV menyerang sel darah putih, dengan cara merusak dinding sel darah putih, kemudian masuk ke dalam sel dan merusak bagian yang memegang peran penting pada kekebalan tubuh. Sel darah putih yang telah dirusak tersebut menjadi tidak mengenal bibit penyakit bahkan merusak sel darah putih yang lain. Lambat laun sel darah putih yang sehat akan sangat berkurang, sehingga kekebalan tubuh menjadi sangat rendah (Badan pusat statistik, 2005).

Menurut Denni (2000), AIDS adalah gejala yang masih banyak ditakuti orang, disebabkan karena sudah seperempat abad sejak kasus pertama AIDS ditemukan di Amerika Serikat pada tahun 1981 hingga kini belum ditemukannya vaksin pencegah penularan maupun penyembuhnya. Walaupun obat penghambat perkembangbiakan HIV ini sudah ditemukan lima tahun setelah HIV diketahui sebagai penyebab AIDS, namun obat yang disebut *anti-retrovirus* (ARV) tersebut

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/7/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)27/7/23

belum dapat menyembuhkan pasien AIDS. ARV tidak dapat membunuh HIV tetapi hanya menghambat pertumbuhan HIV. Kenyataan inilah yang menyebabkan timbulnya ketakutan orang terhadap AIDS.

Sementara Irwanto (2007) menambahkan bahwa dalam tubuh manusia terdapat sel-sel darah putih yang berfungsi sebagai sistem kekebalan tubuh (*Immune system*) untuk menangkal berbagai penyakit. Setiap virus, kuman dan bakteri yang masuk ke dalam aliran darah akan dilawan oleh sel-sel darah putih yang ada di dalam tubuh kita sehingga mati dan tubuh kita sembuh dari berbagai penyakit. Tetapi virus HIV tidak bisa dilumpuhkan oleh sel-sel darah putih karena virus HIV memproduksi sel sendiri yang dapat merusak sel darah putih dan merupakan sejenis retrovirus yaitu virus yang dapat berkembang biak dalam darah manusia. Gejala AIDS baru bisa diketahui 5-10 tahun setelah tertular HIV, karena orang yang sudah terinfeksi HIV tidak menunjukkan gejala spesifik apapun bahkan sesudah masa AIDS.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa Karyawan ODHA (Orang Dengan HIV-AIDS) adalah: setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain yang terinfeksi HIV dan atau pekerja/buruh yang mempunyai gejala AIDS. AIDS (*Acquired Immuno Deficiency Syndrome*) yakni sekumpulan gejala yang didapat akibat menurunnya kekebalan tubuh manusia yang disebabkan oleh virus. HIV (*Human Immuno deficiency Virus*) yaitu sekumpulan jasad renik yang sangat kecil (virus) yang mampu memproduksi sel sendiri dan dapat merusak sel darah putih yang merupakan sistem kekebalan tubuh manusia. Hingga kini belum ditemukannya vaksin pencegah penularan



ataupun penyembuhannya, tetapi hanya obat *anti-retrovirus* (ARV) yang dapat menghambat pertumbuhan HIV. Gejala AIDS baru bisa diketahui 5-10 tahun setelah tertular HIV, karena orang yang sudah terinfeksi HIV tidak menunjukkan gejala spesifik apapun bahkan sesudah masa AIDS.

## 2. Penularan HIV - AIDS

Menurut Denni (2000) Penularan AIDS dapat berlangsung dengan cara-cara sebagai berikut:

1. Pada saat melakukan hubungan seksual (homo maupun heteroseksual) tanpa memakai kondom dengan seseorang yang mengidap virus HIV-AIDS terutama seks anal dan seks oral, yang dapat mengakibatkan luka.
2. Transfusi darah dan transplantasi organ tubuh yang berasal dari orang yang mengidap virus HIV-AIDS.
3. Melalui alat suntikan atau alat tusuk lainnya bekas dipakai orang yang mengidap virus HIV-AIDS misalnya: jarum suntik, jarum tato, jarum tindik, akupuntur dan jarum transfusi darah.
4. Dari ibu hamil yang mengidap virus HIV-AIDS ke janin yang dikandungnya.

Prevalensi HIV-AIDS pada IDU (*Injecting Drug User*) mencapai angka tertinggi (40,78%). Pada pemakai narkoba suntik, kontaminasi virus HIV sangat memungkinkan terjadi baik dari tahap persiapan maupun tahapan penyuntikan narkoba. Proses penyuntikan narkoba dengan menggunakan alat suntik bersama merupakan media penularan yang paling efektif. Selain itu, peralatan pengguna

narkoba suntik seperti: Jarum suntik, air pembilas, sendok maupun wadah pengaduk obat merupakan sarana penyebaran virus (Irwanto, 2007).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa HIV – AIDS dapat ditularkan dengan cara : Melalui hubungan seksual dengan pengidap HIV tanpa memakai kondom baik melalui oral, anal, dan vaginal, penggunaan alat tusuk yang terkontaminasi virus HIV (alat suntik, tindik, tatto atau akupuntur), infeksi dari ibu hamil pengidap virus HIV kepada bayinya, dan transfusi darah dan transplantasi organ tubuh yang berasal dari orang yang mengidap virus HIV.

## C. Relawan

### 1. Pengertian Relawan

*Voluntering* (kerelawanan) adalah bagian dari payung teori mengenai aktivitas menolong. Akan tetapi tidak seperti menolong orang lain secara spontan, misalnya menolong korban penyerangan, yang membutuhkan keputusan yang cepat untuk bertindak atau tidak bertindak, volunterism adalah tindakan yang lebih bersifat proaktif daripada reaktif, dan menuntut komitmen waktu serta usaha yang lebih banyak (Wilson, 2001).

Sebelum masuk kedalam pengertian relawan peeliti akan menjelaskan perbedaan antara relawan dengan pekerja sosial (*social work*), mengingat seringkali muncul keracuan pada kedua istilah tersebut. Zastrow (1985,p:7) mengidentifikasi pekerja sosial sebagai berikut,

*“social worker is generally applied to graduates (either with bachelor’s or Master’s degree of school of social work who are employed in the field of Socil welfare”*

Dari defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa ada batasan yang cukup jelas antara relawan dengan pekerja sosial yaitu dalam hal latar belakang keilmuan dan ranah pekerjaan. Pekerja sosial adalah mereka yang bergelut dalam bidang pekerja sosial yang berasal dari pendidikan. Pekerjaan sosial ataupun ilmu kesejahteraan sosial dan secara profesional bekerja dalam bidang sosial.

Defenisi relawan menurut Schroeder (1998) adalah individu yang rela menyumbangkan tenaga atau jasa, kemampuan dan waktunya tanpa mendapat upah secara finansial atau tanpa mengharapkan keuntungan materi dari organisasi pelayanan yang mengorganisasi suatu kegiatan tertentu secara formal. Selain itu kegiatan yang dilakukan relawan bersifat sukarela untuk menolong orang lain tanpa adanya harapan akan imbalan eksternal.

