



DINAMIKA NILAI KERJA: STUDI *INDIGENOUS* KARYAWAN BERSUKU JAWA

Sheila Nalyansyah Daryanto ✉

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima Agustus 2013

Disetujui September 2013

Dipublikasikan Oktober 2013

Keywords:

indigenous; work values;

Javanese

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dinamika nilai kerja karyawan bersuku Jawa. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan gabungan (*mixed methods*) serta pendekatan *indigenous psychology*, yang merupakan suatu pendekatan yang menggunakan perspektif asli dan tidak diadopsi dari daerah lainnya, agar data yang diperoleh asli dalam realitas Indonesia sendiri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan Jawa paling banyak mendefinisikan kerja adalah untuk memenuhi kesejahteraan hidup. Tiga nilai kerja yang dianggap paling penting yaitu disiplin, loyalitas, dan jujur. Alasan utama pemilihan nilai kerja tersebut karena dapat menghasilkan kinerja yang baik dan maksimal. Karyawan Jawa juga kebanyakan merasakan perubahan nilai kerja yang positif, dan alasan terbanyak perubahan tersebut karena pengaruh lingkungan pekerjaan. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa budaya dari satu negara dengan negara lain atau satu daerah dengan daerah lain pasti berbeda.

Abstract

This study aims to determine the dynamics of employee Java tribes. The approach used in this study is a combined approach (mixed methods) as well as indigenous psychology approach, which is an approach that uses native perspective and not adopted from other regions, so that the data obtained in the original Indonesian reality itself. The results showed that employees Javanese is the most defining work to meet welfare. Three values are considered the most important work that is disciplined, loyal, and honest. The main reason for the selection of the value of the work because it can produce a good performance and maximum. Java also most employees feel positive changes in work values, and the reason is because most changes influence the work environment. Based on these results, it can be concluded that the culture from one country to another or from one region to another would have been different.

© 2013 Universitas Negeri Semarang

✉ Alamat korespondensi:

Gedung A1 Lantai 2 FIP Unnes

Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang, 50229

E-mail: Sheilanalansyah@gmail.com

ISSN 2252-6838

PENDAHULUAN

Keberhasilan Nilai kerja merupakan salah satu penentu keberhasilan suatu organisasi karena kecemerlangan sebuah organisasi sangat bergantung pada nilai kerja individu. Nilai kerja penting karena mempengaruhi perilaku organisasional, performa kerja, produktivitas dan komitmen organisasi. Nilai kerja merujuk pada sikap individu terhadap kerja dan berkaitan dengan makna yang diberikan oleh individu terhadap kerja. Rokeach mendefinisikan nilai kerja sebagai keyakinan individu mengenai cara-cara bertingkah laku yang dipilih dan kondisi akhir yang diinginkan yang dibawa ke dalam situasi kerja (dalam Kinicki dan Kreitner 2007).

Selama ini penelitian-penelitian tentang nilai kerja lebih mengacu pada teori barat, padahal nilai kerja antara satu orang dengan orang yang lain itu berbeda, berbeda daerah berbeda pula nilai kerjanya. Seharusnya penelitian-penelitian yang ada di Indonesia juga tidak hanya mengacu pada teori barat, karena harus disesuaikan pula dengan kondisi masyarakat budaya setempat.

Beberapa peneliti berargumen bahwa *culture* tertentu berpengaruh terhadap sikap dan perilaku kerja karena negara-negara yang berbeda mempromosikan nilai-nilai budaya yang berbeda pula (Bae dan Chung 1997; Glazer, Daniel, dan Short 2004; Hofstede 1980; Yao Swang 2006 dalam Woo, Boyun, 2009).

