

MOTIVASI KERJA KARYAWAN UNIT TRANFUSI DARAH PALANG MERAH INDONESIA KOTA YOGYAKARTA

Roselina Kuswandari

Politeknik Kesehatan Bhakti Setya Indonesia Yogyakarta

Email: roselline_k@yahoo.co.id

Abstract

The problems examined in this study are how efforts should be made to increase the motivation of the employees. The study was conducted at the Blood Transfusion Unit of the Indonesian Red Cross (UPTD PMI) Yogyakarta, aiming at finding what efforts should be made to improve the motivation of the employees. The method used in this research is a close-ended question questionnaire employing a five-point scale of Likert and an open-ended question questionnaire. Data analysis method used is qualitative descriptive analysis. The data used are primary data obtained through questionnaires. Respondents of this study were employees of the blood transfusion unit (UTD PMI) of Yogyakarta city, numbering 35 people. The result shows that the perception of the motivation of the three aspects had an average value (grand mean motivation) of 3.2, which, according to the frequency table, is sufficiently good. Employees would eagerly carry out their jobs due to the satisfaction of their needs consisting of the existences of impulses, achievable hope, and rewards. Data from the open statements reveal there is a tendency from respondents to desire salary adjustment, communication, infrastructures and facilities for their works, safety and comfort while on duty, pleasure from working, and work rules which produce a rise of motivation while working. Research result and conclusion point out that employees' motivation for working can be improved by conducting evaluation.

Keywords: work motivation, employee, UTD (Blood Transfusion Unit), PMI (Indonesian Red Cross)

PENDAHULUAN

Palang Merah Indonesia (PMI) mengukuhkan diri sebagai satu-satunya perhimpunan nasional kepalangmerahan di Indonesia. PMI merupakan organisasi nirlaba non pemerintah yang bergerak di bidang sosial kemanusiaan. PMI pada awal merintis kegiatannya melalui bantuan kepada korban Perang Revolusi Kemerdekaan dan pengembalian tawanan perang sekutu maupun Jepang. Oleh Karena kinerja tersebut PMI mendapat pengakuan secara internasional pada tahun 1950 dengan menjadi anggota

Palang Merah Internasional dan disahkan keberadaannya secara nasional melalui Kepres no. 25 tahun 1959, kemudian di perkuat dengan Kepres no, 246 tahun 1963. Kini jaringan kerja PMI tersebar di 30 Daerah Propinsi / Tk.I dan 323 cabang di daerah Tk.II serta dukungan operasional 165 unit Transfusi Darah di seluruh Indonesia.

WHO mendampingi setiap negara, untuk mampu memperoleh semua (100%) persediaan darah dari donor sukarela, sesuai target awal, yaitu pada tahun 2020. Oleh sebab itu, kampanye donor darah

sebagai gaya hidup yang baru dan sehat, perlu terus menerus digalakkan di sejumlah negara berkembang, termasuk di Indonesia. Sesuai dengan tema Hari Donor Darah Dunia "*World Blood Donor Day*" (fx. wikan indrarto 2013), "*Give the gift of life: donate blood*" (Berikan hadiah kehidupan: donorkan darah), kita semua diingatkan agar seluruh (100%) persediaan darah di tanah air kita, berasal dari pendonor darah sukarela.

Tanggung jawab pemerintah dan pemerintah daerah (Pemda) meliputi pengaturan, pembinaan, pengawasan dan pendanaan pelayanan darah untuk kepentingan pelayanan kesehatan. Persediaan darah di tanah air kita, berasal dari pendonor darah sukarela. Relawan Donor Darah atau pedonor drah sukarela adalah bagi mereka yang rutin mendonorkan darahnya dan memiliki kartu pendonor dari PMI. Darah disumbangkan oleh pedonor darah sukarela yang mendominasi 83 % dari seluruh donasi darah. PMI bekerjasama dengan Departemen Sosial memberikan penghargaan berupa Satyalencana Kebaktian Sosial yang disematkan langsung oleh Presiden RI.

Hakekat tugas Palang Merah Indonesia adalah mengembangkan jiwa kemanusiaan atas dasar kesadaran pribadi atau atas dasar sukarela berpegang pada prinsip-prinsip palang merah. Dalam dimensi kemanusiaan tersebut terkandung beberapa sistem nilai, seperti mengakui persamaan derajat, hak dan kewajiban antar sesama manusia, saling mencintai, mengembangkan sikap tenggang rasa, melakukan kegiatan kemanusiaan, menjunjung tinggi nilai kemanusiaan, sikap hormat menghormati dan bekerjasama dengan sesama manusia. Tujuannya adalah untuk dapat menolong atau meringankan penderitaan sesama manusia yang sedang membutuhkan dan yang membuat manusia kehilangan daya upaya.

Pendanaan untuk melakukan kegiatan aktifitas pelayanan kepalangmerahan berasal dari sumbangan masyarakat, baik secara perseorangan maupun dari suatu lembaga, lembaga dalam negeri dan lembaga dari luar negeri. Di tingkat cabang kabupaten/kota PMI melakukan usaha penggalangan dana dari sumbangan masyarakat melalui program "bulan dana PMI". Sumber dana yang lain berasal dari subsidi pemerintah dan perhimpunan nasional Negara-negara sahabat dalam bentuk program kerja sama. Di setiap PMI cabang dan daerah melakukan usaha pelayanan jasa, dengan memberikan pelayanan poliklinik dokter umum dan dokter gigi, keuntungan dari usaha tersebut digunakan untuk biaya operasional pelayanan kepalangmerahan kepada masyarakat.

Pelayanan kepalangmerahan PMI meliputi:

1. Pelayanan penanganan bencana, kesiapsiagaan bencana, kesiapsiagaan berbasis masyarakat, tanggap darurat bencana.
2. Pelayanan kesehatan, upaya kesehatan tranfusi darah, pertolongan pertama berbasis masyarakat, penanggulangan HIV/AIDS dan Napza, kebersihan air dan sanitasi, tanggap darurat kesehatan pada pertolongan pertama, perawatan kesehatan keluarga, pelayanan ambulance, dukungan psikososial, poliklinik dokter umum dan dokter gigi.
3. Pembinaan dan peningkatan kapasitas organisasi (penggalangan dana, pengembangan SDM, pembinaan palang merah remaja/PMR dan korp sukarelawan/KSR, pendidikan dan pelatihan SDM.
4. Penyelenggaraan donor darah dan pengolahan darah dilakukan oleh Unit Tranfusi Darah (UTD).

