



**PENYUSUNAN PEDOMAN WAWANCARA UNTUK
MENGGALI INFORMASI MENGENAI *WORK VALUES* PADA
KARYAWAN DI PT X**

SKRIPSI

DISUSUN OLEH:

DHIFA FAKHIRAH

705160144

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

JAKARTA

2020



**PENYUSUNAN PEDOMAN WAWANCARA UNTUK
MENGKALI INFORMASI MENGENAI *WORK VALUES* PADA
KARYAWAN DI PT X**

Skripsi ini Diajukan sebagai syarat untuk Menempuh Ujian
Sarjana Strata 1 (S-1) Psikologi

DISUSUN OLEH:


DHIFA FAKHIRAH

705160144

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

JAKARTA

2020

 UNTAR Tarumanagara University FAKULTAS PSIKOLOGI	FR-FP-04-06/R0	HAL. 1/1
05 NOVEMBER 2010	SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH	

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Dhifa Fakhirah

NIM : 705160144

Dengan ini menyatakan bahwa karya ilmiah yang diserahkan kepada Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara, berjudul:

Penyusunan Pedoman Wawancara untuk Menggali Informasi mengenai *Work Values* pada Karyawan di PT X

Merupakan karya sendiri yang tidak dibuat dengan melanggar ketentuan plagiarisme dan otoplagiarisme. Saya menyatakan memahami tentang adanya larangan plagiarisme dan otoplagiarisme tersebut, dan dapat menerima segala konsekuensi jika melakukan pelanggaran menurut ketentuan peraturan perundang-undangan dan peraturan lain yang berlaku di lingkungan Universitas Tarumanagara.


Pernyataan ini dibuat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak mana pun.

Jakarta, 15 Juli 2020

Yang Memberikan Pernyataan



Dhifa Fakhirah

 UNTAR Tarumanagara University FAKULTAS PSIKOLOGI	FR-FP-04-07/R0	HAL. 1/1
05 NOVEMBER 2010	SURAT PERNYATAAN EDIT NASKAH	

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Dhifa Fakhirah

N I M : 705160144

Alamat : Perum. Duta Indah Jl. Melati Raya Blok B1 No. 12, Jatimakmur,
Pondok Gede, Bekasi (Kode Pos: 17413)

Dengan ini memberi hak kepada Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara untuk menerbitkan sebagian atau keseluruhan karya penelitian saya, berupa skripsi yang berjudul:

Penyusunan Pedoman Wawancara untuk Menggali Informasi mengenai *Work Values* pada Karyawan di PT X

Saya juga tidak keberatan bahwa pihak editor akan mengubah, memodifikasi kalimat-kalimat dalam karya penelitian saya tersebut dengan tujuan untuk memperjelas dan mempertajam rumusan, sehingga maksud menjadi lebih jelas dan mudah dipahami oleh pembaca umum sejauh perubahan dan modifikasi tersebut tidak mengubah tujuan dan makna penelitian saya secara keseluruhan.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh, secara sadar, dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 15 Juli 2020

Yang Membuat Pernyataan



Dhifa Fakhirah

**PROGRAM STUDI SARJANA FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA**

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Dhifa Fakhirah
N.I.M. : 705160144
Program Studi : Psikologi

Judul Skripsi

Penyusunan Pedoman Wawancara untuk Menggali Informasi mengenai Work Values
pada Karyawan di PT X

Telah diuji dalam sidang Sarjana pada tanggal 02 Juli 2020 dan dinyatakan lulus,
dengan majelis penguji terdiri atas:

1. Ketua : Dr. Rostiana, M.Si., Psi.
2. Anggota : Debora Basaria, M.Psi., Psi.
Rahmah Hastuti, M.Psi., Psi.

Jakarta, 15 Juli 2020

Pembimbing



Dr. Zamralita, M.M., Psi.

Pembimbing Pendamping



Rahmah Hastuti, M.Psi., Psi.

KATA PENGANTAR

Mengucapkan puji dan syukur kepada Allah SWT atas berkah, rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi untuk mendapat gelar sarjana. Skripsi penulis yang berjudul “Penyusunan Pedoman Wawancara untuk Menggali Informasi mengenai *Work Values* pada Karyawan di PT X”. Penyusunan penelitian skripsi ini penuh rintangan dan tantangan dengan bersamaan adanya pandemi covid-19 yang dialami oleh seluruh dunia. Namun, hal tersebut dapat dihadapi serta dilalui dengan adanya dukungan serta bantuan banyak pihak. Sehubungan dengan penyusunan skripsi penulis mengucapkan terima kasih atas semua pihak. Pertama ucapan terima kasih kepada keluarga terutama kedua orangtua, abang, dan kakak yang memberikan dukungan kepada penulis selama ini.