Hofstede (1980) mengatakan ada dua dimensi budaya yaitu budaya individualistik dan budaya kolektifis sangat berkaitan dengan sikap dan perilaku kerja (F. Oley, Hang Yue, dan Loi 2006 dalam Woo, Boyun 2009). Dimensi individualistik dan kolektifis sangat berpengaruh kepada nilai dan sikap kerja karena individualistik dan kolektifis sangat dekat dengan salah satu proses psikologi yang membantu seseorang untuk membentuk sikapnya (Oyserman dan Lee 2008 dalam Woo, Boyun 2009). Lebih jauh lagi para peneliti mengatakan bahwa individualistik dan kolektifis adalah cara yang paling efektif untuk membedakan budaya barat dan budaya timur (Hofstede 1980; Luthans, Zhu dan Afolio 2006).

Budaya yang bersifat individualistik penekanan pada kerangka kerja yang bersifat sosial sangat rendah, sedangkan pada budaya kolektifis penekanan pada kerangka kerja yang bersifat sosial penekanannya sangat kuat. Berdasarkan penjelasan di atas bisa ditarik kesimpulan bahwa nilai itu bersifat relatif.

Berhubung nilai bersifat relatif, maka diperlukan penelitian tentang nilai kerja yang mempunyai latar belakang berbeda dengan latar belakang negara dan bahkan daerah lain. Penelitian tentang nilai harus melihat pula pada konteks budaya setempat. Khususnya pada penelitian ini ingin membahas tentang nilai kerja pada karyawan suku Jawa. Suku Jawa jelas berbeda dengan suku-suku lainnya di Indonesia, otomatis nilai kerjanya juga akan berbeda dan tidak bisa disamakan dengan suku lain maupun dengan penelitian-penelitian lain di barat.

Berbicara tentang penelitian nilai kerja di Indonesia, terutama pada suku Jawa selama ini penelitian-penelitian di Indonesia belum ada yang komprehensif, tetapi hanya sebatas korelasional. Berdasarkan uraian mengenai nilai kerja dan penelitian-penelitian nilai kerja selama ini, peneliti ingin mendapatkan hasil yang komprehensif dan ilmiah tentang bagaimana dinamika nilai kerja karyawan bersuku Jawa dan untuk mengetahui dinamika nilai kerja karyawan bersuku Jawa.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan gabungan (*mixed methods*) antara metode penelitian kuantitatif dan kualitatif. Penelitian menggunakan *mixed methods* bertujuan untuk saling melengkapi gambaran hasil studi mengenai fenomena yang diteliti dan untuk memperkuat analisis penelitian. Metode kombinasi ini juga digunakan untuk memperoleh data yang lebih komprehensif, valid, reliable, dan objektif.

Peneliti juga menggunakan pendekatan lain, yaitu pendekatan *indigenous psychology* yang merupakan suatu pendekatan yang menekankan pada studi terhadap perilaku dan cara berpikir

seseorang yang menggunakan perspektif asli dan tidak diadopsi dari daerah lainnya (Kim dan Berry 1993), agar data yang diperoleh asli dalam realitas Indonesia sendiri.

Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 700 orang, yang berasal dari karyawan bersuku Jawa. Penelitian ini menggunakan teknik *snow ball sampling*, di mana peneliti secara acak menghubungi beberapa responden yang memenuhi kriteria (*qualified volunteer sample*) dan

kemudian meminta responden bersangkutan untuk merekomendasikan teman, keluarga, atau kenalan yang mereka ketahui yang memenuhi kriteria untuk dijadikan sebagai responden penelitian (Morissan 2012).

Alat pengumpul datanya berupa *open-ended questionnaire* (Arikunto 2002). *Open-ended questionnaire* yang disusun oleh peneliti digunakan untuk mengungkap dinamika nilai kerja. Beberapa hal yang diungkap adalah:

Tabel 1. Unit Analisis

Unit Analisis	Sub Unit
Nilai Kerja	a. Dinamika Kerja b. Nilai Dominan

Data yang dikumpulkan dari *open-ended questionnaire* dianalisis dengan menggunakan pendekatan psikologi *indigenous*. Caranya adalah dengan melakukan *preliminary coding*, *aksial koding* dan yang terakhir *cross-tabulasi* (Primasari dan Yuniarti 2012). *Preliminary coding* yang dilakukan adalah memilah-milah respon sesuai dengan kesamaan respon. Kesamaan respon dinilai bukan melalui interpretasi peneliti melainkan murni dari kata atau kalimat yang muncul yang menggambarkan respon partisipan terhadap pertanyaan terbuka yang diajukan.