Donor darah dan pengolahan darah dilakukan oleh Unit Tranfusi Darah (UTD), yang diselenggarakan oleh organisasi

sosial dengan tugas pokok dan fungsinya di bidang Kepalangmerahan atau dalam hal ini Palang Merah Indonesia (PMI). Lebih lanjut, baik dalam UU No. 36/2009 tentang Kesehatan maupun Peraturan Pemerintah No.7/2011 tentang Pelayanan Darah, dinyatakan bahwa Pemerintah bertanggung jawab atas pelaksanaan pelayanan darah yang aman, mudah diakses, dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Unit Tranfusi Darah PMI kota Yogyakarta menyediakan stok darah untuk kebutuhan tranfusi darah maupun pelayanan donor darah, petugas teknik tranfusi yang berpengalaman, peralatan medis yang memadai, fielbed set, mobil unit PMI, service donor (makanan, minuman, dan multivitamin). Unit poliklinik memberikan pelayanan pemeriksaan dokter umum dan dokter gigi yang menggunakan jaminan kesehatan nasional/JKN/BPJS. Unit Ambulan memberikan pelayanan dalam mengantarkan pasien (orang sakit) dari rumah ke Rumah Sakit, pasien pulang dari Rumah Sakit, pengangkutan kondisi gawat darurat, pengangkutan jenazah dalam kota dan luar kota atau luar daerah, pengangkutan jenazah dari rumah duka ke pemakaman, ada beberapa mobil ambulan lengkap dan mobil jenazah. Unit Yes 118 bertujuan memberikan pelayanan kegawatdaruratan medis yang terjadi di wilayah kota Yogyakarta secara cepat dan tepat. yes 118 melibatkan pusbankes (pusat bantuan kesehatan) 118 DIY, kepolisian, Rumah Sakit di wilayah kota Yogyakarta dan pemerintah kota Yogyakarta. Diklat di PMI kota Yogyakarta memberikan pelayanan pelatihan ketrampilan penanganan kegawatdaruratan, pelatihan meliputi penanganan kegawatan serangan jantung, pingsan, kecelakaan, tenggelam, evakuasi korban bencana, pelatihan seperti ini biasa di ikuti instansi dan perusahaan yang bergerak di bidang produksi dan pelayanan jasa seperti Hotel, pabrik, Mall, tempat

wisata, kantor-kantor pelayanan publik. Pelayanan kesehatan bagi lansia yang sehat ataupun sedang sakit. Pelayanan sosial memberikan kemudahan dalam pembiayaan dan pegurusan jaminan sosial kemasyarakatan.

Pengambilan darah juga lebih sering dilakukan di luar kantor atau markas PMI sehingga Unit Tranfusi Darah PMI Kota Yogyakarta perlu mobilisasi yang tinggi untuk kelancaran kegiatan. Melihat keadaan ini manajemen perlu menggerakkan karyawannya dalam membantu organisasi mengatasi permasalahan yang ada. Perusahaan memerlukan karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi dan kapasitas kerja yang baik yang di dukung dengan fasilitas-fasilitas yang memadai.

Tranfusi darah bagian dari pelayanan kesehatan rakyat dan merupakan suatu bentuk pertolongan yang sangat berharga kepada umat manusia. Pelayanan tranfusi darah adalah upaya pelayanan kesehatan yang meliputi perencanaan, pengerahan dan pelestarian pedonor darah, penyediaan darah, pendistribusian darah, dan tindakan medis pemberian darah kepada pasien untuk tujuan penyembuhan penyakit dan pemulihan kesehatan (PP No. 7 tahun 2011).

Untuk menjamin eksistensi performansi pegawai dan mengingat pentingnya peran karyawan Unit Tranfusi Darah Palang Merah Indonesia (UTD PMI) Kota Yogyakarta, maka penelitian mengenai motivasi kerja karyawan pada Unit Tranfusi Darah Palang Merah Indonesia Kota Yogyakarta penting untuk dilakukan.

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah motivasi kerja karyawan di dalam lingkungan kerja Unit Tranfusi Darah Palang Merah Indonesia (UTD PMI) Kota Yogyakarta perlu ditingkatkan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mencari upaya yang dapat meningkatkan

motivasi kerja karyawan pada Unit Tranfusi Darah Palang Merah Indonesia (UTD PMI) Kota Yogyakarta.

KERANGKA TEORITIS

Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (1995:665), istilah motivasi secara harfiah diartikan sebagai suatu dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Istilah motivasi juga sering diartikan sebagai dorongan atau daya gerak, penyebab seseorang untuk melakukan berbagai aktivitas dengan tujuan tertentu.

Motivasi berasal dari kata "*movere*" yang berarti "dorongan atau daya penggerak", motivasi ini hanya diberikan kepada manusia yang ada di dalam suatu organisasi, khususnya kepada bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan yang di miliki untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Fuad Mas'ud (2004:39) mendefinisikan motivasi 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.

Motivasi adalah merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu akan berbeda

dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama. Bahkan seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula, Sehingga perlu diperhatikan bahwa tingkat motivasi, berbeda antara seseorang dengan orang lain dan dalam diri seseorang, pada waktu yang berlainan. Dalam hal kehidupan organisasional, yang menjadi sasaran utama pemberian motivasi oleh pimpinan (manajer) kepada bawahannya adalah peningkatan prestasi kerja. Adapun yang dimaksud dengan motivasi menurut Siagian (1982:202) adalah Daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Motivasi adalah konsep yang menggambarkan baik kondisi ekstrinsik yang merangsang perilaku tertentu, maupun respon intrinsik yang menampakkan perilaku manusia. Respon intrinsik di topang oleh sumber energi yang disebut motif (Swanburg, 2000:33). Motif adalah sesuatu yang merupakan alasan mengapa seseorang memulai tindakan. Motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberi landasan bagi seseorang yang bertindak dalam suatu cara yang di arahkan pada suatu tujuan spesifik tertentu (*specific goal directed*). Memotivasi adalah menunjukan arah tertentu kepada seseorang atau sekelompok orang dan mengambil langkah yang perlu untuk memastikan mereka sampai tujuan (Soeroso, 2003:55). Kemudian menurut Freeman (Nursalam, 2002:22), motivasi adalah karakteristik psikologi manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Hal ini

termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu. Sedangkan memotivasi adalah proses manajemen untuk mempengaruhi tingkah laku manusia berdasarkan pengetahuan mengenai apa yang membuat orang bergerak.

Pengertian motivasi kerja menurut Samsudin (2006:282) menyatakan bahwa, motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain atasan, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan. Sedangkan menurut Handoko (2003:252) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh para ahli, maka bisa di tarik suatu kesimpulan bahwa motivasi kerja dapat diketahui, motivasi merupakan suatu dorongan dari dalam diri seseorang atau karyawan untuk bekerja seoptimal mungkin demi tercapainya tujuan organisasi sekaligus terpenuhinya kebutuhan karyawan.

Dari pengertian di atas maka jelaslah bahwa dengan memberikan motivasi yang tepat, para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, dan ia meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sarannya, kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpelihara pula. Lebih jelasnya bahwa dorongan atau motivasi itu berupa kebutuhan yang timbul dalam diri karyawan yang harus dipenuhi dengan cara bekerja. Dalam pemberian motivasi seluruh instansi mempunyai kesamaan tujuan yaitu untuk merangsang dan mendorong individu agar bekerja lebih giat, efisien dan efektif dalam rangka mencapai tujuan instansi.

Tujuan Motivasi Kerja

Dalam pemberian motivasi seluruh instansi mempunyai kesamaan tujuan yaitu untuk merangsang dan mendorong individu agar bekerja lebih giat, efisien dan efektif dalam rangka mencapai tujuan instansi. Ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh dari pemberian motivasi menurut Hasibuan (2007:146) yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan instansi.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Dalam menyelaraskan hubungan antara pimpinan dengan bawahan dalam suatu instansi perlu dipertimbangkan rasa ketentraman dan ketenangan yang mendasar. Dengan adanya rasa tenang dan tenang ini, maka setiap karyawan akan dapat mewujudkan hubungan kerja sama yang harmonis yang selanjutnya akan mempengaruhi hasil kerja mereka.

