



**HUBUNGAN ANTARA *INTERCULTURAL SENSITIVITY* (ICS)
DENGAN MOTIVASI KERJA (STUDI PADA PT STAEDTLER
INDONESIA)**

Skripsi ini Diajukan sebagai Syarat untuk Menempuh Ujian
Strata Satu (S-1) Psikologi

Disusun Oleh:

Nia Kumala

705050004

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA**

2009

KATA PENGANTAR

Pertama-tama penulis panjatkan puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkah karunia dan semuanya yang telah diberikan kepada penulis. Tanpa bantuan dan berkat dari Tuhan Yang Maha Esa, penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak akan selesai tepat waktu dan berjalan dengan baik. Tugas akhir ini disusun dalam rangka memenuhi syarat dalam melengkapi persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Psikologi pada Universitas Tarumanagara. Selain bantuan dari Tuhan Yang Maha Esa, penulis juga ingin menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyusun dan menyelesaikan skripsi ini. Diantaranya adalah:

1. Bapak M. Nisfiannoor, M. Si., Psi., selaku Dosen Pembimbing I dalam penulisan skripsi yang telah banyak membantu memberikan masukan, koreksi, serta pengarahan selama penyusunan skripsi.
2. Bapak Yohanes Budiarto, S.Pd., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II dalam penulisan skripsi ini yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membimbing penulis dan memotivasi penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Seluruh keluarga penulis, baik papa, mama, maupun kakak tercinta yang telah memberikan perhatian, dukungan, dan doa selama penulis menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Herpin Suhaendra, selaku direktur utama PT. STAEDTLER INDONESIA yang telah memberikan ijin dan segala kemudahan kepada penulis selama melakukan riset di perusahaan untuk keperluan skripsi.

5. Bapak Susanto Ruslim, selaku manajer HRD PT. STAEDTLER INDONESIA yang telah banyak membantu dalam proses pengambilan data selama penulis melakukan riset di PT. STAEDTLER INDONESIA.
6. Terima kasih kepada seluruh dosen Fakultas Psikologi dan segenap staff Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara yang telah membantu.
7. Teman-teman seperjuangan selama bimbingan yang telah berjuang bersama dan memberi semangat serta bantuan kepada penulis.
8. Sahabat-sahabat tercinta dari penulis yang telah memberikan semangat dan dukungan serta keceriaan di saat penulis merasakan kesulitan.
9. Terakhir, penulis tujukan kepada semua pihak yang telah banyak membantu dan tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu di sini.

Terima kasih untuk segala dukungan dan kebaikan yang telah diberikan kepada penulis sepanjang proses pembuatan skripsi ini. Semoga Tuhan memberkati dan membalas kebaikan kalian semua. Pada akhirnya, meskipun penulis juga menyadari bahwa terdapat keterbatasan dalam penulisan ini, namun penulis merasa bangga karena telah menyelesaikannya dan seluruh isi skripsi ini juga menjadi tanggung jawab dari penulis sepenuhnya.

Jakarta, 14 Juli 2009

Nia Kumala

DAFTAR ISI

Lembar Judul	i
Lembar Pengesahan	ii
Kata Pengantar	iii
Daftar Isi	v
Daftar Tabel	x
Daftar Lampiran	xii
Abstrak	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.4.1 Manfaat Teoritis	10
1.4.2 Manfaat Praktis	11
1.5 Sistematika Penulisan	12
BAB II LANDASAN TEORI	13
2.1 Motivasi	13
2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja	15
2.1.2 Tujuan Motivasi Kerja	17
2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	18
2.1.4 Teori-Teori dalam Motivasi Kerja	19
2.2 Intercultural Sensitivity (ICS)	21
2.2.1 Pengertian <i>Intercultural Sensitivity</i>	23
2.2.2 Dimensi-Dimensi Pembentuk ICS	25

2.1.3 Karakteristik-Karakteristik ICS	25
2.3 Pengertian Karyawan	26
2.3.1 Keinginan-Keinginan Tenaga Kerja	27
2.4 Kerangka Berpikir	29
2.5 Hipotesis Penelitian	31
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	32
3.1 Subyek Penelitian	32
3.1.1 Karakteristik Subyek	32
3.1.2 Populasi dan Sampel	33
3.2 Gambaran Subyek Penelitian	33
3.2.1 Gambaran Subyek Berdasarkan Usia	33
3.2.2 Gambaran Subyek Berdasarkan Jenis Kelamin	34
3.2.3 Gambaran Subyek Berdasarkan Tingkat Pendidikan	35
3.2.4 Gambaran Subyek Berdasarkan Lama Kerja	35
3.2.5 Gambaran Subyek Berdasarkan Level atau Posisi	36
3.3 Desain Penelitian	37
3.3.1 Jenis Desain Penelitian	37
3.3.2 Variabel Penelitian	38
3.4 Instrumen Penelitian	38
3.5 Setting dan Tempat Pengambilan Data	38
3.6 Pengukuran Variabel Penelitian	39
3.6.1 Pengukuran Variabel Motivasi Kerja	39
3.6.2 Pengukuran Variabel <i>Intercultural Sensitivity</i>	40
3.7 Prosedur Penelitian	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA	45
4.1 Gambaran Data Penelitian	45
4.1.1 Gambaran Motivasi Kerja pada Subyek	45

