

HUBUNGAN ANTARA SIKAP TERHADAP PEKERJAAN MONOTON DENGAN MOTIVASI KERJA PENCATAT METER PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KOTA BANDUNG.

Dewi Sartika, Endah Nawangsih, Evi Mayasari
dsartk@yahoo.com

Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung

Abstract

PDAM is a service company. The income is mostly coming from its customer payment for their water consumption bill. Employee who has responsible to inform the water usage is the meter recording section. It is become a phenomena that the meter recording staff is never meet their target which is to record the actual consumption meter on daily basis, laso there are a lot of mistake during recording that will be fatal for the next process. The company is trying hard to motivated its employee by giving them an incentive, but some of them still showing un optimal result.

Intention of this research is to collect empirical data regarding relationship between attitude toward monotoneus worked with workers motivation as a meter recording at PDAM Bandung..

This research is using coorelational method. The subject of the research are all of 16 meter recording employee at PDAM Bandung. Using the likert scale for the questionnaire. To measure the variable in the research we are using the attitude questionnaire to monoitoneus working and motivation to work questionnaire.

Based on the result of Spearman correlational rank test on significancy level of 0,05 the result showing that there is high positive relationship ($r_s=0,797$) between attitude toward monotoneus work ed with workers motivation. Characteris monotoneus worked with workers motivatic of monotoneus worked are: 1) **No need creativity** have an average positive correlation ($r_s=0,664$) with attitude to work, 2) **Did not have a chance for growht** have a high possitive correlation ($r_s=0,745$) with attitude to work, 3) **Di not give a freedom of work** have a high possitive correlation ($r_s=0,813$) with attitude to work, 4) **Do the same work and repeatedly** have a high possitive correlation ($r_s=0,829$) with attitude to work with attitude to work, and 5) **The work not required special skill** have an average positive correlation ($r_s=0,562$) with attitude to work.

Key word : Attitude toward monotoneus worked, work motivation.

I. PENDAHULUAN.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) kota Bandung adalah perusahaan milik pemerintah kota Bandung sebagai suatu kelengkapan daerah yang bergerak di bidang pengelolaan air bersih dan sarana pengelolaan air kotor. Pada tahun 1972, Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bandung merupakan dinas penyehatan yang semua pegawainya adalah PNS. Namun, pada tahun 1974, perusahaan ini berganti menjadi perusahaan daerah dan diberi kewenangan untuk merekrut pegawai sendiri yang disebut sebagai pegawai perusahaan.

Sebagai BUMD, kewenangan yang diberikan masih harus berdasarkan persetujuan dari walikota.

Sumber dana terbesar Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) kota Bandung berasal dari pelanggan melalui pembayaran rekening tagihan atas pemakaian air yang telah dicatat. Pegawai yang bertugas untuk menginformasikan jumlah pemakaian air dari pelanggan, yaitu seksi pencatat meter. Seksi pencatat meter ini berada di bagian hubungan langganan yang dibawah oleh direktur umum. Seksi pencatat meter terdiri dari kepala seksi, staf, pengawas dan anggota (pencatat meter). Pencatat meter

inilah yang bertugas mencatat pemakaian air yang digunakan oleh pelanggan. Setiap harinya, tugas para pencatat meter adalah datang ke rumah pelanggan untuk mencatat pemakaian air dengan melihat stand meter. Pencatat meter mencatat pemakaian air dari rumah pelanggan yang satu ke rumah pelanggan yang lain, begitu seterusnya. Hal ini merupakan tugas yang harus dilakukan oleh para pencatat meter secara rutin. Para pencatat meter ini menggunakan DPM (Data Pencatatan Meter) sebagai alat bantu untuk mengerjakan tugasnya. DPM ini berisi alamat rumah para pelanggan dengan jumlah alamat yang berbeda-beda tergantung pada wilayah pencatatan. Seluruh pencatat meter di perusahaan ini berstatus sebagai pegawai perusahaan. Sebagian besar pencatat meter berasal dari lulusan SMP dan SMA. Namun, adapula pencatat meter yang berasal dari lulusan SD bahkan ada yang sudah S1. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bandung memiliki 61 orang pencatat meter. Setiap harinya, pencatat meter harus mendatangi kurang lebih 80 rumah pelanggan, maka pencatat meter harus mendatangi kurang lebih 1.600 rumah pelanggan setiap bulannya. Jika dijumlahkan secara keseluruhan, maka dari 61 pencatat meter tersebut mendatangi kurang lebih 97.600 pelanggan. Sedangkan, jumlah pelanggan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) kota Bandung adalah 143.000 pelanggan. Hal ini berarti kurangnya tenaga pencatat meter yang ada di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) kota Bandung. Oleh karena itu, para pencatat meter jarang dikenakan sistem rotasi pegawai.