Sumber Motivasi

Menurut Suwatno (2011:175), sumber motivasi bisa digolongkan menjadi dua yaitu :

1. Motivasi Instrinsik

Motivasi instrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu di rangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Motivasi instrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi

yang didalamnya aktivitas di mulai dan diteruskan berdasarkan suatu dorongan dari dalam diri dan secara mutlak berkaitan dengan aktivitas belajarnya. Jenis Motivasi ini timbul dalam diri individu atas dasar kemauan dari diri sendiri tanpa ada paksaan dari orang lain.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi Ekstrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar. Motivasi ekstrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang didalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak berkaitan dengan dirinya. Jenis motivasi ini timbul sebagai akibat pengaruh dari luar individu.

Teori Motivasi

Jenis-jenis teori motivasi dalam Aida Vitayala (2012) dikutip dalam Cut Zurnali (2004) teori motivasi dikelompokkan menjadi 2 (dua) kelompok: teori motivasi kepuasan (*content theory*) dan teori motivasi proses (*proces theory*). Teori motivasi kepuasan (*content theory*) merupakan teori yang didasarkan pada kebutuhan insan dan kepuasannya, maka dapat di cari faktor pendorong dan penghambatnya. Pada teori kepuasan ini di dukung juga oleh pakar-pakar teori motivasi antara lain: Teori hirarki kebutuhan (Abraham Maslow), Teori tiga motif sosial (D McClalland), Teori dua faktor (Frederick Herzberg), Teori ERG (Clayton Alderfer).

Teori motivasi proses (*process Theory*), teori ini bertujuan agar setiap pekerja giat sesuai dengan harapan organisasi perusahaan. Daya penggerakannya adalah harapan yang akan di peroleh oleh si perkerja. Dalam hal ini teori motivasi proses yang di kenal seperti: Teori Harapan (*Expectancy Theory*), komponennya adalah harapan (*expectation*),

nilai (*Value*), dan pertautan (*instrumentality*). Teori Keadilan (*Equity Theory*), hal ini didasarkan tindakan keadilan di seluruh lapisan serta obyektif di dalam lingkungan perusahaannya. Teori Pengukuhan (*Reinforcement Theory*), hal ini didasarkan pada hubungan sebab-akibat dari pelaku dengan pemberian kompensasi. Beberapa tokoh yang mendukung teori ini adalah : *Equity Theory* (S. Adams), *Expectancy Theory* (Victor Vroom), *Goal Setting Theory* (Edwin Locke), *Reinforcement Theory* (B.F. Skinner), *X Y Theory* (Mc Gregor).

Indikator Motivasi

Motivasi yang ada dalam diri karyawan bukan merupakan indikator yang berdiri sendiri. Motivasi ini sendiri muncul sebagai akibat Dari interaksi yang terjadi dalam diri individu.

Menurut Danim (2004) ada tiga variabel yang mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja, yaitu:

1. Sifat-sifat individu pekerja, ini meliputi kepentingan setiap individu, sikap, kebutuhan atau harapan yang berbeda pada setiap individu. Perbedaan-perbedaan tersebut merupakan derajat motivasi didalam diri pekerja menjadi variasi satu dengan yang lainnya. Seorang pekerja yang menginginkan prestasi kerja yang tinggi, misalnya cenderung akan terdorong untuk melakukan pekerjaan yang dapat meningkatkan taraf hidupnya. Sebaliknya seseorang yang dimotivasi oleh uang akan cenderung memilih pekerjaan yang imbalannya besar.
2. Sifat-sifat pekerjaan, ini meliputi tugas-tugas yang harus dilaksanakan, termasuk tanggung jawab yang harus diemban dan kepuasan yang muncul kemudian. Pekerjaan yang banyak membutuhkan tanggung jawab misalnya akan mendatangkan

kepuasan tertentu yang dapat meningkatkan derajat motivasi.

3. Lingkungan kerja dan situasi pekerja. Seorang individu yang berada pada lingkungan kerjanya akan senantiasa berinteraksi sesama rekan sekerja maupun dengan atasan. Di sini seorang pegawai dapat dimotivasi oleh rekan kerjanya atau oleh atasannya. Penghargaan yang diberikan oleh atasan baik dalam bentuk materi maupun non materi akan meningkatkan motivasi kerja seorang pegawai.

Untuk mengukur motivasi kerja dipergunakan beberapa indikator menurut Fuad Mas'ud (2004) yang meliputi:

1. Prestasi kerja, yaitu sesuatu yang dicapai oleh seseorang pekerja di bawah lingkungan yang sulit sekalipun. Misalnya dalam menyelesaikan tugas yang dibatasi oleh jadwal waktu (deadline) yang ketat yang harus dipenuhi, seorang pekerja dapat menyelesaikan tugasnya dengan hasil yang memuaskan.
2. Pengaruh, yaitu yang dilakukan untuk mempertahankan gagasan atau argumen sebagai bentuk dari kuatnya pengaruh yang ditanamkan kepada orang lain. Saran-saran atau gagasan yang diterima sebagai bentuk partisipasi dari seorang pekerja akan menumbuhkan motivasi, apalagi jika gagasan atau pemikiran tersebut dapat diikuti oleh orang lain yang dapat dipakai sebagai metode kerja baru dan ternyata hasilnya positif dan dirasakan lebih baik.
3. Pengendalian, yaitu tingkat pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahan. Untuk menumbuhkan motivasi dan sikap tanggung jawab yang besar dari bawahan, seorang atasan dapat memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu

memungkinkan dan menumbuhkan partisipasi.

4. Ketergantungan, yaitu kebutuhan dari bawahan terhadap orang-orang yang berada dilingkungan kerjanya, baik terhadap sesama pekerja maupun terhadap atasan. Adanya saran, gagasan ataupun ide dari atasan kepada bawahan yang dapat membantunya memahami suatu masalah atau cara penyelesaian masalah akan menjadi motivasi yang positif.
5. Pengembangan, yaitu upaya yang dilakukan oleh organisasi terhadap karyawan atau oleh atasan terhadap bawahannya untuk memberikan kesempatan guna meningkatkan potensi dirinya melalui pendidikan atau pelatihan. Pengembangan ini dapat menjadi motivator yang kuat bagi pegawai. Di samping pengembangan yang menyangkut kepastian karir pekerja, pengertian pengembangan yang dimaksudkan di sini juga menyangkut metode kerja yang di pakai. Adanya perubahan metode kerja yang dirasakan lebih baik karena membantu penyelesaian tugas juga menjadi motivasi bagi pekerja.
6. Afiliasi, yaitu dorongan untuk berhubungan dengan orang-orang atas dasar sosial. Keterbukaan orang-orang yang berada dilingkungannya bekerja yang memungkinkan hubungan antar pribadi dapat berjalan dengan baik, saling membantu masalah pribadi akan menjadi motivasi yang positif dari karyawan.

Palang Merah Indonesia (PMI)

PMI adalah satu-satunya organisasi kepalangmerahan yang berstatus badan hukum dan disahkan keberadaannya secara nasional melalui Keputusan Presiden no. 25 tahun 1950, kemudian di perkuat dengan Kepres no, 246 tahun 1963 (Anggaran Dasar PMI). Sampai kini jaringan kerja PMI tersebar di 30 Daerah

Propinsi/Tk.I dan 323 cabang di tiap Daerah kabupaten kota/Tk.II serta dukungan operasional 165 Unit Tranfusi Darah (UTD) di seluruh Indonesia.