Defenisi lain mengenai relawan dikembangkan oleh *predent's Task Force on Private Sector Initiative* (1982 dalam Thoist dan Hewitt, 2001), yaitu orang-orang yang dengan sukarela memberikan waktu dan bakat dalam hal pemberian pelayanan atau melakukan tugas tanpa mengharapkan imbalan yang sifatnya finansial.

Sementara menurut Wilson (2000) mengemukakan *volunteering* (kerelawanan) adalah aktivitas memberikan waktu secara cuma-cuma untuk memberikan bantuan kepada orang lain, kelompok atau suatu organisasi. Defenisi oleh wilson ini tidak membatasi bahwa *volenteering* dapat saja memberi keuntungan atau manfaat bagi relawan yang menjaankannya.

## 2. Ciri-ciri relawan menurut Omoto dan Snyder (dalam Misgiyanti, 1997)

antara lain:

- a. Selalu mencari kesempatan untuk membantu yang relatif lama
- b. Komitmen diberikan dalam waktu yang relatif lama
- c. Memerlukan *personal cost* yang tinggi (waktu, tetangga, dsb)
- d. Mereka tidak mengenal orang yang mereka bantu, sehingga orang yang mereka bantu diatur oleh organisasi dimana mereka aktif di dalamnya
- e. Tingkah laku menolong yang dilakukan bukanlah suatu keharusan

Omoto dan Snyder adalah orang-orang yang tidak memiliki kewajiban menolong suatu pihak tetapi selalu mencari kesempatan untuk bisa membantu orang lain melalui suatu organisasi tertentu dalam jangka waktu yang relatif lama, memiliki keterlibatan yang cukup tinggi serta mengorbankan berbagai *personal cost* (misalnya uang, waktu, dan pikiran) yang dimilikinya.

Dalam kenyataan saat ini, para relawan yang telah bergabung dalam suatu organisasi kerelawanan yang profesional akan mendapatkan sejumlah bayaran pada saat menjalankan aktifitas kerelawanan. Hal ini berarti bahwa para relawan yang terlibat dalam sebuah aktivitas yang diorganisir oleh sebuah lembaga telah mengalami pergeseran makna dari defenisi yang diajukan oleh Schoder dan President's Task Force on Private Sector Initiative, sehingga lebih sesuai dengan defenisi yang diajukan oleh Omoto dan Snyder dan Wilson.

Selain itu kondisi relawan saat ini juga sejalan dengan pengertian relawan menurut Koesoebjono-Sarwono (1993) yang menyatakan bahwa kerelawanan adalah “kesediaan seseorang untuk memberikan kontribusi atau untuk mengambil bagian dalam kegiatan komunal”. Defenisi tersebut tidak mencantumkan diperoleh atau tidaknya imbalan finansial oleh para relawan oleh para relawan, tetapi lebih menekan pada adanya keinginan seseorang untuk berkontribusi nyata dalam suatu kegiatan serta adanya komitmen untuk terlibat dalam kegiatan tersebut. Artinya, kontribusi bukanlah juga adanya komitmen dalam berkontribusi (Koesoebanjono-Sarwono, 1993).

Wilson (2007) menyatakan bahwa komitmen dalam *volunteering* dapat dilihat dari dua cara yaitu:

- a. Dilihat dari ketertarikan seseorang dari waktu ke waktu (*attachment*) terhadap perannya sebagai relawan.
- b. Dilihat dari sejauh mana ia bertanggung jawab (komitmen) terhadap tugas-tugas atau organisasi tertentu.

Kerelawanan juga diperoleh kesimpulan bahwa untuk menjadi anggota diperlukan adanya komitmen terhadap waktu dan kontribusi terhadap kegiatan kerelawanan (Mutchler, Bur dan Caro 2003).

Menurut Church (dalam Nurmala, 2003), ada tiga macam area pelayanan yang ditangani oleh para relawan, yaitu:

a. Administration

Pada area ini relawan bekerja bersama dengan pra profesional dengan cara memberikan pengetahuan, pengalaman, penilaian dan waktu yang dapat meringankan beban tersebut.

b. Working Service

Pada area ini relawan memberikan kemampuan, waktu dan perhatian yang mereka miliki, serta usaha secara fisik dalam tugas yang dilaksanakan dalam organisasi atau program kegiatan.

c. Fund-raising

Pada era ini tugas relawan adalah untuk menggalang dana yang dibutuhkan oleh suatu organisasi ataupun demi program tertentu. Hal ini sejalan dengan uraian kegiatan asosiasi kerelawan yang dikemukakan oleh Mutchler, Burn dan Caro (2003).

Berdasarkan pemaparan di atas, pengertian relawan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, orang-orang yang tidak memiliki kewajiban menolong suatu pihak tetapi dorongan untuk berkontribusi nyata dalam suatu kegiatan dan berkomitmen untuk terlibat dalam kegiatan yang membutuhkan kerelaan untuk mengorbankan apa-apa yang dia miliki, baik berupa waktu, tenaga, pikiran.

Kegiatan kerelawanan biasanya didorong oleh nilai moral atau harapan tertentu dari individu (Wilson dan Musick 1999). Motivasi untuk menjadi relawan meliputi harapan akan adanya manfaat dari kegiatan tersebut. Perilaku menolong orang lain atau organisasi tertentu juga

berkaitan dengan kecenderungan seseorang untuk menjadi relawan. Willson (2000) menyatakan bahwa perilaku *pro-volunteer* atau kecenderungan untuk menjadi relawan juga dipengaruhi oleh pengalaman hidup sebelumnya.

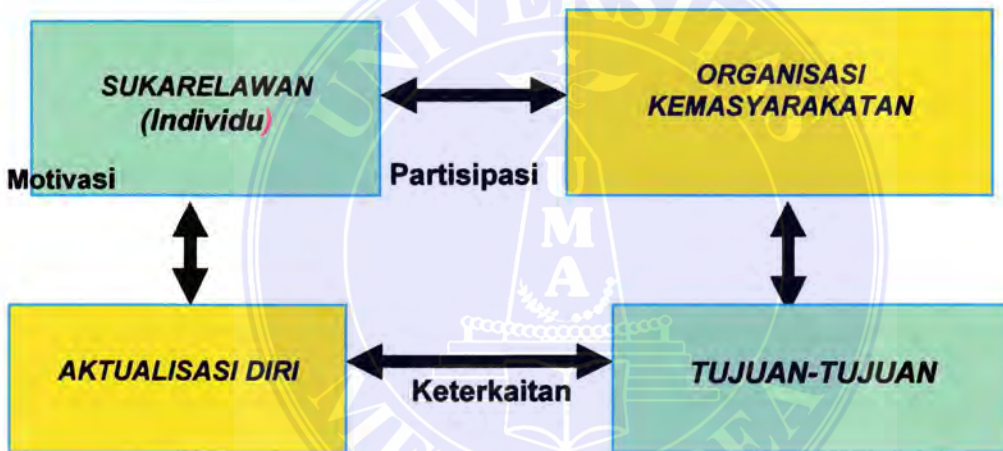
Dalam jurnal *Volunteer Work and Well-being*, Thoits dan Hewitt aktivitas kerelawanan atau menolong orang lain dapat memberi manfaat bagi para relawan, yaitu dapat meningkatkan kesehatan dan kepuasan hidup, meningkatkan kesehatan mental serta meningkatkan *self-esteem* (Thoist dan Hewitt, 2001).