Untuk menanggulangi kurangnya tenaga pencatat meter ini, perusahaan akan memberikan insentif kepada pegawai yang bekerja mencapai target yang telah ditentukan. Target yang ditentukan oleh perusahaan, yaitu 2.000 pelanggan. Berdasarkan surat keputusan direksi, perusahaan akan memberikan uang senilai

Rp. 400,- setiap penambahan satu pelanggannya. Pegawai yang melebihi 2000 pelanggan akan mendapatkan Rp. 400,- dikalikan dengan setiap kelebihan data dan uang insentif ini langsung diberikan kepada pegawai setiap bulannya. Pemberian insentif ini hanya dibatasi sampai 2.400 pelanggan. Jika ada pencatat meter yang melebihi 2.400 pelanggan, kelebihan datanya tidak akan dikalikan dengan Rp. 400,-. Jika pencatat meter melakukan kesalahan, maka setiap kesalahan dipotong dengan jumlah kesalahan yang dikalikan dengan Rp. 600,-. Yang terjadi dilapangan, banyak pencatat meter yang tidak mencapai target (di bawah 2000), dan jika dapat mencapai target, yaitu mencapai 2000 pelanggan atau lebih, namun tidak disertai dengan kualitas kerja yang baik karena masih sering terdapat kesalahan-kesalahan dalam pencatatan. Jika terjadi kendala di lapangan seperti, pintu pagar rumah yang terkunci, meteran air yang tertimbun atau buramnya meteran, atau bisa juga meteran yang diletakkan di dalam rumah, biasanya mereka akan mencatat dengan perkiraan saja, kurang lebih disamakan dengan pemakaian sebelumnya. Kesalahan pencatatan bisa merugikan perusahaan atau pelanggan, sehingga sering juga terjadi pelanggan yang komplain. Padahal pencatat meter merupakan ujung tombak perusahaan.

Beberapa pencatat meter merasa tidak menyenangkan pekerjaannya yang selalu sama, berulang-ulang dan termasuk pekerjaan monoton sehingga mereka tidak memprioritaskan pekerjaan dan tidak bersemangat. Hal ini terlihat dari hasil wawancara dengan beberapa pegawai bahwa ada beberapa pegawai yang mengeluhkan mengenai tugas sebagai pencatat meter yang terkadang membuat semangat kerja mereka menjadi menurun, malas bekerja dan bahkan menunda pencatatan. Sikap terhadap pekerjaan monoton dipandang sebagai hal penting karena hal ini turut menunjang motivasi

kerja pencatat meter serta keberhasilan perusahaan dalam mencapai visi dan misinya maka berdasarkan hal tersebut peneliti tertarik untuk meneliti "Hubungan Antara Sikap Terhadap Pekerjaan Monoton Dengan Motivasi Kerja Pencatat Meter Bagian Hubungan Langgan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bandung".

II. PEMBAHASAN

Pengertian Pekerjaan Monoton

Ada beberapa ahli yang memberikan pengertian mengenai pekerjaan monoton berdasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan, diantaranya adalah :

- Menurut **Herzberg & Mc. Gregor (1959)**, bahwa pekerjaan yang dilakukan secara berulang-ulang akan dirasakan oleh setiap karyawan sebagai suatu tugas yang monoton, tidak menyenangkan dan tidak memuaskan.
- Menurut **Strauss & Sayles**, pekerjaan monoton adalah pekerjaan yang dilakukan secara berulang-ulang, tidak ada tantangan dan tidak memerlukan kreativitas.