Hakekat tugas Palang Merah Indonesia adalah mengembangkan jiwa kemanusiaan atas dasar kesadaran pribadi atau atas dasar sukarela berpegang pada prinsip-prinsip palang merah. Dalam dimensi kemanusiaan tersebut terkandung beberapa sistem nilai, seperti mengakui persamaan derajat, hak dan kewajiban antar sesama manusia, saling mencintai, mengembangkan sikap tenggang rasa, melakukan kegiatan kemanusiaan, menjunjung tinggi nilai kemanusiaan, sikap hormat menghormati dan bekerjasama dengan sesama manusia. Tujuannya adalah untuk dapat menolong atau meringankan penderitaan sesama manusia yang sedang menderita atau terkena bencana yang membuat manusia kehilangan daya upaya.

Tugas substansial PMI oleh pemerintah telah digariskan dengan jelas yaitu:

1. Tertuang dalam keputusan presiden Nomor 264 Tahun 1963, tanggal 29 Nopember 1963, memberikan pedoman mengenai tugas pokok PMI yaitu dalam hal tugas kepalangmerahan secara umum yang berhubungan dengan syarat-syarat yang ditentukan di dalam konvensi Jenewa.
2. Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 23/Birhup/Tahun 1972 tanggal 2 Oktober 1972 tentang kegiatan PMI di bidang kesehatan, pemberian pertolongan pertama, pendidikan, pembinaan kesehatan, tranfusi darah, dan usaha kesehatan sosial.
3. Tertuang dalam Peraturan pemerintah Nomor 18 Tahun 1980 yang berisi penugasan khusus kepada PMI sebagai satu-satunya lembaga untuk menyelenggarakan Usaha Pelayanan Tranfusi Darah di Indonesia, yaitu

dalam hal pengadaan darah, pengolahan darah, dan penyediaan darah untuk memenuhi permintaan darah dari pasien atau Rumah Sakit yang membutuhkan dalam rangka tujuan pengobatan.

PMI bertujuan meringankan penderitaan sesama manusia, apapun penyebabnya, dengan tidak membedakan agama, bangsa, bahasa, warna kulit, jenis kelamin, golongan dan pandangan politik. PMI diterima sebagai anggota federal Internasional perhimpunan Palang Merah dan Bulan Sabit Merah Internasional atau *International Federation of the Red Cross and Red Crescent Societies* pada tanggal 16 Oktober 1950 (Anggaran Dasar PMI, 2004).

Unit Tranfusi Darah

Unit Tranfusi Darah merupakan unit pelaksana teknis Palang Merah Indonesia yang menyelenggarakan usaha tranfusi darah di setiap Kabupaten/Kota. Upaya kesehatan tranfusi darah merupakan bagian penting dari pelayanan kesehatan pemerintah. Unit Tranfusi Darah Palang Merah Indonesia (UTD PMI) di mulai sejak diserahkan oleh Palang Merah Belanda (NERKAI) pada tahun 1950, yang pada waktu itu pelayanan darah baru ada di beberapa kota di Indonesia. Dari tahun 1950 sampai dengan tahun 1969 kegiatan Unit Tranfusi Darah PMI yang di sebut DINAS DARMAWAN DARAH (D3), dengan kegiatan pengambilan dan penyimpanan darah secara terbatas belum terkoordinir dengan baik. Tidak ada data tentang jumlah donor darah PMI secara pasti dalam periode tersebut.

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini mengenai analisis motivasi kerja karyawan dari peneliti lain sebelumnya. Hasil penelitian Ratnasari (2003), tentang pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja Aparatur Badan

Keaparaturan Daerah Kabupaten Wonogiri menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Badan Keaparaturan Daerah Kabupaten Wonogiri. Disiplin mempunyai pengaruh paling dominan dibanding dengan faktor lain. Hasil penelitian Chihnongadi Mulyowiyono (2009), tentang Analisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Parepare. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Parepare dipengaruhi oleh faktor-faktor yang terdiri dari disiplin, motivasi, kemampuan kerja, kepemimpinan organisasi, dan budaya kerja, secara simultan dan signifikan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara parsial hasil uji-t terlihat bahwa faktor motivasi kerja yang dominan dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Parepare. Hasil penelitian Deniyati Zufriah (2014), mengenai Analisis Deskriptif Tentang Motivasi dan Kinerja Karyawan KUD Sadar Sejahtera. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi karyawan KUD Sadar Sejahtera Musi Rawas berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata persepsi sebesar 3,58. Karyawan bersemangat melaksanakan pekerjaan karena telah terpenuhinya kebutuhan-kebutuhannya. Indikator motivasi yang masih rendah adalah adanya intimidasi oleh atasan dan pihak lainnya sehingga karyawan merasa khawatir, dan Kinerja karyawan KUD Sadar Sejahtera Musi Rawas berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata persepsi sebesar 3,62. Kinerja karyawan ditunjukkan dengan tingkat kehadiran yang baik, penyelesaian tugas tepat waktu, dan komitmen melaksanakan tanggungjawab yang telah diberikan anggota koperasi. Indikator kinerja yang masih rendah adalah adanya karyawan yang sering terlambat dan atasan memberikan teguran kepada

karyawan yang sering melakukan izin kerja.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan terhadap motivasi dan kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan cara melakukan evaluasi kinerja, sehingga ditemukannya faktor-faktor penyebab menurunnya motivasi dan kinerja. Hasil kajian tersebut selanjutnya dapat digunakan sebagai strategi meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2013:2). Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan. Menurut Darmadi (2013:153), Metode penelitian adalah suatu cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu rasional, empiris, dan sistematis.

Jenis Penelitian

Metode penelitian kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah, disebut juga sebagai metode etnografi. Penelitian kualitatif dilakukan pada objek alamiah yang berkembang apa adanya, tidak dimanipulasi dan tidak ada yang mempengaruhi dinamika pada objek tersebut.

Menurut Sugiyono (2010:15), menjelaskan bahwa Metode penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah. Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, kondisi, sistem pemikiran ataupun

peristiwa pada masa sekarang. Tipe penelitian ini berusaha menerangkan fenomena sosial tertentu.

Menurut Sukmadinata (2009:53-60), penelitian kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi, dan orang secara individual maupun kelompok. Sukmadinata (2009:18), menyatakan bahwa penelitian deskriptif bertujuan mendefinisikan suatu keadaan atau fenomena secara apa adanya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa jenis penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif karena analisis datanya berupa kata-kata tertulis dan mempertimbangkan pendapat orang lain yang bisa disebut dengan narasumber. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini menggunakan pendekatan Diskriptif Kualitatif, memberikan gambaran secara jelas mengenai masalah yang diteliti, menjelaskan data secara sistematis pada karyawan UTD PMI kota Yogyakarta.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Unit Transfusi Darah Palang Merah Indonesia yang beralamat di Jalan Tegal Gendu No. 25, Prenggan, Kecamatan Kotagede, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55172, Indonesia. Tempat lokasi penelitian ini di pilih dengan alasan memudahkan untuk memperoleh data penelitian baik bersifat data primer maupun data sekunder.

Waktu penelitian dilakukan berdasarkan lama waktu kegiatan penelitian di mulai, dari melakukan usulan penelitian, pembuatan proposal, kegiatan penelitian, pengumpulan data penelitian, sampai dengan proses kegiatan penelitian, dan penyelesaian penelitian yang membutuhkan waktu kurang lebih 2 (dua) bulan.