Beberapa peneliti menyebutkan bahwa keyakinan seseorang berpengaruh terhadap motivasi awal relawan, paling tidak pada beberapa aktivitas kerelawanan. Mereka yang memiliki keyakinan kuat terhadap betapa mulianya perbuatan menolong orang lain akan lebih termotivasi untuk berpartisipasi dalam kegiatan yang sejalan dengan keyakinan tersebut (Wilson, 2000).

### 3. Lima Dimensi Kesukarelawanan

- 1) Relawan bukan pekerja karir.
- 2) Relawan bekerja tanpa gaji, upah atau honorarium.
- 3) Relawan memiliki tanggung-jawab yang berbeda dengan pekerja yang digaji. (*Tanggung jawab relawan terbatas pada tugas tertentu, sedang tenaga terlatih yang profesional mempunyai tanggung-jawab menyeluruh dan memimpin pelaksanaan tugas*).

- 4) Relawan mempunyai persiapan yang berbeda untuk kerja-suka-relanya dari tenaga karir; yang akhir ini harus memenuhi persyaratan yang spesifik dalam pendidikan dan pengalaman untuk bisa diterima sebagai pekerja, sedangkan relawan biasanya tidak ada syarat semacam itu.
- 5) Relawan punya identifikasi yang berbeda terhadap organisasi dan masyarakat dibandingkan dengan pekerja karir yang bisa dipromosikan untuk posisi-posisi di organisasi lain dalam rangka pengembangan karirnya.



## D. Motivasi Kerja

### 1. Pengertian Motivasi

Manusia bukanlah benda mati yang hanya bergerak bila ada daya tarik dari luar yang mendorongnya. Manusia merupakan makhluk yang mempunyai daya gerak dari dalam dirinya sendiri, hal inilah yang disebut sebagai motivasi (Isbandi, 1994).

Motivasi merupakan dorongan atas kebutuhan-kebutuhan yang



menggerakkan individu untuk berperilaku kearah tujuan tertentu. Setiap manusia pada hakikatnya mempunyai sejumlah kebutuhan yang pada saat-saat tertentu menuntut pemuasan, dimana hal-hal yang memberikan pemuasan pada suatu kebutuhan adalah menjadi tujuan dari kebutuhan-kebutuhan tersebut (Anorogo, 1990).

James O Whittaker (dalam Soemanto, 1990) mengatakan bahwa motivasi adalah kondisi-kondisi atau keadaan yang mengaktifkan atau memberi dorongan kepada makhluk untuk bertingkah laku mencapai tujuan yang ditimbulkan oleh motivasi tersebut.

Motivasi merupakan proses-proses psikologikal yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (*volunter*) yang diarahkan kearah tujuan tertentu (Mitchell dalam Winardi, 2008).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa Motivasi merupakan kondisi-kondisi atau keadaan yang mengaktifkan atau memberi dorongan atas kebutuhan-kebutuhan yang menggerakkan individu untuk bereaksi dan berperilaku kearah tujuan tertentu. Setiap manusia pada hakikatnya mempunyai sejumlah kebutuhan yang pada saat-saat tertentu menuntut pemuasan, dimana hal-hal yang memberikan pemuasan pada suatu kebutuhan adalah menjadi tujuan dari kebutuhan-kebutuhan tersebut.

## 2. Pengertian Kerja

Tasmara (1995) menyatakan bahwa kerja adalah segala aktifitas yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh aset dan fikiran untuk mencapai tujuan memenuhi kebutuhan tertentu (jasmani dan rohani) dan dalam mencapai

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/7/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

tujuan tersebut berupaya dengan kesungguhan untuk mewujudkan prestasi yang optimal sebagai bentuk aktualisasi diri.

Anorogo (1990) mengemukakan dalam pandangan modern definisi kerja merupakan aktifitas dasar yang dijadikan sebagai bagian yang esensial dari kehidupan manusia. Kerja memberikan status, mengikat seseorang pada individu lain serta masyarakat. Kerja merupakan aktifitas sosial yang memberikan isi dan makna pada kehidupan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kerja adalah segala aktifitas dasar yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh aset dan pikiran untuk mencapai tujuan memenuhi kebutuhan tertentu (jasmani dan rohani) dan dalam mencapai tujuan tersebut berupaya dengan kesungguhan untuk mewujudkan prestasi yang optimal sebagai bentuk aktualisasi diri yang memberikan status seseorang pada individu lain serta masyarakat.

### **3. Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan bidang pengkajian manajemen yang melibatkan aspek-aspek psikologis, karena dengan motivasi kita lebih banyak menjelaskan terjadinya perilaku orang-orang yang didorong oleh kondisi psikis yang ada pada diri masing-masing. Motivasi kerja adalah suatu model dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan tanggung jawab (Anorogo, 1990).

Motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/7/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)27/7/23

sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan nonmoneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan (Winardi, 2008).

Motivasi kerja adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasional (Robbins dan Judge, 2009).

Menurut Wexley dan Yulk (1998) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu motivasi kerja dalam psikologi disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi kerja.

Mas'ud (2004) menegaskan bahwa motivasi kerja sebagai pendorong (penggerak) yang ada dalam diri seseorang untuk bertindak. Untuk dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik membutuhkan motivasi dari setiap karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki motivasi. Setiap orang mempunyai sesuatu yang dapat memicu (menggerakkan) baik itu berupa kebutuhan material, emosional, spiritual, maupun nilai-nilai atau keyakinan tertentu.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu pendorong (penggerak) yang ada dalam diri seseorang untuk bertindak yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan kerja untuk dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/7/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From repository.uma.ac.id/27/7/23

#### 4. Aspek-Aspek Motivasi Kerja

Menurut Soemanto (1990) bahwa di dalam motivasi berisi 3 aspek yang mencakup:

- a. Motivasi dimulai dengan adanya suatu perubahan tenaga di dalam diri seseorang, dapat diasumsikan bahwa setiap perubahan motivasi mengakibatkan perubahan tenaga di dalam *system neurofisiologis* dari individu.
- b. Motivasi ditandai dengan adanya dorongan efektif, dorongan perasaan ini secara subjektif dapat dicirikan sebagai emosi, dorongan emosi yang kuat dapat muncul kedalam bentuk tingkah laku seperti mengeluarkan kata-kata kasar dan memukul sesuatu.
- c. Motivasi ditandai dengan adanya reaksi-reaksi mencapai tujuan, orang yang termotivasi akan membuat reaksi yang mengarahkan dirinya kepada usaha mencapai tujuan, untuk mengurangi ketegangan yang muncul di dalam dirinya.

Menurut Isbandi (1994) aspek-aspek dari motivasi adalah :

- a. Kebutuhan biologis

Kebutuhan biologis tercakup di dalamnya adalah kebutuhan akan rasa lapar, kebutuhan akan rasa haus dan kebutuhan seksual.

- b. Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial tercakup di dalamnya antara lain: kebutuhan pencapaian (*achievement motivation*) dan kebutuhan akan kekuasaan (*power motivation*).