Kedua kepada Ibu Dr. Rostiana, M.Si., Psi. selaku Dekan Fakultas Psikologi, Ibu Sri Tiatri, Ph.D., Psi. selaku Wadep Fakultas Psikologi, dan Ibu Dr. Zamralita, M.M., Psi. selaku Kaprodi S1 Fakultas Psikologi dan dosen pembimbing utama penulis. Kemudian, terima kasih kepada Ibu Rahmah Hastuti, M.Psi., Psi. selaku dosen pembimbing kedua yang senantiasa membimbing penulis hingga menyelesaikan skripsi ini. Ucapan terima kasih kepada seluruh dosen serta staf fakultas psikologi Universitas Tarumanagara.

Selanjutnya, ucapan terima kasih kepada PT X yang telah memberikan izin penulis melaksanakan penelitian. Ucapan terima kasih kepada mentor-mentor selama magang atas ilmu yang diberikan kepada penulis selama magang hingga penyelesaian skripsi. Kemudian, terima kasih kepada teman-teman satu bimbingan yang telah berjuang dan memberikan dukungan satu sama lain hingga

penyelesaian skripsi ini. Ucapan terima kasih diberikan kepada teman-teman selama di perkuliahan Muthiawati Ifi Lestari, Esther, dan Grace Monalisa B.

Terima kasih kepada sahabat-sahabat SMA, Ghina Khalishah dan Tiara Pratiwi. Kemudian, terima kasih kepada sahabat-sahabat SMP, Fadillah Febriyanti B., Indah Setya N., Atika Ayunda M., Sheila Faradilla, Nurani F. A. Putri, dan Nurul Rachma P. Sahabat-sahabat yang tetap berkomunikasi hingga saat ini dan telah memberikan dukungan jarak jauh. Kemudian terima kasih kepada teman-teman magang Putri, Tata, dan lainnya yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penyusunan skripsi ini sebagai syarat mendapat gelar sarjana psikologi. Penulis mohon maaf atas kekurangan atau kesalahan dalam penyusunan skripsi ini. Penyusunan skripsi ini jauh dari kesempurnaan, kritik dan saran yang dapat disampaikan kepada penulis. Sehingga skripsi ini dapat tersusun secara sempurna. Semoga penelitian ini memberikan manfaat serta menjadi *insight* atau pengembangan peneliti selanjutnya.

Jakarta, Juni 2020

Dhifa Fakhirah

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	i
Daftar Isi	iii
Daftar Tabel	vii
Daftar Gambar	ix
Daftar Lampiran	x
Abstrak	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.4.1 Manfaat Teoretis	8
1.4.2 Manfaat Praktis	8
1.5 Sitematika Penulisan	8
BAB II KAJIAN TEORETIS	10
2.1 Wawancara	10
2.2 <i>Work Value</i>	12
2.2.1 Pengertian <i>Work Value</i>	12
2.2.2 Dimensi dan Subdimensi <i>Work Values</i>	13

2.2.3 Manfaat <i>Work Values</i>	16
2.3 Karyawan	17
2.3.1 Pengertian Karyawan	17
2.4 Kerangka Berpikir	18
BAB III METODE PENELITIAN	21
3.1 Subyek Penelitian	21
3.1.1 Karakteristik Subyek Penelitian	21
3.1.2 Teknik <i>Sampling</i>	22
3.2 Jenis Penelitian	22
3.3 <i>Setting</i> dan Peralatan Penelitian	22
3.4 Prosedur Penelitian	23
3.4.1 Persiapan Penelitian	23
3.4.2 Pelaksanaan Penelitian	36
3.5 Proses Pengambilan Data	37
3.5.1 Subyek MWA	37
3.5.2 Subyek AR	38
3.5.3 Subyek YM	39
3.6 Pengolahan dan Teknik Analisis Data	40
3.7 Gambaran Subyek Penelitian	41

3.7.1 Subyek MWA	41
3.7.2 Subyek AR	42
3.7.3 Subyek YM	44
BAB IV TEMUAN PENELITIAN DAN ANALISIS DATA	46
4.1 <i>Work Value Universalism</i>	47
4.2 <i>Work Value Benevolence</i>	49
4.3 <i>Work Value Conformity</i>	51
4.4 <i>Work Value Tradition</i>	53
4.5 <i>Work Value Security</i>	56
4.6 <i>Work Value Power</i>	58
4.7 <i>Work Value Achievement</i>	60
4.8 <i>Work Value Hedonism</i>	62
4.9 <i>Work Value Stimulation</i>	64
4.10 <i>Work Value Self-direction</i>	66
BAB V SIMPULAN, DISKUSI, DAN SARAN	69
5.1 Simpulan	69
5.2 Diskusi	71
5.3 Saran	73
5.3.1 Saran yang Berkaitan dengan Manfaat Teoretis	73