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini di dapat dari data Primer dan data Sekunder yang ada pada Unit Tranfusi Darah Palang Merah Indonesia (UTD PMI) Kota Yogyakarta.

Definisi Operasional

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan untuk melakukan serangkaian kegiatan atau pekerjaan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu atau tujuan bersama (antara karyawan dan perusahaan).

Mengacu dari pendapat para ahli, Cut Zurnali (2004) mengemukakan bahwa motivasi karyawan dipengaruhi oleh motif, harapan, dan insentif yang diinginkan. Dalam banyak penelitian di bidang manajemen, administrasi, dan psikologi variabel motivasi ini sering di gunakan.

Penjelasan pada penelitian ini menggunakan teori motivasi Victor Vroom (*Expectancy Theory*). Motivasi yang dikemukakan oleh Atkinson (wiliam G Scott 1962) yang dikutip dalam Cut Zurnali (2004) memandang bahwa motivasi adalah merupakan hasil penjumlahan dari fungsi-fungsi motif, harapan, dan insentive.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner merupakan suatu teknik yang umum digunakan dalam penelitian yang menyangkut kepentingan bersama.

Untuk memperoleh data yang mendukung penelitian ini, digunakan alat ukur berupa skala motivasi kerja. Alat ukur ini di buat dari suatu rangkaian pernyataan tentang beberapa masalah yang disesuaikan dengan ruang lingkup dan obyek penelitian. Bentuk yang digunakan adalah kuesioner dengan skala lima dari Likert. Tipe skala pengukuran ini di ukur dengan menggunakan model Skala Likert.

Skala Likert merupakan jenis skala yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian (fenomena sosial spesifik), seperti sikap, pendapat, dan persepsi sosial seseorang atau kelompok orang (Sugiyono, 2005: 86).

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dengan pengumpulan data primer maupun data sekunder. Untuk pengumpulan data primer dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada seluruh karyawan di UTD PMI Kota Yogyakarta, yang di cari nilai rata-rata dari jumlah seluruh responden. Kegiatan-kegiatan ini dilakukan secara sadar, terarah dan senantiasa bertujuan memperoleh beberapa informasi yang diperlukan. Penggunaan data primer tersebut dilakukan untuk mengetahui motivasi kerja karyawan dan mengetahui faktor yang mempengaruhinya, serta upaya untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan pada UTD PMI Kota Yogyakarta.

ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN

Analisa Data

Analisis deskriptif adalah data yang berbentuk kata, kalimat, skema dan gambar (Sugiyono, 2005: 14). Menganalisis dengan cara mengelompokkan data, memberikan gambaran dan menggunakan teori untuk kemudian ditarik suatu kesimpulan.

Pengolahan dan Analisis Data, dalam penulisan penelitian ini menggunakan teknik analisis diskriptif yaitu mengumpulkan data yang berisi tentang uraian, paparan tentang sesuatu obyek sebagaimana adanya pada suatu waktu. Menggunakan teknik analisis diskriptif dimaksudkan agar memperoleh gambaran dan data yang berkaitan dengan motivasi kerja karyawan sehingga data dapat di olah dan disajikan secara sistematis, akurat dan dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya. Berdasarkan hal tersebut, maka analisis yang dilakukan adalah untuk

mengetahui seberapa besar tingkat motivasi kerja karyawan dan penjabarannya terhadap bentuk dari upaya meningkatkan motivasi yang dapat diberikan perusahaan terhadap karyawan.

Penelitian menggunakan analisis skala Likert, untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena yang terjadi. Disajikan dalam bentuk tabel berisikan pertanyaan atau pernyataan disertai alternatif jawaban yang diberi skor secara bertingkat dari nilai 5 sampai 1, dapat dipilih oleh responden sesuai dengan kondisi atau persepsi masing-masing, tanpa memberi opini.

Table 1. Skala Likert Pemberian Skor

No	Alternatif Jawaban Responden	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Cukup Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Skala Likert Pemberian Skor, Sugiyono, 2005

Pengukuran Responden terhadap variabel yang digunakan dalam penelitian ini digunakan metode rata-rata (Mean) dan tabel frekuensi. Untuk menghitung nilai rata-rata (Mean) digunakan rumus:

$$Mean = \frac{\sum fx}{N}$$

Dimana:

F = Frekuensi jawaban responden

X = Skor jawaban responden

N = Jumlah Sampel

Selanjutnya di hitung juga skala interval jawaban responden, yang bertujuan untuk memudahkan interpretasi hasil dengan rumus

$$Skala\ Interval = \frac{U-L}{K}$$

Dimana:

U = Skor jawaban tertinggi

L = Skor jawaban terendah

K = Jumlah kelas interval

Dari rumus di atas, maka skala interval yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Skor\ jawaban\ tertinggi\ (U) = 5$$

$$Skor\ jawaban\ terendah\ (L) = 1$$

$$Skor\ kelas\ interval\ (K) = 5$$

$$Skala\ Interval = \frac{5 - 1}{5} = \frac{4}{5}$$

Jadi jarak (skala) setiap interval sebesar 0,80

Pengukuran responden didasarkan pada interval jawaban rata-rata responden seperti dalam table 2.

Table 2. Skala Likert Pemberian Skor dan Kategori Pengukuran Variabel

No	Alternatif Jawaban Responden	Skor	Interval % Skala	Kategori Skala Kontinum
1	Sangat Setuju	5	4,20 – 5,00	Sangat Baik
2	Setuju	4	3,40 – 4,19	Baik
3	Cukup Setuju	3	2,60 – 3,39	Cukup Baik
4	Tidak Setuju	2	1,80 – 2,59	Tidak Baik
5	Sangat Tidak Setuju	1	1,00 – 1,79	Sangat Tidak Baik

Sumber: Skala Likert Pemberian Skor, Sugiyono, 2005

Skor yang di dapatkan dalam perhitungan akan menentukan hasil pengukuran, skor terendah (nilai paling kecil) akan digunakan sebagai acuan untuk memberikan saran dalam upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Penelitian ini juga menggunakan kuesioner pertanyaan terbuka untuk mendukung hasil pengukuran data. Kuesioner adalah pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden untuk

menjawab. Pertanyaan terbuka untuk di isi oleh responden sesuai dengan pendapatnya secara bebas. Jawaban responden pertanyaan terbuka akan sangat bervariasi. Dalam mengolah data dilakukan pengelompokan atas semua jawaban responden pada alternatif jawaban terbuka. Bisa juga melihat ulang jawaban responden sebenarnya sudah termasuk ke dalam salah satu alternatif jawaban yang tersedia, dan jika ternyata jawabannya sama dengan salah satu alternatif jawaban yang tersedia namun dalam bahasa yang berbeda bisa dianggap sebagai jawaban seperti pada alternatif yang tersedia. Kecenderungan responden memberikan jawaban akan mendukung hasil pengolahan data dari kuesioner pertanyaan tertutup (metode skala Likert).

Pembahasan

Pembahasan penelitian mengenai Motivasi Kerja Pada Karyawan Unit Tranfusi Darah Palang Merah Indonesia (UTD PMI) Kota Yogyakarta menguraikan kenyataan konkrit atas upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan. Di dukung oleh teori Victor Vroom dalam Koontz (1990). Teori harapan kadang di sebut teori ekspektansi atau *expectancy theory of motivation*. Sementara teori harapan menyatakan bahwa motivasi karyawan adalah hasil dari seberapa jauh seseorang menginginkan imbalan (*Valence*), yaitu penilaian bahwa kemungkinan sebuah upaya akan menyebabkan kinerja yang diharapkan (*Expectancy*), dan keyakinan bahwa kinerja akan mengakibatkan penghargaan (*Instrumentality*).