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/7/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)27/7/23

### c. Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization motivation*) dan motivasi untuk bertindak efektif (*effectance motivation*) dalam kelompok motivasi membuat seseorang bertindak efektif.

Winardi (2008) menyatakan bahwa para individu bertindak karena adanya sejumlah kekuatan yang mendorong yang ada dalam diri sendiri yang terdiri atas:

#### a. Keinginan-keinginan (*wants*)

Setiap tindakan individu yang dilaksanakan dengan tujuan tertentu senantiasa terdapat keinginan tertentu (*some desire*) baik yang disadari maupun yang tidak disadari. Keinginan-keinginan tersebutlah yang menyebabkan orang yang bersangkutan bertindak atau melakukan suatu tindakan.

#### b. Kebutuhan-kebutuhan (*needs*)

Manusia mengeluarkan energinya dalam upaya memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Kebutuhan-kebutuhan akan menginisiasi dan mempertahankan perilaku. Kebutuhan mempengaruhi seorang individu secara langsung, karena kebutuhan seseorang akan bekerjasama dengan emosi, fungsi psikologikal yang bertindak mendikte tindakan-tindakan dan perilakunya.

Menurut Wexley dan Yulk (1998) aspek-aspek dari motivasi kerja adalah :

a. **Kebutuhan Kelangsungan hidup**

Beberapa kebutuhan fisik dan fisiologis seperti makan dan perlindungan dapat dipenuhi secara langsung oleh organisasi atau secara tidak langsung melalui pendapatan yang diterima oleh anggota organisasi.

b. **Kebutuhan rasa aman**

Kebutuhan rasa aman atau keselamatan berisikan perlindungan dari ancaman bahaya fisik atau berkurangnya pendapatan. Kebutuhan-kebutuhan ini bisa dipenuhi dengan menghilangkan kondisi-kondisi kerja yang membahayakan dan dengan pengaman-pengaman yang melindungi bencana ekonomi pribadi. Pengaman-pengaman ini meliputi: jaminan kesehatan, masa kerja dan kontrak kerja jangka panjang serta peraturan-peraturan yang mengemukakan tuntutan yang melindungi pekerja.

c. **Kebutuhan berkelompok**

Kebutuhan berkelompok atau berteman yaitu keinginan manusia untuk saling menjalin ikatan dan hubungan antar pribadi, dimana kasih sayang dan tolong menolong saling diterima dan diberikan. Aspek kebutuhan ini dapat dipenuhi dalam organisasi sejauh pekerja dapat mengembangkan pergaulan yang intim dengan pekerja lainnya. Kebutuhan inilah yang menjadi alasan pembentukan kelompok-kelompok informal dalam suatu organisasi.

d. **Kebutuhan penghargaan**

Secara tipikal orang menginginkan penghargaan, penghormatan serta status.

Kebutuhan-kebutuhan penghargaan dapat dipenuhi dalam organisasi sejauh

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/7/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)27/7/23

teman sekerja, para bawahan dan para atasan menganggapnya sebagai anggota organisasi yang penting dan bernilai. Penghargaan ini dapat berupa hadiah, pengakuan atas keberhasilan, maupun dalam bentuk lainnya.

e. Kebutuhan kebebasan

Kekuatan relatif dari keinginan untuk bergantung dan keinginan untuk bebas dipengaruhi oleh pengalamannya dimasa kecil dan akan berbeda dari setiap individu. Kekuatan akan kebutuhan kebebasan dari seorang dewasa dapat dikenali dalam cara memberikan reaksi kepada figur yang berkuasa serta kesempatan untuk mendapatkan otonomi dan tanggung jawab atas pekerjaannya.

f. Kebutuhan kecakapan dan berhasilan

Sejumlah orang belajar menemukan serta menyukai pekerjaan-pekerjaan yang penuh tantangan, sedang lainnya takut belajar dan menghindari pekerjaan-pekerjaan semacam ini. Seorang yang memiliki kebutuhan yang tinggi untuk memperoleh keberhasilan akan mendapatkan kepuasan dari keberhasilan yang dialami dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang sulit atau mencapai standart yang gemilang.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dari motivasi kerja adalah: kebutuhan kelangsungan hidup, kebutuhan rasa aman, kebutuhan berkelompok, kebutuhan penghargaan, kebutuhan kebebasan, serta kebutuhan kecakapan dan berhasilan.

## 5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Soemanto (1990), pada dasarnya motivasi dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu:

- a. Faktor dari dalam (*inner component*); faktor ini berupa perubahan yang terjadi di dalam diri seseorang, berupa keadaan tidak puas atau ketegangan psikologis. Rasa tidak puas atau ketegangan psikologis ini bisa timbul oleh karena keinginan-keinginan untuk memperoleh penghargaan, pengakuan serta berbagai macam kebutuhan lainnya.
- b. Faktor dari luar (*outer component*); faktor dari luar adalah tujuan yang ingin dicapai oleh seseorang, tujuan itu sendiri berada di luar diri individu tersebut namun mengarahkan tingkah laku orang itu untuk mencapainya. Seseorang diasumsikan mempunyai kebutuhan akan penghargaan dan pengakuan, maka timbulah tujuan untuk memenuhi kebutuhan itu.

Winardi (2008) menyatakan bahwa motivasi berkaitan erat dengan perilaku, maka dapat dikatakan bahwa yang menjadi faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

### a. Kebutuhan individu

Manusia mengeluarkan energinya dalam upaya memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Kebutuhan-kebutuhan akan menginisiasi dan mempertahankan perilaku. Kebutuhan mempengaruhi seorang individu secara langsung, karena kebutuhan seseorang akan bekerjasama dengan emosi, fungsi psikologikal yang bertindak mendikte tindakan-tindakan dan perilakunya.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/7/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)27/7/23



## b. Sikap manajemen

Manajemen harus mampu menggunakan pendekatan-pendekatan yang dapat meningkatkan produktifitas karyawannya, karena pada umumnya manajemen akan menghadapi permasalahan secara terus menerus. Dan manajemen harus mampu memberikan sikap dan keputusan yang tidak melemahkan motivasi karyawan yang berdampak kepada kinerja.