Menurut **Schultz (1982)**, pelaksanaan suatu aktivitas yang berulang-ulang menimbulkan perasaan resah, tidak enak dan melelahkan yang akan menghilangkan segala minat dan energi. Perasaan-perasaan tersebut timbul dari kebosanan pekerja terhadap pekerjaannya.

Karakteristik Pekerjaan Monoton

Strauss & Sayles (1977) mengemukakan lima karakteristik dari pekerjaan monoton, yaitu :

1. Pekerjaan tidak memerlukan kreativitas
2. Pekerjaan tidak memberikan peluang untuk maju
3. Pekerjaan tidak memberikan kebebasan dalam bekerja
4. Pekerjaan selalu sama dan berulang-ulang

5. Pekerjaan tidak memerlukan keterampilan khusus

Melihat karakter tersebut, pekerjaan pencatat meter dapat digolongkan pada tergolong pada pekerjaan yang monoton.

Sikap Terhadap Pekerjaan Monoton

Sikap merupakan kecenderungan seseorang untuk bertingkah laku terhadap suatu objek, menyenangkan atau tidak menyenangkan objek tersebut. Objek sikap dalam penelitian ini adalah pekerjaan monoton. Dalam menghadapi pekerjaan seperti ini, masing-masing pegawai akan membentuk sikap yang berbeda-beda. Sikap yang dibentuk dapat berupa sikap positif dan sikap negatif. Pegawai yang memiliki sikap positif dalam hal ini menyenangkan pekerjaan yang bersifat monoton maka akan bekerja sebaik-baiknya dengan mengarahkan energinya pada pekerjaan yang dilakukan dan akan menampilkan tingkah laku kerja yang optimal. Sebaliknya, pegawai yang memiliki sikap negatif dalam hal ini tidak menyenangkan pekerjaan yang bersifat monoton maka akan menampilkan tingkah laku kerja yang tidak optimal dan bekerja asal-asalan.

Teori Motivasi Steers & Porter

Motivasi kerja adalah kondisi-kondisi yang mempengaruhi terbangkitnya, diarahkannya dan dipertahankannya tingkah laku yang relevan dengan lingkungan kerja. Dalam pengertian yang dikemukakan ini, terdapat tiga komponen dalam motivasi, yaitu *energizing* (pemberi daya untuk bertingkah laku), *directing* (mengarahkan tingkah laku) dan *sustaining* (mempertahankan tingkah laku).

Steers & Porter menyatakan bahwa motivasi kerja ditentukan oleh tiga variabel, yaitu :

1. Karakteristik individu
Karakteristik individu adalah apa yang dibawa pegawai ke dalam situasi kerjanya.

Penelitian **Atkinson (1966)** dan **Vroom (1964)** menunjukkan bahwa perbedaan individual dapat menghasilkan perbedaan usaha dan *performance* kerja. Individu yang tidak puas dengan pekerjaannya atau hal-hal lain dalam pekerjaannya biasanya kurang menunjukkan keinginan untuk melakukan usaha yang lebih baik. Karakteristik individu yang banyak mendapat perhatian adalah *needs* yang didefinisikan sebagai kondisi ketidakseimbangan internal yang menyebabkan individu terdorong melakukan tindakan tertentu untuk mencapai keseimbangan kembali.

2. Karakteristik pekerjaan

Proses motivasi juga melibatkan faktor-faktor yang berhubungan dengan karakteristik pekerjaan. Karakteristik pekerjaan adalah apa yang dilakukan pegawai dalam bekerja, keberartian tugas, jenis dan variasi pekerjaan, jenis umpan balik yang diterima sebagai konsekuensi pelaksanaan tugas memainkan peranan penting terhadap motivasi kerja.

3. Karakteristik lingkungan kerja

Faktor lingkungan kerja dibagi dua yaitu yang berhubungan dengan lingkungan kerja langsung (kelompok kerja) dan yang berhubungan dengan masalah kegiatan berskala organisasi yang lebih besar.