Tahap awal *aksial koding* adalah mengenali dan membuat peneliti menjadi familiar terlebih dahulu terhadap jawaban-jawaban partisipan. Setelah peneliti familiar dengan respon partisipan, Selanjutnya peneliti baru melakukan koding dan kategorisasi. Proses *aksial koding* dilakukan dengan cara melakukan

kombinasi dari jawaban-jawaban partisipan yang memiliki kesamaan (dalam Rarasati et al. 2012; Putri et al. 2012; Primasari dan Yuniarti, 2012).

Menurut Effendi dan Manning (2008), koding dilakukan selama beberapa kali tergantung dari keragaman jawaban partisipan penelitian. Koding dilakukan mulai dari yang sifatnya spesifik menjadi yang lebih umum. Selanjutnya, *cross-tabulation* dilakukan untuk menunjukkan respon-respon dari kelompok yang ada. Analisis ini diselesaikan dengan cara membagi pertanyaan penelitian dalam kategori-kategori berdasarkan tabel frekuensi (dalam Primasari dan Yuniarti, 2012).

Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian mengenai definisi kerja menghasilkan 7 kategori, dan 1 kategori lain-lain dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Definisi Kerja

No	Definisi Kerja	Jumlah	%
1	Memenuhi kesejahteraan hidup	313	44,71
2	Melakukan suatu kegiatan/aktivitas	114	16,29
3	Ibadah, pelayanan, pengabdian	82	11,71
4	Aktualisasi diri	52	7,43
5	Kewajiban, tanggung jawab	47	6,71
6	Mengaplikasikan ilmu	41	5,86
7	Menambah pengalaman	32	4,57
8	Lain-lain	19	2,71
Jumlah		700	99,99

Karyawan suku Jawa mendefinisikan kerja sebagai kewajiban untuk memenuhi kesejahteraan hidup dan sebagai suatu kegiatan/aktivitas untuk mengaplikasikan ilmu, aktualisasi diri, menambah pengalaman, serta ibadah, pelayanan dan pengabdian.

Meaning of Working (MOW) International Research Team 1987 mendefinisikan kerja sebagai berikut: (1) sentralitas kerja (*work centrality*), terdiri dari kepercayaan/nilai (*belief/value component*) dan komponen orientasi keputusan (*decision orientation component*); (2) norma-norma sosial mengenai bekerja (*societal norm about working*) yaitu apakah bekerja dipandang sebagai suatu hak atau kewajiban; (3) hasil-hasil bekerja yang dianggap bernilai (*valued working outcomes*), terdiri dari status dan *prestige*, penghasilan, pengisi waktu, kontak antar pribadi, pelayanan masyarakat, ekspresi diri; (4) tingkat pentingnya tujuan-tujuan kerja (*importance of work goals*) terdiri dari dimensi ekspresif, dimensi ekonomis, dimensi kenyamanan, dimensi kesempatan belajar; dan (5) identifikasi peran kerja (*work role identification*) terdiri dari pelaksana tugas, wakil/bagian organisasi, penghasil produk/jasa, anggota tim, professional, pencari nafkah (*MOW International Research Team* 1987).

Terdapat banyak kesamaan definisi kerja karyawan Jawa dengan *Meaning of Working (MOW) International Research Team*, antara lain yang menyebutkan kerja adalah untuk memenuhi kesejahteraan hidup/mencari penghasilan, sebagai pelayanan dan pengabdian masyarakat, kewajiban, dan kesempatan belajar berupa mengaplikasikan ilmu dan menambah pengalaman. Beberapa perbedaannya antara lain sebagai aktualisasi diri dan ibadah. Masyarakat Jawa memang termasuk masyarakat yang masih menjunjung tinggi nilai agama/religious dibandingkan dengan orang barat. Orang Jawa percaya bahwa Tuhan adalah pusat alam semesta dan pusat segala kehidupan karena sebelum semuanya terjadi di dunia ini Tuhanlah yang pertama kali ada. Tuhan tidak hanya menciptakan alam semesta beserta isinya tetapi juga bertindak sebagai pengatur, karena segala sesuatunya bergerak menurut rencana dan atas izin serta kehendak-Nya.