Gilmerr (dalam Zainun, 1987) mengatakan bahwa faktor-faktor yang turut mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

- a. Pola kepemimpinan, suatu pola kepemimpinan sangat menentukan bagaimana perkembangan motivasi kerja para karyawan. Pimpinan yang selalu menekan dan bersifat otoriter dan kurang mampu mengerti dan menerima kelemahan karyawan serta tidak mampu mendorong mereka untuk meningkatkan kemampuannya menyebabkan motivasi kerja karyawan tidak berkembang.
- b. Komunikasi, jalur komunikasi antar karyawan yang tidak efektif dan cenderung saling menyalahkan membuat seorang karyawan menjadi merasa terasing dan hal ini membuat motivasi kerjanya menurun.
- c. Jenis pekerjaan, hal ini dapat menyebabkan menurunnya motivasi kerja karyawan, misalnya pekerjaan yang monoton akan membuat motivasi karyawan kurang berkembang.
- d. Kondisi fisik pekerja, jika pekerja kurang sehat atau dalam kondisi sakit secara langsung akan menurunkan motivasi kerja karyawan. Selain itu tempat kerja juga dapat mempengaruhi kesehatan karyawan, yang pada

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/7/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)27/7/23

akhirnya mempengaruhi motivasi kerja karyawan, seperti: tempat kerja yang sempit, panas dan kurang sirkulasi atau penerangan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja terbagi atas dua faktor yaitu: faktor dari dalam (*inner component*); faktor ini berupa perubahan yang terjadi di dalam diri seseorang, berupa keadaan tidak puas atau ketegangan psikologis, meliputi: kondisi fisik pekerja, rasa takut, dorongan mencapai kepemimpinan atau dorongan bersaing. Dan faktor dari luar (*outer component*); faktor dari luar adalah tujuan yang ingin dicapai oleh seseorang, tujuan itu sendiri berada di luar diri individu tersebut, meliputi: pola kepemimpinan, komunikasi, tantangan dalam pekerjaan, status, gaji, atau jenis pekerjaan.

Secara umum lebih dikenal atau populer istilah tenaga kerja daripada karyawan. Biasanya istilah karyawan dikaitkan dengan lembaga tempat dimana karyawan itu bekerja, sehingga dikenal istilah karyawan sebuah perusahaan. Pada masa orde lama dan awal Orde Baru lebih dikenal istilah buruh. Namun dengan alasan untuk menghilangkan kesan derajat kehidupan manusia, maka istilah buruh dalam peraturan perundang-undangan tidak digunakan dan diganti dengan istilah pekerja atau karyawan.

Karyawan merupakan elemen sangat yang penting dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan. Karyawan ialah para tenaga kerja yang bekerja pada sebuah perusahaan, dimana mereka harus biasanya terikat kepada perintah dan peraturan yang diberlakukan pengusaha atau manajemen perusahaan tempat mereka bekerja.

Mereka terkait dengan berbagai kewajiban dan tugas yang harus dijalankan.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/7/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Mereka juga diharuskan tampil dengan disiplin yang tinggi. Pengertian tenaga kerja ditegaskan pada Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ditegaskan, yakni setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa.

#### **E. Perbedaan Motivasi Kerja Ditinjau dari karyawan ODHA (Orang Dengan HIV/AIDS) dan Relawan**

Orang dengan HIV-AIDS (ODHA) mengalami kondisi psikologis yang selalu berubah-ubah, suatu hari mereka penuh harapan dan kekuatan, hari lain merasa begitu tertekan/depresi (Nurhidayat, 2005). Bila hal ini dihubungkan dengan faktor dari dalam (*inner component*) menurut Soemanto (1990), bahwa adanya perubahan yang terjadi di dalam diri seseorang berupa keadaan tidak puas atau ketegangan psikologis akan mengganggu motivasi seseorang, tentunya kondisi psikologis ODHA (Orang Dengan HIV-AIDS) akan mempengaruhi motivasinya.

Selain menimbulkan masalah yang sulit dan pribadi seperti kesehatan dan perasaan prasangka, HIV dan AIDS ternyata juga menimbulkan masalah-masalah sosial lainnya seperti: hubungan dengan orang lain, stigmatisasi dan diskriminasi atau perlakuan tidak adil (Nurhidayat, 2005).

Menurut Robbins dan Judge (2009) ketika individu diperlakukan dengan cara yang tidak adil, maka mereka merespon dengan membalasnya atau bekerja menjadi tidak bersemangat dan menurunkan motivasi kerjanya.

David Mc Clelland (dalam Prabu, 2005) menegaskan bahwa yang menjadi

daya penggerak dan yang akan memotivasi kerja seorang karyawan/relawan

adalah kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*) karena setiap orang menginginkan hal-hal berikut : (a). Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal; dan bekerja (*sense of belonging*), (b). Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*), (c). Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*).

Hal ini sejalan dengan observasi yang dilakukan oleh peneliti, karyawan dan relwan ODHA sangat menginginkan dukungan dengan orang lain ataupun lingkungan, dengan dukungan dan perhatian yang diberikan lingkungan mereka merasa bahwa mereka tidak ada perbedaan dengan orang yang tidak mengalami penyakit ODHA. Tetapi kenyataan bahwa belum ditemukan obat untuk menyembuhkan HIV-AIDS sering membuat orang yang terinfeksi semakin merasa *down* dan bahkan apatis. Padahal dalam keadaan seperti itu kebutuhan terbesar sipenderita adalah dalam bentuk perhatian, penghargaan dan juga motivasi sebagai penyemangat untuk terus bertahan. Walaupun telah *divonis* tidak bisa disembuhkan dan memiliki umur yang tidak panjang, namun dengan motivasi tentunya orang dengan HIV-AIDS akan dapat melakukan hal-hal yang positif dalam hidupnya dengan membantu orang atau menjadi relawan yang terinfeksi virus HIV/AIDS. Hal ini tentunya membutuhkan rasa empati dan kepedulian serta dukungan dari masyarakat dan keluarga untuk tetap merasa nyaman dan diterima dilingkungannya. Oleh karena itu empati dan simpati sangat berperan.

Dari uraian di atas sejalan dengan pendapat Winardi (2008) menyatakan bahwa perhatian pribadi terhadap seorang pekerja dapat mempengaruhi motivasi kerja dan aktivitas kerjanya secara positif. Seorang individu dan perilakunya

UNIVERSITAS MEDAN AREA

dipengaruhi oleh ekspektasi-ekspektasi dan tekanan-tekanan sosial dengan siapa ia bekerja sama.

Motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan nonmoneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan (Winardi, 2008).

Menurut Wexley dan Yulk (1998) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu motivasi kerja dalam psikologi disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi kerja.

Dari hasil obserasi yang dilakukan. Kinerja kerja karyawan dan relawan memiliki perbedaan motivasi dalam bekerja yaitu relawan memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi di bandingkan karyawan, sementara relawan adalah orang yang tanpa dibayar menyediakan waktunya untuk mencapai tujuan organisasi, dengan tanggung-jawab yang besar atau terbatas, atau tanpa dengan sedikit latihan khusus, tetapi dapat pula dengan latihan yang sangat intensif dalam bidang tertentu, untuk bekerja sukarela membantu tenaga profesional. Mereka melakukan pekerjaan mereka dengan ikhlas, tanpa meminta atau menuntut imbalan. Kegiatan kerelawanan biasanya didorong oleh nilai moral atau harapan tertentu dari individu (Wilson dan Musick 1999). Motivasi untuk menjadi relawan

meliputi harapan akan adanya manfaat dari kegiatan tersebut. Perilaku menolong

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/7/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