Motivasi Kerja

Jika kita lihat pengertian motivasi secara umum, yaitu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya maka dalam mendefinisikan motivasi kerja, tujuan-tujuan itu dikhususkan pada tujuan-tujuan individu dalam organisasi (perusahaan). Intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha. Lalu perlu juga adanya pengarahan pada tujuan-tujuan organisasi. Ketekunan disini merupakan ukuran mengenai berapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya. Ada beberapa pengertian

mengenai motivasi kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli, yaitu :

- **Wexley & Yukl (1977 : 75)** menyatakan bahwa "motivasi kerja adalah segala sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja".
- **Schermerhorn, Jr (1982)**, motivasi kerja adalah sesuatu yang digunakan dalam perilaku organisasi untuk menggambarkan kekuatan-kekuatan dalam diri yang menerangkan tingkat arah dan ketekunan usaha yang dikeluarkan pada saat bekerja.

Berdasarkan teori-teori motivasi kerja tersebut di atas maka dapat digambarkan ciri-ciri tingkah laku yang menunjukkan motivasi kerja tinggi dan motivasi kerja rendah. Ciri-ciri tingkah laku yang menunjukkan motivasi kerja tinggi adalah : memiliki energi atau kekuatan besar untuk melakukan pekerjaan, menyelesaikan tugas, bekerja optimal, disiplin dalam bekerja, memprioritaskan tugas, konsentrasi dalam bekerja, mencapai sasaran kerja dan selalu mempertahankan prestasi kerja. Ciri-ciri tingkah laku yang menunjukkan motivasi kerja rendah adalah : energi atau kekuatan yang ada dalam dirinya tidak optimal dimanfaatkan untuk melakukan pekerjaan, tidak menyelesaikan tugas, tidak optimal dalam bekerja, tidak disiplin dalam bekerja, tidak memprioritaskan tugas, tidak konsentrasi dalam bekerja, tidak mencapai sasaran kerja dan kurang mempertahankan prestasi kerja serta tingkah lakunya tidak terarah pada pencapaian tujuan dari pekerjaan.

Hasil Penelitian

Uji Korelasi Rank Spearman Antara Sikap Terhadap Pekerjaan Monoton Dengan Motivasi Kerja

Berdasarkan uji korelasi Rank Spearman diperoleh $r_s=0,797$. Pada tabel **Guilford**, angka korelasi tersebut termasuk ke dalam kriteria derajat korelasi tinggi. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa

terdapat hubungan yang positif antara sikap terhadap pekerjaan monoton dengan motivasi kerja pencatat meter bagian hubungan langganan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bandung, artinya semakin negatif pencatat meter mensikapi pekerjaan monoton maka semakin rendah motivasi kerjanya. Begitu pula sebaliknya, semakin positif pencatat meter mensikapi pekerjaan monoton maka semakin tinggi motivasi kerjanya. Pada tabel terlihat nilai $d = 63,52\%$, hal ini menunjukkan bahwa variabel sikap terhadap pekerjaan monoton memberikan kontribusi terhadap variabel motivasi kerja sebesar 63,52%.

Pekerjaan monoton sebagai objek yang disikapi oleh pencatat meter dapat disikapi secara positif dan negatif. Sikap positif ditunjukkan oleh pencatat meter dengan cara menyenangkan pekerjaannya sedangkan sikap negatif ditunjukkan oleh pencatat meter dengan cara tidak menyenangkan pekerjaannya. Seperti yang dikemukakan oleh **Mitchell (1982 : 127)**, sikap adalah suatu predisposisi untuk berespon dengan cara menyenangkan atau tidak menyenangkan objek, orang-orang, konsep dan lain-lain.

Pegawai yang menyenangkan pekerjaannya sebagai pencatat meter adalah pegawai yang memang merasa ingin bekerja apa adanya, bekerja tanpa kreativitas, tidak perlu berpikir lebih kompleks sehingga ketika dia dihadapkan pada pekerjaan monoton cenderung akan antusias terhadap pekerjaannya karena menghayati pekerjaannya sebagai suatu hal yang menyenangkan. Sebaliknya, pencatat meter yang memiliki sikap negatif terhadap pekerjaan monoton cenderung akan menghindari pekerjaannya karena menghayati pekerjaannya sebagai suatu hal yang tidak menyenangkan.