Selanjutnya hasil penelitian mengenai nilai kerja yang dominan menghasilkan 9 kategori, dan 1 kategori lain-lain dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Nilai Kerja Paling Dominan

No	Nilai Kerja	Jumlah	%
1	Disiplin	289	13,76
2	Loyalitas	288	13,71
3	Jujur	286	13,62
4	Tanggung jawab	281	13,38
5	Totalitas	250	11,90
6	Membina hubungan baik	199	9,48
7	Motivasi	128	6,1
8	Ekonomi	98	4,67
9	Ibadah	91	4,33
10	Lain-lain	190	9,05
Jumlah		2100	100

Sesuai dengan tipologi nilai Rokeach, *Rokeach Value Survey (RVS)* yang membagi dua perangkat nilai, yaitu nilai terminal dan nilai instrumental (Sofyandi, Garniwa 2007). Karyawan suku Jawa lebih banyak memilih pada nilai instrumental dibandingkan nilai

terminal. Berdasarkan tipologi nilai Rokeach dan Meglino, dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai kerja karyawan suku Jawa dengan nilai kerja teori barat mempunyai perbedaan. Perbedaan nilai kerja karyawan suku Jawa dengan tipologi nilai Rokeach dan Meglino

adalah nilai ibadah, pada tipologi nilai Rokeach dan Meglino tidak dicantumkan unsur religiusitas, sehingga masyarakat Jawa termasuk masyarakat yang masih menjunjung tinggi nilai agama/religious dibandingkan dengan orang barat.

Berdasarkan prinsipnya masyarakat Jawa adalah masyarakat yang religius, yakni masyarakat yang memiliki kesadaran untuk memeluk suatu agama. Hampir semua masyarakat Jawa meyakini adanya Tuhan Yang Maha Kuasa yang menciptakan manusia dan alam semesta serta yang dapat menentukan celaka atau tidaknya manusia di dunia ini atau kelak di akhirat. Bagi kalangan masyarakat Jawa yang *santri*, hampir tidak diragukan lagi bahwa yang mereka yakini sesuai dengan ajaran-ajaran aqidah Islam.

Selanjutnya sesuai dengan tipologi nilai Allport, nilai kerja karyawan suku Jawa lebih banyak masuk dalam nilai politis, tetapi ada 2 nilai Allport yang tidak ada dengan nilai kerja karyawan suku Jawa yaitu nilai teoritis dan nilai estetis. Karyawan suku Jawa tidak termasuk orang yang kritis dan rasional, serta tidak menaruh nilai tertinggi pada bentuk dan keserasian. Orang Jawa tidak rasional karena kebiasaan orang Jawa yang percaya bahwa segala sesuatu adalah simbol dari hakikat kehidupan yang berupa mitos, dan lain-lain.

Hasil penelitian mengenai alasan pemilihan nilai kerja menghasilkan 3 kategori dan 1 kategori lain-lain, hasilnya sebagai berikut.

Tabel 4. Alasan Pemilihan Nilai Kerja Tersebut

No	Alasan Pemilihan Nilai Kerja	Jumlah	%
1	Dapat menghasilkan kinerja yang baik dan maksimal	289	41,29
2	Kunci kesuksesan	262	37,43
3	Dapat memenuhi kebutuhan hidup	45	6,43
4	Lain-lain	104	14,86
Jumlah		700	100