4.1.2	Gambaran Data <i>Intercultural Sensitivity</i> pada Subyek	46
4.2	Gambaran Data <i>Intercultural Sensitivity</i> per Dimensi	46
4.2.1	Gambaran Data <i>Intercultural Sensitivity</i> untuk Dimensi <i>Group Harmony</i>	46
4.2.2	Gambaran Data <i>Intercultural Sensitivity</i> untuk Dimensi <i>Multiculturality</i>	47
4.2.3	Gambaran Data <i>Intercultural Sensitivity</i> untuk Dimensi <i>Active Sensitivity</i>	47
4.2.4	Gambaran Data <i>Intercultural Sensitivity</i> untuk Dimensi <i>Initial Cautiousness</i>	48
4.2.5	Gambaran Data <i>Intercultural Sensitivity</i> untuk Dimensi <i>Conflict Avoidance</i>	48
4.2.6	Gambaran Data <i>Intercultural Sensitivity</i> untuk Dimensi <i>Implicit Communication</i>	49
4.2.7	Gambaran Data <i>Intercultural Sensitivity</i> untuk Dimensi Musyawarah untuk Mufakat	49
4.3	Uji Asumsi Data Utama	50
4.3.1	Uji Normalitas Data	50
4.4	Analisa Data Utama	50
4.4.1	Uji Korelasi antara <i>Intercultural Sensitivity</i> dengan Motivasi Kerja	50
4.4.2	Uji Korelasi antara <i>Intercultural Sensitivity</i> dengan Motivasi Kerja (per Dimensi)	51
4.4.2.1	Uji Korelasi antara <i>Intercultural Sensitivity</i> (Dimensi <i>Group Harmony</i>) dengan Motivasi Kerja	51
4.4.2.2	Uji Korelasi antara <i>Intercultural Sensitivity</i> (Dimensi <i>Multiculturality</i>) dengan Motivasi Kerja	51

4.4.2.3 Uji Korelasi antara <i>Intercultural Sensitivity</i> (Dimensi <i>Active Sensitivity</i>) dengan Motivasi Kerja	52
4.4.2.4 Uji Korelasi antara <i>Intercultural Sensitivity</i> (Dimensi <i>Initial Cautiousness</i>) dengan Motivasi Kerja	52
4.4.2.5 Uji Korelasi antara <i>Intercultural Sensitivity</i> (Dimensi <i>Conflict Avoidance</i>) dengan Motivasi Kerja	53
4.4.2.6 Uji Korelasi antara <i>Intercultural Sensitivity</i> (Dimensi <i>Implicit Communication</i>) dengan Motivasi Kerja	53
4.4.2.7 Uji Korelasi antara <i>Intercultural Sensitivity</i> (Dimensi Musyawarah untuk Mufakat) dengan Motivasi Kerja	54
4.5 Uji Data Tambahan	54
4.5.1 Perbedaan Motivasi Kerja Ditinjau dari Level atau Posisi	54
4.5.2 Perbedaan <i>Intercultural Sensitivity</i> Ditinjau dari Level atau Posisi	55
BAB V SIMPULAN, DISKUSI, DAN SARAN	56
5.1 Simpulan	56
5.2 Diskusi	57
5.3 Saran	61
5.3.1 Saran Teoretis	61
5.3.2 Saran Praktis	61
Abstrak	
Daftar Pustaka	
Lampiran	

ABSTRAK

Nia Kumala

Hubungan antara *Intercultural Sensitivity* dengan Motivasi Kerja, studi pada PT STAEDTLER INDONESIA. (M. Nisfiannoor, M.Si., Psi., dan Yohanes Budiarto, S.Pd., M.Si.); Strata 1, Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara. (64 H, P1-P4, L1-L-46)

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara *intercultural sensitivity* dengan motivasi kerja yang dilakukan di PT STAEDTLER INDONESIA. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 55 responden yang keseluruhannya adalah karyawan tetap yang bekerja sebagai staf di PT STAEDTLER INDONESIA selama lebih dari satu tahun. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, yaitu kuesioner *intercultural sensitivity* dan kuesioner motivasi kerja. Data yang diperoleh kemudian diproses menggunakan program SPSS versi 16.00 dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment*. Berdasarkan analisis data diperoleh $r_{xy} (55) = 0,282$ dan $p = 0,037 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *intercultural sensitivity* dengan motivasi kerja. Ini berarti apabila karyawan memiliki *intercultural sensitivity* yang tinggi, maka mereka juga memiliki motivasi kerja yang tinggi. Begitu pula sebaliknya. Apabila karyawan memiliki *intercultural sensitivity* yang rendah, maka mereka juga memiliki motivasi kerja yang rendah.

Kata kunci : *intercultural sensitivity*, motivasi kerja.