Penjelasan pada penelitian ini menggunakan teori Motivasi Victor Vroom (*Expectancy Theory*). Motivasi yang dikemukakan oleh Atkinson (William G Scott 1962) yang dikutip dalam Cut Zurnali (2004) memandang bahwa motivasi adalah merupakan hasil penjumlahan dari fungsi-

fungsi *Motife* (Dorongan), *Expectancy* (Harapan), dan *Insentive* (Imbalan).

Responden penelitian diperlukan sebagai informasi obyek penelitian yang memberikan interpretasi terhadap karakteristik responden dalam menganalisis motivasi kerja pada karyawan. Responden dalam penelitian ini sebanyak 35 orang karyawan yang representatif untuk dikemukakan sebagai kelayakan. Responden Perempuan sebanyak 28 orang responden (80 %) dan responden laki-laki sebanyak 7 orang responden (20 %). Hal ini tidak menjadi permasalahan karena di Unit Tranfusi Darah PMI Kota Yogyakarta tidak menuntut keahlian dari jenis kelamin tertentu untuk melaksanakan pekerjaannya, Semua karyawan baik laki-laki maupun perempuan sama-sama mempunyai peluang untuk bekerja dengan motivasi yang tinggi dalam memberikan pelayanan di UTD PMI Kota Yogyakarta. Responden berdasarkan usia didapatkan data Usia responden terbanyak adalah di kelompok usia 31 sampai 40 tahun ada 14 orang responden (40 %), berikutnya di kelompok usia 41 sampai 50 tahun ada 12 orang responden (34 %), kelompok usia lebih dari 50 tahun ada 5 orang responden (14 %), dan kelompok usia kurang dari 30 tahun ada 4 orang responden (12 %). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Unit Tranfusi Darah Palang Merah Indonesia (UTD PMI) Kota Yogyakarta kebanyakan pada usia yang produktif dimana karyawan mempunyai semangat yang tinggi dalam bekerja sehingga diharapkan akan mampu memberikan pelayanan yang baik dalam lingkungan kerja di UTD PMI Kota Yogyakarta. Responden berdasarkan pendidikan sebagian besar responden memiliki pendidikan tamat Diploma (Diploma 1, Diploma 2, Diploma 3, Diploma 4) sebanyak 25 orang (71 %), di ikuti pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 5 orang (14 %), yang berpendidikan SLTA sebanyak 3 orang (9 %), dan yang berpendidikan setingkat Magister (S2)

sebanyak 2 orang (6%). Hal ini bisa dikarenakan untuk melakukan pekerjaan di bagian teknis pelayanan darah dan donor darah yang paling banyak karyawannya. Pendidikan formal yang sesuai dengan kompetensi tranfusi darah baru ada setingkat Diploma Satu (D1) Teknologi Tranfusi Darah dan Diploma Tiga (D3) Perawat dan Diploma Tiga (D3) Analisis Kesehatan yang dibekali pelatihan tranfusi darah. Responden yang sudah menikah sebanyak 30 orang responden (86 %), responden yang belum menikah sebanyak 3 orang responden (9 %), dan berstatus janda/duda ada 2 orang responden (5 %). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Unit Tranfusi Darah Palang Merah Indonesia (UTD PMI) Kota Yogyakarta pada umumnya telah memiliki tanggungan keluarga yang harus dinafkahi. Berdasarkan pendapatan tiap bulan, didapatkan data sebagian besar pendapatan 3 sampai 4 juta rupiah terdapat 15 orang responden (42%), yang berpendapatan 4 sampai 5 juta rupiah terdapat 10 orang responden (29 %), dan pendapatan >5 juta rupiah terdapat 7 orang responden (20 %), dan yang berpendapatan < 3 juta rupiah terdapat 3 orang responden (9 %). Pendapatan yang diterima oleh karyawan sudah memenuhi standart upah minimum provinsi (UMP) pemerintah kota Yogyakarta, layak untuk menafkahi dirinya dan keluarganya.

Pertanyaan pada kuesioner Motivasi ada beberapa aspek yang akan di nilai yaitu aspek *Motif* (Dorongan), *Expectancy* (Harapan), *Incentive* (Imbalan), dan Pernyataan terbuka. Dari aspek *Motif* (Dorongan) pada 35 orang responden dengan 8 (delapan) pertanyaan. Hasil penghitungan yang paling tinggi ada pada pertanyaan nomor 1 (Saya bekerja umumnya disebabkan oleh tuntutan kebutuhan ekonomi), didapatkan skor sebanyak 146 dengan nilai rata-rata persepsi 4,17 termasuk dalam kategori Baik. Diikuti hasil penghitungan dibawahnya ada pada pertanyaan nomor 7

(Pimpinan mengajak berkomunikasi dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan), didapatkan skor sebanyak 126 dengan nilai rata-rata persepsi 3,6 termasuk dalam kategori Baik. Hasil penghitungan selanjutnya ada pada pertanyaan nomor 8 (Pemberian keterangan atau penjelasan dari pimpinan kepada saya tentang pelaksanaan tugas dan pekerjaan), didapatkan skor sebanyak 121 dengan nilai rata-rata persepsi 3,46 termasuk dalam kategori Baik. Hasil penghitungan selanjutnya ada pada pertanyaan nomor 6 (Pimpinan selalu berupaya untuk mendiskusikan masalah dalam pekerjaan), didapatkan skor sebanyak 117 dengan nilai rata-rata persepsi 3,34 termasuk dalam kategori Cukup Baik. Hasil penghitungan selanjutnya ada pada pertanyaan nomor 5 (Perhatian pimpinan dalam menghargai saya sebagai pribadi manusia) didapatkan skor sebanyak 117 dengan nilai rata-rata persepsi 3,34 termasuk dalam kategori Cukup Baik. Hasil penghitungan selanjutnya ada pada pertanyaan nomor 3 (Pimpinan mengembangkan kemampuan dan karir saya) didapatkan skor sebanyak 114 dengan nilai rata-rata persepsi 3,26 termasuk dalam kategori Cukup Baik. Hasil penghitungan selanjutnya ada pada pertanyaan nomor 4 (Kemampuan pimpinan dalam menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan) didapatkan skor sebanyak 105 dengan nilai rata-rata persepsi 3 termasuk dalam kategori Cukup Baik. Hasil penghitungan yang paling sedikit ada pada pertanyaan nomor 2 (Tingkat perhatian pimpinan dalam membantu memecahkan ekonomi saya) didapatkan skor sebanyak 97 dengan nilai rata-rata persepsi 2,77 termasuk dalam kategori Cukup Baik. Dapat disimpulkan nilai rata-rata persepsi dari aspek *Motif* (Dorongan) adalah 3,37 termasuk dalam kategori Cukup Baik. Tuntutan ekonomi dan komunikasi yang mampu memberikan *Motif* (dorongan) pada karyawan untuk meningkatkan motivasi.