Pencatat meter yang memandang bahwa pekerjaannya tidak sesuai dengan

kebutuhan dalam dirinya yang menyebabkan pencatat meter tidak puas dengan pekerjaan yang dilakukan karena tidak mampu memenuhi kebutuhan dalam dirinya. Sebaliknya, pencatat meter yang memandang pekerjaannya sesuai dengan kebutuhan dalam dirinya, merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan karena mampu memenuhi kebutuhan dalam diri pencatat meter. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh **Steers & Porter (1979:69)**, apabila orang puas dengan pekerjaannya, hal tersebut disebabkan oleh karakteristik pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya dan kebutuhannya. Apabila seorang pekerja tidak menyukai pekerjaannya dapat disebabkan oleh kebutuhan dan keinginan yang belum terpenuhi.

Pencatat meter yang memiliki sikap yang positif akan memiliki motivasi kerja yang tinggi karena jika pencatat meter meyakini, merasa dan memiliki kecenderungan untuk bertingkah laku positif terhadap pekerjaannya maka ia akan merasa bahwa karakteristik pekerjaan yang dihadapinya, yaitu pekerjaan monoton dapat memberi daya, mengarahkan dan mempertahankan tingkah laku kerja yang optimal. Seperti yang dikemukakan oleh **Steers & Porter**, bahwa motivasi kerja adalah kondisi-kondisi yang mempengaruhi terbangkitnya, diarahkannya dan dipertahankannya tingkah laku yang relevan dengan lingkungan kerja. Dengan demikian, sikap terhadap pekerjaan monoton memiliki hubungan dengan motivasi kerja. Hubungan tersebut bersifat linear, artinya bila ingin lebih menaikkan motivasi kerja berarti harus mengubah sikap terlebih dahulu menjadi semakin positif atau sebaliknya ketika sikap terhadap pekerjaan monoton positif maka diikuti pula dengan peningkatan motivasi kerja.

1. Uji Korelasi Rank Spearman Antara Aspek-Aspek Sikap Terhadap Pekerjaan Monoton Dengan Motivasi Kerja.

Aspek Sikap terhadap Pekerjaan monoton	Motivasi Kerja
Tidak memerlukan kreativitas	Rs = 0.64
Tidak memberikan peluang untuk maju	Rs = 0.75
Tidak memberikan kebebasan bergerak dalam kerja	Rs = 0.81
Pekerjaan yang dilakukan selalu sama dan berulang-ulang	Rs = 0.83
Tidak memerlukan ketrampilan khusus	Rs = 0.56

Jika dibandingkan dengan keempat karakteristik pekerjaan monoton yang lain, **pekerjaan yang dilakukan bersifat sama dan berulang-ulang** adalah karakteristik pekerjaan monoton yang memiliki hubungan **paling tinggi** dengan motivasi kerja. Karyawan yang memiliki sikap negative terhadap pekerjaan dengan karakter tersebut, adalah mereka yang memiliki sifat dinamis, menyukai sesuatu yang baru, senang akan perubahan dan menyukai tantangan. Jika hadapkan dengan pekerjaan monoton dengan karakter pekerjaan yang dilakukan selalu sama dan berulang-ulang maka membuat ia tidak semangat dan tidak termotivasi untuk bekerja, dengan demikian motivasi kerjanya menjadi rendah. Sebaliknya, karyawan yang mensikapi positif terhadap pekerjaan monoton dengan karakter tersebut adalah orang-orang yang memang menyukai pekerjaan yang tidak bervariasi, tidak menantang dan tidak terlalu memerlukan banyak pemikiran karena selalu dilakukan berulang-ulang, dengan demikian, ketika dihadapkan pada pekerjaan monoton tersebut, mereka memiliki motivasi kerja yang tinggi. Diantara ke 5 karakter pekerjaan yang monoton yang dihayati oleh para pencatat meter di PDAM Bandung, yang berhubungan dan menentukan tinggi-rendahnya motivasi kerja adalah adalah 'pekerjaan yang dilakukan selalu sama dan berulang-ulang'. Pada

kenyataannya, pekerjaan yang dilakukan oleh pencatat meter memang tidak bervariasi. Pekerjaan yang dilakukan hanya mencatat angka pemakaian air yang terlihat pada *stand meter*. Para pencatat meter merasa bahwa pekerjaan yang dilakukannya tidak memiliki keberagaman aktivitas. Pencatat meter tidak melakukan pekerjaan lainnya dan pekerjaan tersebut dilakukan secara rutin, berulang-ulang setiap harinya. Menurut **Schultz (1982)**, pelaksanaan suatu aktivitas yang berulang-ulang menimbulkan perasaan resah, tidak enak dan melelahkan yang akan menghilangkan segala minat dan energi. Perasaan-perasaan tersebut timbul dari kebosanan pekerja terhadap pekerjaannya.