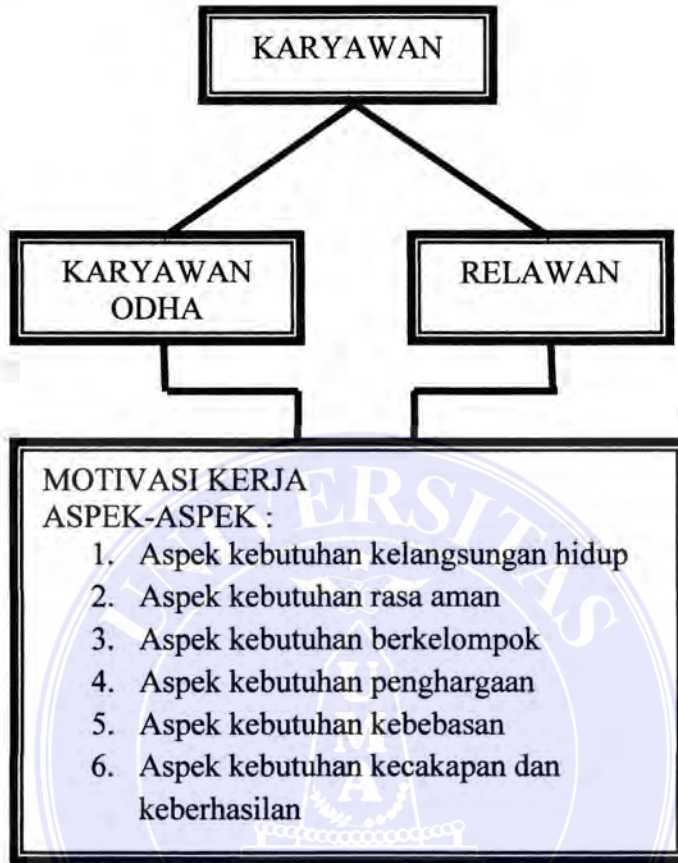
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)27/7/23

orang lain atau organisasi tertentu juga berkaitan dengan kecenderungan seseorang untuk menjadi relawan. Willson (2000) menyatakan bahwa perilaku *pro-volunteer* atau kecenderungan untuk menjadi relawan juga dipengaruhi oleh pengalaman hidup sebelumnya. Dalam melakukan pekerjaan relawan sangat berseangat, karena yang ada difikira mereka ketika sudah menolong atau membantu orang lain itu pekerjaan yang mulia. Sedangkan karyawan ODHA ialah orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain yang terinfeksi HIV dan atau pekerja/buruh yang mempunyai gejala AIDS. seseorang yang bekerja dan hanya memperhitungkan imbalan atau ketika mereka bekerja mereka harus dibayar. Ketika imbalan yang mereka terima tidak sesuai dengan apa yang mereka inginkan motivasi kerja biasa saja atau tidak maksimal, dan disebuah perusahaan motivasi kerja karyawan juga biasa saja, karena yang mereka fikirkan adalah mereka sudah karyawan dan sudah memperoleh penghasilan setiap bulannya serta mendapatkan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini yang membauat motivasi kerja karyawan tidak tinggi.

Pendapat di atas sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Konselor Medan Plus Indo Mora Siregar, M.Psi “ bahwa motivasi kerja karyawan lebih rendah daripada motivasi kerja relawan.

## F. KERANGKA KONSEPTUAL



## G. HIPOTESIS

Dari uraian di atas dan teori-teori yang mendukung penelitian ini, maka dalam penelitian ini peneneliti mengajukan hipotesis yaitu : ada perbedaan antara motivasi kerja ditinjau dari status karyawan ODHA dan relawan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

Dalam suatu penelitian salah satu unsur yang penting adalah metode yang digunakan, penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dan dalam bab ini akan diuraikan pokok-pokok bahasan sebagai berikut: (A) Identifikasi variabel penelitian, (B) Definisi operasional variabel penelitian, (C) Populasi, sampel dan metode pengambilan sampel, (D) Metode pengambilan data, (E) Validitas dan Reabilitas (F) Metode Analisis Data.

#### **A. Identifikasi Variabel Penelitian.**

Untuk dapat menguji hipotesis terlebih dahulu diidentifikasi variabelnya, adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Variabel Terikat : Motivasi kerja
2. variabel bebas : Karyawan

#### **B. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

##### **1. Motivasi Kerja**

Motivasi adalah kondisi-kondisi atau keadaan yang mengaktifkan atau memberi dorongan kepada makhluk untuk bertingkah laku mencapai tujuan yang ditimbulkan oleh motivasi tersebut.

Motivasi merupakan proses-proses psikologikal yang menyebabkan



timbulnya, diarahkannya dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (*volunter*) yang diarahkan kearah tujuan tertentu (Mitchell dalam Winardi, 2008).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa Motivasi merupakan kondisi-kondisi atau keadaan yang mengaktifkan atau memberi dorongan atas kebutuhan-kebutuhan yang menggerakkan individu untuk bereaksi dan berperilaku kearah tujuan tertentu. Setiap manusia pada hakikatnya mempunyai sejumlah kebutuhan yang pada saat-saat tertentu menuntut pemuasan, dimana hal-hal yang memberikan pemuasan pada suatu kebutuhan adalah menjadi tujuan dari kebutuhan-kebutuhan tersebut.

## 2. Karyawan

Karyawan adalah lokomotif kunci dalam proses produksi. Tanpa karyawan, maka kegiatan produksi akan lumpuh. Tenaga kerja atau karyawan adalah unsur paling penting dalam kegiatan usaha. Karyawan tidak mungkin diperlakukan sama dengan alat produksi lain seperti mesin atau modal. Karyawan adalah manusia, makhluk bermartabat yang membutuhkan perlakuan tertentu sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Kondisi karyawan berkaitan erat dengan kondisi perusahaan, sehingga untuk memajukan perusahaan harus memperhatikan kemajuan dan kesejahteraan karyawan (Simanjuntak, 2002).

## 3. Populasi

Populasi adalah keseluruhan individu-individu yang merupakan objek pengambilan data (Lubis, 2010). Dan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan ODHA (Orang Dengan HIV-AIDS) yang tergabung dalam Kelompok

Dukungan Sebaya (KDS) Medan Plus berjumlah lebih kurang 329 orang. Angka

ini didapat berdasarkan perhitungan atas data Medan Plus per maret 2013 bahwa jumlah ODHA yang tergabung dalam KDS Medan Plus di Kota Medan terdata 547 orang dan yang bekerja hanya 60%.

#### 4. Sampel dan Metode Pengambilan Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil untuk mendapatkan gambaran dari seluruh populasi. Dan untuk menentukan besar kecilnya ukuran sampel harus mempertimbangkan berbagai faktor termasuk besarnya tenaga, waktu dan dana. Sebagian peneliti mengatakan bahwa ukuran sampel tidak boleh kurang dari 5% dari ukuran populasi, tetapi sebagian lagi mengatakan tidak kurang dari 10% (Lubis, 2010). Dengan jumlah populasi karyawan ODHA 329 orang dan Relawan 218 orang berdasarkan ciri-ciri yang digunakan pada penelitian ini, maka jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 40 orang pada karyawan ODHA dan 40 orang pada Relawan.

Dalam penelitian ini metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Menurut Lubis (2010) *purposive sampling* atau sampel secara sengaja adalah metode penarikan sampel dari populasi dengan tidak mempertimbangkan peluang (*non probability sampling*), dimana sampel secara sengaja dilakukan dengan memilih sampel yang sesuai dengan kriteria tertentu dan mengabaikan yang tidak sesuai dengan kriteria tersebut. Adapun kriteria sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Subjek merupakan karyawan atau tenaga kerja ODHA yang bekerja dengan menerima upah secara tetap.