Karyawan Jawa memilih nilai-nilai kerja tersebut dengan beberapa alasan, antara lain: (1) menghasilkan kinerja yang baik/maksimal, berarti tanpa nilai-nilai kerja tersebut, suatu pekerjaan tidak akan berjalan dengan baik, hasil yang diperoleh pun akan kurang/tidak memuaskan; (2) kunci kesuksesan, bahwa dengan menerapkan nilai-nilai kerja tersebut akan mengantarkan dan mendekatkan pada keberhasilan serta kesuksesan; (3) memenuhi kebutuhan hidup, dengan bekerja dan menerapkan nilai kerja tersebut pekerjaan akan bertahan lama sehingga bisa menghasilkan upah

dan mencukupi kebutuhan sehari-hari. Menurut pandangan orang Jawa, upaya untuk mencapai kesejahteraan hidup dilakukan dengan bekerja. Ukuran kesejahteraan hidup diartikan dalam bentuk materi. Upaya yang dilakukan orang Jawa untuk mencapai kesejahteraan (dalam struktur kesejahteraan orang Jawa) lebih didorong oleh nilai-nilai kesejahteraan Jawa yang diyakini bersama.

Hasil penelitian mengenai perubahan nilai kerja menghasilkan 5 kategori, ada perubahan positif, tidak ada perubahan, dan perubahan negatif. Hasilnya sebagai berikut.

Tabel 5. Perubahan Nilai Kerja

No	Perubahan Nilai Kerja	Jumlah	%
1	Perubahan ke arah positif, kerja adalah belajar	329	47,01
2	Perubahan positif, kerja menghargai waktu dan uang	103	14,71
3	Perubahan positif, kerja adalah hubungan sosial	46	6,57
4	Tidak ada perubahan	146	20,86
5	Perubahan ke arah negatif	9	1,29
6	Lain-lain	67	9,57
Jumlah		633	100

Selanjutnya mengenai perubahan nilai kerja, orang Jawa terbiasa untuk mentaati peraturan dan norma-norma. Hal ini menunjukkan bahwa orang Jawa tidak berani mengambil resiko karena sangat mementingkan kehidupan yang aman dan tentram. Orang Jawa akan menolak perubahan karena tidak mau mengambil resiko yang akan mempengaruhi stabilitas hidupnya yang dapat membuat hidupnya menjadi tidak aman. Berdasarkan hal

tersebut, maka kebanyakan karyawan Jawa mengalami perubahan yang positif dan sangat sedikit yang mengalami perubahan negatif. Mereka berusaha tetap mengkondisikan hidupnya agar bisa stabil tanpa konflik.

Hasil penelitian mengenai alasan perubahan nilai kerja menghasilkan 8 kategori, termasuk kategori tidak ada perubahan. Hasilnya sebagai berikut.

Tabel 6. Alasan Perubahan Nilai Kerja

No	Alasan Perubahan Nilai Kerja	Jumlah	%
1	Pengaruh lingkungan pekerjaan	230	32,86
2	Tidak ada perubahan	146	20,86
3	Kesadaran untuk maju	67	9,57
4	Bertambah wawasan dan pengalaman	64	9,14
5	Pengaruh materi	45	6,43
6	Interaksi dengan orang lain	35	5,0
7	Perubahan pandangan dan sikap	29	4,14
8	Perubahan waktu dan teknologi	25	3,57
9	Lain-lain	59	8,43
Jumlah		700	100

Menurut karyawan Jawa, alasan utama yang mendasari perubahan nilai kerja tersebut adalah pengaruh lingkungan pekerjaan. Menurut Koentjaraningrat (1990) faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang berasal dari luar masyarakat yang bisa mendorong terjadinya perubahan sosial, salah satunya adalah perubahan lingkungan yang menyebabkan perubahan pada pranatan masyarakat. Berdasarkan hal tersebut, dapat