Aspek *Expectancy* (Harapan) pada 35 orang responden dengan 7 (tujuh) pertanyaan. Hasil penghitungan yang paling tinggi ada pada pertanyaan no 3 (Jaminan keamanan dan ketenangan bekerja dari pimpinan kepada saya), didapatkan jumlah skor sebanyak 122 dengan nilai rata-rata persepsi 3,49 termasuk dalam kategori Baik. Diikuti hasil penghitungan berikutnya ada pada pertanyaan no 2 (Hubungan sikap dan perilaku pimpinan terhadap saya), didapatkan jumlah skor sebanyak 118 dengan nilai rata-rata persepsi 3,37 termasuk dalam kategori Cukup Baik. Hasil penghitungan berikutnya sama ada pada pertanyaan no 5 (Perhatian dan penghargaan pimpinan terhadap prestasi kerja saya), didapatkan jumlah skor sebanyak 118 dengan nilai rata-rata persepsi 3,37 termasuk dalam kategori Cukup Baik. Hasil penghitungan berikutnya sama ada pada pertanyaan no 7 (Jaminan pimpinan terhadap saya untuk tidak memecat atau mutasi selama tidak melakukan kesalahan yang fatal), didapatkan jumlah skor sebanyak 118 dengan nilai rata-rata persepsi 3,37. Hasil penghitungan berikutnya ada pada pertanyaan no 4 (Kepuasan saya terhadap jaminan keamanan dan ketenangan kerja), didapatkan jumlah skor sebanyak 117 dengan nilai rata-rata persepsi 3,34. Hasil penghitungan berikutnya ada pada pertanyaan no 6 (Kepuasan saya terhadap penilaian prestasi kerja), didapatkan jumlah skor sebanyak 114 dengan nilai rata-rata persepsi 3,26. Hasil penghitungan berikutnya nilai terendah ada pada pertanyaan no 1 (Saya mengalami pertentangan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan karena adanya perlakuan yang membeda-bedakan dari pimpinan), didapatkan jumlah skor sebanyak 107 dengan nilai rata-rata persepsi 3. Dapat disimpulkan nilai rata-rata persepsi dari aspek *Expectancy* (Harapan) adalah 3,32 termasuk dalam kategori Cukup Baik. Jaminan keamanan dan ketenangan

bekerja serta hubungan sikap dan perilaku pimpinan yang mampu memberikan *Expectancy* (Harapan) pada karyawan untuk meningkatkan motivasi.

Aspek *Incentive* (Imbalan) pada 35 orang responden dengan 7 (Tujuh) pertanyaan. Hasil penghitungan yang paling tinggi ada pada pertanyaan nomor 5 (Pimpinan selalu memperhatikan jaminan hari tua saya), didapatkan skor sebanyak 114 dengan nilai rata-rata persepsi 3,26. Hasil perhitungan berikutnya didapatkan sama ada pada pertanyaan nomor 6 (Pimpinan memperhatikan asuransi jiwa saya), didapatkan skor sebanyak 114 dengan nilai rata-rata persepsi 3,26. Di ikuti hasil perhitungan dibawahnya ada pada pertanyaan nomor 7 (Jaminan fasilitas olahraga dan rekreasi), didapatkan skor sebanyak 113 dengan nilai rata-rata persepsi 3,23. Di ikuti hasil perhitungan dibawahnya ada pada pertanyaan nomor 3 (Perhatian pimpinan terhadap kesehatan saya), didapatkan skor sebanyak 109 dengan nilai rata-rata persepsi 3,11. Diikuti hasil perhitungan dibawahnya ada pada pertanyaan nomor 4 (Pimpinan berupaya untuk mengusahakan biaya kesehatan saya), didapatkan skor sebanyak 100 dengan nilai rata-rata persepsi 2,85. Hasil perhitungan dibawahnya ada pada pertanyaan nomor 2 (Kepuasan saya terhadap jaminan biaya kesehatan dan santunan), didapatkan skor sebanyak 81 dengan nilai rata-rata persepsi 2,31. Hasil perhitungan dibawahnya ada pada pertanyaan nomor 1 (Kepuasan terhadap gaji yang saya terima), didapatkan skor sebanyak 79 dengan nilai rata-rata persepsi 2,26. Dapat disimpulkan nilai rata-rata persepsi dari aspek *Incentive* (Imbalan) adalah 2,9 termasuk dalam kategori Cukup Baik. Jaminan hari tua, Asuransi jiwa, dan fasilitas olah raga mampu memberikan kepuasan terhadap *Incentive* (Imbalan) pada karyawan untuk meningkatkan motivasi.

Nilai rata-rata persepsi dari Motivasi (*Grand Mean Motivation*) adalah nilai rata-rata dari ke tiga kategori Motivasi, didapatkan hasil penghitungan yang paling tinggi berada pada aspek *Motif* (Dorongan) dengan nilai rata-rata persepsi 3,37. Penghitungan selanjutnya dengan hasil dibawahnya ada pada aspek *Expectancy* (Harapan) dengan nilai rata-rata persepsi 3,32. Dan hasil penghitungan aspek *Incentive* (Imbalan) didapatkan nilai rata-rata persepsi 2,9. Didapatkan nilai rata-rata persepsi dari Motivasi (*Grand Mean Motivasi*) adalah 3,2 termasuk dalam kategori Cukup Baik.

Hasil pengumpulan data dari jawaban Pertanyaan Terbuka terhadap 35 responden, didapatkan kecenderungan responden memberikan jawaban paling banyak yang setopik dengan variabel jawaban "Penyesuaian Gaji" sebanyak 11 orang responden (32%). Jawaban berikutnya yang setopik dengan variabel jawaban "Komunikasi dengan atasan" sebanyak 7 orang responden (20%). Responden yang memberikan jawaban "Bekerja dengan hati" ada 5 orang (14%). Variabel jawaban yang sama banyak pada "Sarana dan fasilitas kerja yang memenuhi standart" dengan responden 5 orang ((14%). Jawaban dari responden untuk "Aturan kerja yang jelas" ada 4 orang responden (11%). Yang tidak memberikan jawaban ada 3 orang responden (9%). Menunjukkan bahwa kecenderungan karyawan menghendaki adanya perbaikan pada Gaji (pendapatan), Komunikasi, keamanan dan kenyamanan dalam bekerja, serta aturan kerja yang jelas akan mampu meningkatkan motivasi kerja.

Hasil penelitian Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja pada Karyawan Unit Tranfusi Darah Palang Merah Indonesia (UTD PMI) Kota Yogyakarta, dengan metode Analisis Deskriptif kualitatif menunjukkan bahwa Motivasi kerja karyawan Unit Tranfusi Darah Palang

Merah Indonesia (UTD PMI) Kota Yogyakarta berada pada kategori Cukup Baik dengan nilai rata-rata persepsi dari Motivasi (*Grand Mean Motivasi*) sebesar 3,2. Karyawan akan bersemangat melaksanakan pekerjaannya karena telah terpenuhinya kebutuhan dengan adanya dorongan, adanya harapan yang akan di capai, dan mendapatkan imbalan. Di dukung dari data pernyataan terbuka dengan kecenderungan responden menginginkan adanya penyesuaian gaji, komunikasi, sarana dan fasilitas kerja, keamanan dan kenyamanan bekerja serta bekerja dengan hati, dan aturan kerja akan mampu meningkatkan motivasi kerja.