2. Subjek merupakan relawan yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan secara tidak tetap
3. Subjek berusia min 25 tahun tahun
4. Subjek lama bekerja
5. Subjek jenjang pendidikan

### C. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk mengambil data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah metode skala. Metode skala dipergunakan untuk mengukur motivasi kerja. Menurut Hadi (1987) metode skala yaitu suatu metode pengumpulan data yang merupakan suatu daftar pertanyaan atau pernyataan mengenai suatu hal yang harus dijawab oleh subjek secara tertulis.

Metode skala mempunyai kebaikan-kebaikan sebagai berikut :

1. Subjek adalah seorang yang paling tahu mengenai dirinya sendiri
2. Apa yang dinyatakan oleh subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya.
3. Interpretasi subjek tentang pernyataan-pernyataan yang diajukan kepadanya adalah sama dengan yang dimaksud oleh peneliti.

Selain itu metode skala ini dipandang praktis karena :

1. Dapat disusun dengan teliti oleh peneliti
2. Dapat diperoleh data yang objektif dengan waktu yang relatif singkat
3. Penyelenggaraannya sederhana
4. Waktu, biaya, dan tenaga yang digunakan lebih ekonomis

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/7/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)27/7/23

5. Lebih menjamin keseragaman dalam perumusan kata-kata, isi maupun urutan pernyataan.

Perencanaan metode skala dalam penelitian ini adalah skala langsung yang diberikan langsung kepada subjek penelitian untuk menyatakan langsung pendapatnya (Hadi, 1987).

Dalam penelitian ini peneliti menyusun angket pengumpulan data motivasi kerja sebagai berikut :

### 1. Skala motivasi kerja

Skala motivasi kerja disusun berdasarkan aspek-aspek dari motivasi kerja, yaitu: kebutuhan kelangsungan hidup, kebutuhan rasa aman, kebutuhan berkelompok, kebutuhan penghargaan, kebutuhan kebebasan, serta kebutuhan kecakapan dan berhasilan.

Angket dalam penelitian ini menggunakan skala likert, yaitu responden diminta memilih salah satu dari empat alternatif jawaban. Adapun keempat alternatif jawaban tersebut adalah; sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS). Penilaian yang diberikan untuk setiap butir pernyataan *favourable* yaitu; nilai 4 untuk jawaban sangat setuju (SS), nilai 3 untuk jawaban setuju (S), nilai 2 untuk jawaban tidak setuju (TS) dan nilai 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS). Sebaliknya penilaian yang diberikan untuk setiap butir pernyataan *unfavourable* yaitu; nilai 1 untuk jawaban sangat setuju (SS), nilai 2 untuk jawaban setuju (S), nilai 3 untuk jawaban tidak setuju (TS) dan nilai 4 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS).

## D. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

### 1. Validitas

Alat ukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut dapat menunjukkan derajat ketepatan yang tinggi yang diartikan sebagai data yang tidak berbeda jauh antara apa keadaan yang sesungguhnya dengan apa yang diperoleh (Lubis, 2010).

Menurut Azwar (1986) validitas dapat diartikan sebagai sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrument pengukur (tes) dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil yang sesuai dengan maksud dikenakannya tes tersebut.

Untuk mengetahui validitas angket pada penelitian digunakan kriteria internal dengan mencari koefisien korelasi antara skor masing-masing item dengan skor total (Azwar, 1986).

Adapun teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur dalam penelitian ini skala diuji validitasnya dengan menggunakan teknis analisis *product moment* rumus angka kasar dari Pearson dimana rumusnya:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{n}}{\sqrt{\left(\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}\right)\left(\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{n}\right)}} \quad (\text{Azwar, 1986})$$

**Keterangan :**

$r_{xy}$  : koefisien korelasi antar variabel X (skor subjek tiap butir) dengan variabel Y (total skor subjek dari keseluruhan butir)

$\sum XY$  : Jumlah dari hasil perkalian antar setiap X dengan setiap Y

$\sum X$  : Jumlah skor keseluruhan butir tiap-tiap subjek

$\sum Y$  : Jumlah skor total butir tiap-tiap subjek

$\sum X^2$  : Jumlah kuadrat skor X

$\sum Y^2$  : Jumlah kuadrat skor Y

N : Jumlah subjek

**2. Reliabilitas**

Selain validitasnya, data yang baik juga memiliki kriteria lain yaitu reliabilitas. Reliabilitas data terkait dengan derajat konsistensi/keajekan data dalam interval waktu tertentu (Lubis, 2010).

Konsep dari reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabilitas dapat juga dikatakan keterpercayaan, keterandalan, keajegan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap sekelompok subjek yang sama, diperoleh hasil yang relatif sama selama aspek dalam diri subjek yang diukur belum berubah (Azwar, 1986).

Untuk menguji Reliabilitas angket maka digunakan rumus *Alpha* (Azwar, 1986) dengan rumus :

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( \frac{1 - \sum \sigma_1^2}{\sigma_1^2} \right) \text{ dimana } \sigma_1^2 = \frac{\sum x^2 - \left( \frac{\sum x}{N} \right)^2}{N}$$

Keterangan :

K = banyaknya butir soal

$\sum \sigma_1^2$  = jumlah varians butir ( $s^2$ )

$\sigma_1^2$  = varians total

$\sum x^2$  = jumlah kuadrat x

$\sum x$  = jumlah x

N = jumlah responden

### E. Metode Analisis Data

Setelah data diperoleh, maka dilakukan analisis statistik untuk menguji hipotesis yang diajukan, yaitu untuk mengetahui perbedaan motivasi kerja ditinjau dari status karyawan ODHA dan Relawan, dengan menggunakan anava satu jalur.

Adapun Anava satu jalur adalah sebagai berikut (Hadi, 2004).

#### a. Tabel 1. Analisis Varian (Anava)

Sumber Varian	db	DK	MK	$F_0$	$F_t$	Signifikan Nonsignifikan
A	N-m	$\sum x^2 \text{ tot} - \sum \frac{(\sum X_k)^2}{n_k}$	$\frac{DK_{dalt}}{N - m}$	$\frac{MK_{ant}}{MK_{dsl}}$		

## b. Tabel 2. Rancangan Analisis A

A	X
A1	
A2	

Keterangan :

A = karyawan

A1 = karyawan ODHA

A2 = relawan

X = motivasi kerja





## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil-hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Ada perbedaan motivasi kerja ditinjau dari status karyawan ODHA dan relawan.

( $F= 108,206$  dengan  $p= 0,000, < 0,050$ ). Berdasarkan hasil ini berarti hipotesis yang diajukan berbunyi ada perbedaan motivasi kerja ditinjau dari status karyawan ODHA dan relawan, dimana relawan memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan ODHA, dinyatakan diterima.

2. Relawan memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan ODHA ( mean empiric relawan sebesar 74,700), mean empirik karyawan sebesar 70,875).