5.3.2 Saran yang Berkaitan dengan Manfaat Praktis	74
Abstract	xii
Daftar Pustaka	P-1
Lampiran	L-1

DAFTAR TABEL

Tabel 1: Perbandingan Uji Validasi Isi Berbasis Panel Ahli (Studi 1)	25
Tabel 2: Hasil Uji Validasi Isi Berbasis Panel Ahli (Studi 1)	33
Tabel 3: Rincian Pelaksanaan Wawancara	40
Tabel 4: Data Demografi Subyek Penelitian	45
Tabel 5: Hasil Analisis Respon Subyek Terhadap Pertanyaan <i>Work Value Universalism</i>	49
Tabel 6: Hasil Analisis Respon Subyek Terhadap Pertanyaan <i>Work Value Benevolence</i>	51
Tabel 7: Hasil Analisis Respon Subyek Terhadap Pertanyaan <i>Work Value Conformity</i>	53
Tabel 8: Hasil Analisis Respon Subyek Terhadap Pertanyaan <i>Work Value Tradition</i>	55
Tabel 9: Hasil Analisis Respon Subyek Terhadap Pertanyaan <i>Work Value Security</i>	57
Tabel 10: Hasil Analisis Respon Subyek Terhadap Pertanyaan <i>Work Value Power</i>	59
Tabel 11: Hasil Analisis Respon Subyek Terhadap Pertanyaan <i>Work Value Achievement</i>	62
Tabel 12: Hasil Analisis Respon Subyek Terhadap Pertanyaan <i>Work Value Hedonism</i>	63

Tabel 13: Hasil Analisis Respon Subyek Terhadap Pertanyaan <i>Work Value Stimulation</i>	65
Tabel 14: Hasil Analisis Respon Subyek Terhadap Pertanyaan <i>Work Value Self-Direction</i>	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1: Struktur teori mengenai hubungan antara tipe-tipe nilai motivasi dari Schwartz	15
--	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Instrumen Ukur Asli <i>Work Values</i>	L-1
Lampiran 2: Proses Translasi Alat Ukur	L-4
Lampiran 3: Kisi-Kisi (<i>Blue Print</i>) Alat Ukur <i>Work Values</i>	L-8
Lampiran 4: Proses Validasi dengan Panel Ahli	L-15
Lampiran 5: Pedoman Wawancara Lengkap	L-34
Lampiran 6: Hasil Respon Jawaban dari setiap Subyek	L-38
Lampiran 7: Analisis Butir Pertanyaan Wawancara	L-49
Lampiran 8: <i>Informed Consent</i>	L-60
Lampiran 9: Data Diri Subyek	L-61

ABSTRAK

Dhifa Fakhirah (705160144)

Penyusunan Pedoman Wawancara untuk Menggali Informasi mengenai *Work Values* pada Karyawan di PT X: Dr. Zamralita, M.M., Psi., dan Rahmah Hastuti, M.Psi., Psi.; Program Studi S-1 Psikologi, Universitas Tarumanagara, (i-xii, 75 halaman, P1-P4, L1-L61)

Mengelola karyawan seperti penilaian kinerja atau adanya promosi terdapat proses wawancara. Pedoman wawancara sebagai panduan dalam menggali suatu informasi atau topik tertentu. *Value* memiliki kaitan dengan perilaku individu. *Work value* merupakan *value* yang digunakan dalam konteks pekerjaan. *Work value* pada karyawan mengetahui tindakan karyawan dalam bekerja. Karyawan merupakan aset perusahaan untuk memajukan perusahaan. Teori *value* yang digunakan dalam penelitian ini dikemukakan oleh Schwartz tahun 1992 berisi empat dimensi dan sepuluh subdimensi (dikutip dalam Kreitner & Kinicki, 2010). Subyek yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah tiga orang dengan rentang usia 20-65 tahun. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif (melalui proses dua studi atau tahapan penelitian) dengan teknik wawancara semi-terstruktur. Pengambilan data dilakukan dalam periode Januari-Juni 2020 dengan mewawancarai subyek secara tatap muka sesuai dengan waktu dan tempat yang telah disepakati. Pada penelitian ini dapat disimpulkan peneliti dapat menggali terkait *work value* pada masing-masing subyek dan menyusun serangkaian pedoman wawancara (yang terdiri dari 44 pertanyaan) untuk menggali informasi *work values* pada karyawan di PT X. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan pedoman wawancara ini untuk menggali *work values* pada karyawan yang bekerja.

Kata Kunci: *work values*, pedoman wawancara, karyawan