KESIMPULAN, IMPLIKASI, SARAN DAN KETERBATASAN

Kesimpulan

Karyawan akan bersemangat melaksanakan pekerjaannya karena telah terpenuhinya kebutuhan dengan adanya dorongan, adanya harapan yang akan di capai, dan mendapatkan imbalan. Terpenuhinya tuntutan kebutuhan ekonomi, komunikasi pimpinan dan karyawan tentang pelaksanaan tugas, menghargai karyawan dengan mendukung pengembangan karir. Yang diharapkan adalah Jaminan keamanan dan ketenangan bekerja, perhatian dan penghargaan prestasi kerja. Imbalan yang ingin didapatkan adalah jaminan hari tua, asuransi jiwa, dan fasilitas olah raga dan rekreasi. Di dukung dari data pernyataan terbuka dengan kecenderungan responden menginginkan adanya penyesuaian gaji, komunikasi, sarana dan fasilitas kerja, keamanan dan kenyamanan bekerja serta bekerja dengan hati, dan aturan kerja akan mampu meningkatkan motivasi kerja pada karyawan Unit Tranfusi Darah Palang Merah Indonesia (UTD PMI) Kota Yogyakarta.

Implikasi

Penelitian mengenai Motivasi Kerja Pada Karyawan Unit Tranfusi Darah Palang Merah Indonesia (UTD PMI) Kota Yogyakarta, dengan metode Analisis Deskriptif kualitatif menunjukkan bahwa Motivasi kerja karyawan Unit Tranfusi Darah Palang Merah Indonesia (UTD PMI) Kota Yogyakarta berada pada kategori Cukup Baik. Tuntutan ekonomi dan komunikasi yang mampu memberikan *Motif* (dorongan) pada karyawan untuk meningkatkan motivasi. Jaminan keamanan dan ketenangan bekerja serta hubungan sikap dan perilaku pimpinan yang mampu memberikan *Expectancy* (Harapan) pada karyawan untuk meningkatkan motivasi. Jaminan hari tua, Asuransi jiwa, dan fasilitas olah raga mampu memberikan kepuasan terhadap *Incentive* (Imbalan) pada karyawan untuk meningkatkan motivasi. Nilai rata-rata persepsi dari Motivasi (*Grand Mean Motivasi*) adalah 3,2 termasuk dalam kategori Cukup Baik.

Saran

Disarankan untuk masa yang akan datang, Unit Tranfusi Darah Palang Merah Indonesia (UTD PMI) Kota Yogyakarta untuk memperhatikan upaya meningkatkan motivasi kerja pada karyawan. Motivasi kerja pada karyawan Unit Tranfusi Darah Palang Merah Indonesia (UTD PMI) Kota Yogyakarta Perlu ditingkatkan lagi menjadi Baik atau Sangat Baik. Dorongan dari pimpinan untuk menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan, membantu memecahkan masalah ekonomi, perlakuan yang tidak membedakan, jaminan biaya kesehatan dan santunan.

Dengan di dukung data dari pertanyaan terbuka, penyesuaian gaji sesuai dengan standart gaji pegawai negeri sipil tahun berjalan, komunikasi antar karyawan dan atasan, sarana dan fasilitas kerja perlu ada penambahan alat dan reagen yang sesuai dengan standar baru, keamanan dan kenyamanan bekerja kalibrasi alat secara rutin, bekerja dengan

hati melaksanakan pekerjaan/tugas kerja itu adalah ibadah, dan aturan kerja yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi pekerjaan yang selalu di evaluasi.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan terhadap Motivasi Kerja, maka Motivasi kerja pada Karyawan dapat ditingkatkan dengan cara melakukan evaluasi sehingga dapat diketahui faktor atau aspek-aspek yang menyebabkan penurunan Motivasi. Hasil kajian tersebut selanjutnya dapat digunakan sebagai strategi untuk meningkatkan Motivasi kerja pada karyawan.

Keterbatasan

Keterbatasan pada penelitian ini di sebabkan faktor faktor pendukung dari internal UTD PMI, peneliti dan responden. UTD PMI kot Yogyakarta termasuk dalam sub unit tingkat kotamadya sehingga insentif yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan standart gaji upah Minimum regiona kotamadya Yogyakarta. Peneliti dalam melakukan pengumpulan data ada kesulitan pada dokumen di UTD yang kurang lengkap, juga pengisian kuesioner dikarenakan karyawan di UTD PMI ada dinas tiga shif, pagi, siang, dan malam. Pada Responden ada yang tidak bersedia mengisi kuesioner karena kesibukannya dan karena malu dengan data yang ditanyakan. Sampai selesai penelitian yang dilakukan peneliti mampu menghimpun data pendukung yang diperlukan dan kuesioner didapatkan sebanyak 35 orang responden.

DAFTAR PUSTAKA

Achua, L.F.C., Feldman, D.C (2004). *Managing Individual Are Group.Behavioral in Organization*. New York : McGraw Hill.

Aida Vitayala S. Hubeis, (2012), *Epectancy Theory*, program pasca sarjana

Manajemen dan Bisnis Institut pertanian Bogor.

Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Evaluasi Kinerja*, Refika Aditama, Bandung.

Business, Memotivasi Karyawan. [www.kwary.net/Memotivasi%20Karyawan.ppt\(pdf\)](http://www.kwary.net/Memotivasi%20Karyawan.ppt(pdf)), (di akses 20 septamber 2016)

Chihnongadi Mulyowiyono (2009), "tentang Analisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Parepare", Tesis Magister Manajemen, Universitas Hasanudin Makasar.

Danim, Sudarwa (2004), *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, PT Rineka Cipta, Bengkulu.

Dinus.ac.id/repository/docs/ajar/Motivasi-dlm-Organisasi.ppt, Motivasi Dalam Organisasi (pdf-dinus.ac.id), di akses pada 8 juli 2016.

Deniyati Zufriah (2014), "Analisis Deskriptif Tentang Motivasi dan Kinerja Karyawan KUD Sadar Sejahtera Beliti Jaya Kecamatan Muara Kelingi Kabupaten Musi Rawas", Skripsi Sarjana, Universitas Bengkulu.

Dessler, Gary (2007), *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga, Erlangga, Jakarta.

Feryy-roen (2012), *teori-motivasi*, <http://perilakuorganisasi.com/teori->

- harapan.htm, (di akses 28 Oktober 2016).
- Fuad Mas'ud (2004), *survey diagnosis Organisaional Konsep & Apikasi*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Harsey, Paul and Ken Blanchard 2002, *Managemen of Oranizational Behavior Utilizing Human Resources*, New jersey, Prentice-hall Inc.
- Hasibuan, S.P. Malayu (2007), *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hendry (2013), *motivasi dalam pendekatan diagnosik*
<https://teorionline.wordpress.com/01/26/>, (di akses 28 Oktober 2016).
- Moleong, Lexy J (2004), *Metode Penelitian Kualitatif*, Perusahaan Remaja Rosda karya, Bandung.
- Naufan Sapoetra (2015), *Cara-mnenghitung-Kuesioner-Likert*, blogspot.co.id, (diakses 24 Januari 2017).
- Roen, ferry. 2013. *Teori Harapan*. <http://perilakuorganisasi.com/teoriharapan.html>, (diakses 12 oktober 2016).
- Siagian, Sondang P (2005), *Analisa serta Perumusan Kebijakan dan Strategi Organisasi*. Jakarta : Gunung Agung.
- Sugiyono (2010), *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, CV Alfabeta, Bandung.
- Uma Sekaran (2006), *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Salemba Empat, Jakarta.
- Yusrizalfirzal *pengertian-instrumen-penelitian* <http://.wordpress.com/tag>, (di akses 15 September 2016).