Karyawan ODHA memiliki motivasi kerja sangat rendah (mean hipotetik 61,50 mean empirik 70,875), dan Relawan memiliki motivasi kerja rendah (mean hipotetik 61,50 < mean empirik 74,700). Dilihat dari hasil di atas maka dapat dikatakan bahwa ada perbedaaan motivasi kerja ditinjau dari status karyawan ODHA dan Relawan.

## B. Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain :

### 1. Saran Untuk Karyawan ODHA

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa sangat rendahnya motivasi kerja karyawan ODHA dan rendahnya motivasi relawan, maka disarankan kepada karyawan ODHA dan relawan untuk tetap dapat berpikir positif bahwa segala sesuatu yang terjadi dalam kehidupan merupakan pemicu diri untuk dapat menjadi lebih baik dan meningkatkan kualitas hidup. Kenyataan terhadap sesuatu hal yang menimpa diri kita merupakan sesuatu yang tidak perlu disesalkan, namun jadikan sebagai pengingat diri untuk menjadi dan melakukan yang lebih baik. Kematian dengan segala misterinya merupakan suatu proses yang harus dijalani sebagai akhir dari kehidupan seseorang. Seluruh makhluk yang hidup harus menerima kenyataan bahwa kematian sebenarnya sudah ditentukan oleh pencipta sebelum manusia tersebut dihidupkan.

### 2. Saran Untuk Kelompok Sosial

- Lingkungan Kerja, Keluarga Dan Masyarakat

Terkait kenyataan kondisi ODHA, tentunya salah satu kebutuhan penting bagi mereka adalah dukungan dalam bentuk penerimaan, perhatian, penghargaan dan juga motivasi sebagai penyemangat untuk terus menjalani dan meningkatkan kualitas hidupnya. Walaupun infeksi ini tidak bisa disembuhkan, namun dengan motivasi tentunya

mereka akan dapat melakukan hal-hal yang positif dalam hidupnya. Dukungan sosial dari masyarakat, tidak ada lagi stigmatisasi atau cap buruk dan diskriminasi atau perlakuan tidak adil akan membantu ODHA tetap merasa nyaman dan diterima dilingkungannya. Oleh karena itu dukungan sosial merupakan hal yang sangat berharga buat ODHA.

- **Kelompok Dukungan ODHA**

Beban psikososial yang dialami seorang ODHA adakalanya lebih berat daripada beban masalah fisik. Berbagai bentuk beban psikososial yang dialami tersebut diantaranya adalah dikucilkan keluarga dan masyarakat, diberhentikan dari pekerjaan atau tidak mendapat layanan medis yang dibutuhkan. Tentunya ini membutuhkan bantuan dan penguatan. Maka kelompok dukungan sangat diperlukan oleh karyawan ODHA dan relawan guna membantunya dalam menangani gangguan psikologik, emosi dan sosial.

- **Perusahaan Dan Dinas Tenaga Kerja**

Dinas Tenaga Kerja perlu menguatkan pelaksanaan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP. 68/MEN/IV/2004 tentang Pencegahan dan Penanggulangan HIV/AIDS di Tempat Kerja secara lebih luas dan berkesinambungan sehingga tempat kerja dapat memahami masalah HIV-AIDS secara proporsional, melakukan usaha pencegahan dan memastikan karyawan ODHA dan relawan mendapatkan hak-haknya sebagai pekerja.

Disamping itu perlu ada kontrol dan sanksi hukum bagi tempat kerja yang melanggar kebijakan ini.

▪ **Saran Untuk Peneliti Selanjutnya**

Mengacu kepada nilai nilai R Square yang menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan ODHA dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal dan faktor-faktor lain, maka disarankan kepada peneliti berikutnya yang berminat untuk meneliti motivasi kerja karyawan ODHA dan relawan untuk mengkaji faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan ODHA dan relawan. Faktor lain yang diasumsikan dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan ODHA dan relawan antara lain; kondisi fisik karyawan, rasa ketidak mampuan bersaing, tantangan dalam pekerjaan atau jenis pekerjaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Prabu, Anwar (2005), *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional KABUPATEN Muara Enim*, *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya Vol. 3*, Palembang; Universitas Sriwijaya
- Winardi, J (2008), *Motivasi Dan Pemotivasi Dalam Manajemen*, Jakarta; Rajawali Pers
- Anorogo (1990), *Psikologi Dalam Perusahaan*, Jakarta; PT. Rineka Cipta
- BNN (2004), *Modul Voluntary Conselling Testing*, Jakarta; Pusat Laboratorium Dan rehabilitasi Badan Narkotika Nasional
- Badan Pusat Stastitik, (2005), *Survei Surveilans Perilaku*, Jakarta; Badan Pusat Stastitik
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian*. Edisi Revisi 2010, Jakarta : Rineka Cipta
- Ashar, Sunyoto M. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*, Jakarta : UIP Karyawan Kantor Pusat PT. BPD BALI”
- Hadi, S. 1995. *Metodologi Riset*, Yogyakarta : Yayasan Penerbit Psikologi UGM.
- Syanputri, Firtti (2009), *Jurnal “Analisi Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan”*
- \_\_\_\_\_, (2011)<http://prasetyaferilian.blogspot.com/2011/11/faktor-faktor-yang-mempengaruhi.html>
- BNN (2004), *Modul Voluntary Conselling Testing*, Jakarta; Pusat Laboratorium Dan rehabilitasi Badan Narkotika Nasional
- Hurlock, B. Elizabeth (1996), *Psikologi Perkembangan Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*, Jakarta; Erlangga
- Isbandi (1994), *Psikologi Pekerja Sosial Dan Ilmu Kesejahteraan Sosial*, Jakarta; PT. Raja Grafindo Persada
- Johnson, DW Dan Johnson, FP (1991), *Joining Together: Group Theory And Grip Still*, New York; Practice Hall International

Kaplan, Robert M; James Thomas (1993), *Health And Human Behavior*, United States Of Amerika; Mc.Graw Hill HillBook Company Inc

Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia (2004), *Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Dan Petunjuk Pelaksanaan Tentang Pencegahan Dan Penanggulangan HIV-AIDS Di Tempat Kerja*, Jakarta; MENAGKERTRANS RI

Nurhidayat, AW (2005), *Aspek Psikososial dan Gangguan Psikiatri pada ODHA*, Jakarta; Buku Abstrak Temu Ilmiah Perhimpunan Dokter Peduli AIDS Indonesia,

Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A (2009), *Perilaku Organisasi*, Jakarta; Salemba Empat

Siegel Dan Lane (1989), *Organisasi dan Manajemen*, Jakarta; Erlangga

Situmorang, Syafizal Helmi (2009), *Analisis Data Penelitian Menggunakan Program SPSS*, Medan; USU Press

Soemanto, W (1990), *Psikologi Pendidikan*, Jakarta; PT. Rineka Cipta

Strauss Dan Sayles (1994), *Psychology Of Human Behaviour*, New Delhi; Mc.Graw Hill Book Company Inc

Tasmara, Toto (1995), *Etos Kerja Pribadi Muslim*, Yogyakarta; PT. Dana Bhakti Wakaf