disimpulkan bahwa perubahan nilai kerja sebelum dan sesudah bekerja dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal. Faktor eksternalnya antara lain pengaruh lingkungan pekerjaan, pengaruh materi, perubahan waktu dan teknologi. Faktor internalnya yaitu kesadaran untuk maju, bertambah wawasan dan pengalaman, membangun relasi dengan rekan kerja, serta perubahan pandangan dan sikap.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Karyawan bersuku Jawa mendefinisikan kerja sebagai kewajiban untuk dapat memenuhi kesejahteraan hidup dan sebagai suatu kegiatan/aktivitas untuk mengaplikasikan ilmu, aktualisasi diri, menambah pengalaman, serta ibadah, pelayanan dan pengabdian.
2. Nilai kerja yang dianggap paling penting menurut karyawan Jawa, antara lain: disiplin, loyalitas, jujur, tanggung jawab, totalitas, membina hubungan baik, motivasi, ekonomi, dan ibadah.
3. Alasan memilih nilai kerja tersebut antara lain karena dapat menghasilkan kinerja yang baik dan maksimal, sebagai kunci kesuksesan, serta dapat memenuhi kebutuhan hidup.
4. Sebagian besar karyawan bersuku Jawa merasakan perubahan sebelum dan sesudah bekerja. Terdapat perubahan positif dan negatif. Perubahan positifnya, kerja adalah proses belajar, serta menjalin hubungan sosial dengan cakupan yang lebih luas. Setelah bekerja, karyawan Jawa juga lebih bisa menghargai waktu dan uang. Perubahan negatifnya berupa mengalami kejenuhan dan kebosanan setelah bekerja sekian lama.
5. Karyawan bersuku Jawa merasa perubahan tersebut terjadi karena pengaruh lingkungan pekerjaan, kesadaran untuk maju, bertambahnya wawasan dan pengalaman, pengaruh materi, interaksi dengan orang lain, perubahan pandangan dan sikap, serta perubahan waktu dan teknologi.
6. Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya dari satu negara dengan negara lain atau satu daerah dengan daerah lain pasti berbeda. Budaya mempengaruhi cara berpikir, bersikap dan berperilaku yang menghasilkan perbedaan aspek-aspek dalam kehidupan seseorang yaitu keyakinan, nilai, sikap dan perilaku. Budaya membentuk kepercayaan individu,

nilai, sikap dan perilaku melalui proses belajar.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyadari tanpa bantuan dari berbagai pihak penyusunan manuskrip ini tidak dapat terselesaikan dengan baik, untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menghaturkan terima kasih kepada semua pihak yang berjasa dalam penyusunan manuskrip ini, antara lain:

1. Drs. Harjono, M. Pd, Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan.
2. Drs. Edy Purwanto, Ketua Jurusan Psikologi.
3. Ibu Siti Nuzulia, S. Psi, M. Si dan Ibu R. A. Fadhallah, S. Psi, M. Si sebagai Pembimbing pertama dan kedua.
4. Ibu Rahmawati Prihastuty, S. Psi, M. Si, Dosen Penguji utama.
5. Seluruh Dosen Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang, khususnya Dosen Jurusan.
6. Seluruh teman-teman Psikologi angkatan 2009.

Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan dan bantuan selama proses penyusunan skripsi ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Koentjaraningrat, Dr. 2007. *Manusia dan Kebudayaan Di Indonesia*. Jakarta: Penerbit Djambatan.
- Morissan, M.A. 2012. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta : Kencana.
- Primasari, Ardidan Yuniarti, K W. 2012. What make teenagers happy? An exploratory study using indigenous psychology approach. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 1/2: 53-61.
- Putri, A K, dkk. 2012. Sadness as perceived by Indonesian male and female adolescents. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 1/1: 27-36.
- Rarasati, Niken, dkk. 2012. Javanese adolescents future orientation: An

indigenous psychological analysis.
International Journal of Research Studies in Psychology.

Sofyandi, Herman. Iwa Garniwa. 2007. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Woo, Boyun. 2009. Cultural Effects On Work Attitudes&Behavior: The Case Of American And Korean Fitness Employees. Desertation The Ohio State University.

Yuniarti, K W, dkk. 2012. Illness perception, stress, religiosity, depression, social support, and self management of diabetes in Indonesia. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 2/1: 25-41.