Sedangkan karakteristik pekerjaan monoton yang memiliki hubungan yang **sedikit lebih rendah** ($r_s=0,562$) dengan motivasi kerja jika dibandingkan dengan karakteristik pekerjaan monoton yang lain adalah '**tidak memerlukan keterampilan khusus**'. Meskipun demikian, dalam Parameter untuk menafsirkan tinggi rendahnya koefisien korelasi dari **Guilford** nilai r_s tersebut masih tergolong berkorelasi sedang, artinya bahwa indikator tidak memerlukan keterampilan khusus memiliki hubungan yang cukup erat dengan munculnya motivasi kerja pada pencatat meter, yang berarti bahwa semakin positif pencatat meter mensikapi pekerjaan yang tidak

memerlukan keterampilan khusus maka semakin tinggi motivasi kerja pencatat meter. Begitu pula sebaliknya, semakin negatif pencatat meter mensikapi pekerjaan yang tidak memerlukan keterampilan khusus maka semakin rendah motivasi kerjanya. Pekerjaan yang dilakukan oleh pencatat meter tidak menuntut keterampilan khusus yang harus dimiliki oleh pegawai. Dalam hal ini, pekerjaan yang dilakukan oleh pencatat meter tidak memerlukan keterampilan khusus karena dengan kemampuan membaca dan menulis, seseorang dapat melakukan pekerjaan sebagai pencatat meter. Pada kenyataannya, pencatat meter memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda-beda. Pencatat meter yang merasa bahwa pekerjaannya memang sesuai dengan latar belakang pendidikan yang sudah mereka tempuh (sampai Sekolah Dasar misalnya) akan merasa senang dengan pekerjaannya dan lebih memiliki motivasi kerja yang tinggi, begitu pula sebaliknya. Di PDAM Kota Bandung sendiri, rata-rata memiliki latar belakang pendidikan SMP. Sedangkan, pencatat meter yang merasa ingin menggunakan dan lebih mengandalkan keterampilan serta keahlian yang dimilikinya dibandingkan aktivitas fisik maka akan memiliki sikap yang negatif terhadap aspek ini karena pekerjaan yang dilakukan memang lebih menuntut aktivitas fisik. Hal ini akan membuat mereka merasa tidak tertantang dalam melakukan pekerjaannya sehingga mereka tidak mengerahkan usahanya untuk melakukan pekerjaan ini. Mereka cenderung memiliki motivasi kerja yang rendah. Namun demikian, nilai korelasi pada karakter 'tidak memerlukan ketrampilan khusus' dibandingkan dengan karakter lainnya untuk pekerjaan monoton, tergolong rendah, maka sesungguhnya karakter 'tidak memerlukan ketrampilan khusus' tidak banyak menentukan/ hanya sedikit menentukan tinggi-rendahnya motivasi pekerja para pencatat meter.

III. PENUTUP

Simpulan

1. Diperoleh hasil perhitungan statistik untuk korelasi antara sikap terhadap pekerjaan monoton dengan motivasi kerja menunjukkan adanya hubungan yang positif antara sikap terhadap pekerjaan monoton dengan motivasi kerja pencatat meter bagian hubungan langganan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bandung.
2. Nilai koefisien korelasi, $r_s=0,797$ yang berdasarkan tabel **Guilford** termasuk dalam kriteria tingkat korelasi tinggi, artinya bahwa hubungan antara sikap terhadap pekerjaan monoton dengan motivasi kerja memiliki hubungan yang erat. Hal ini berarti bahwa semakin negatif pencatat meter mensikapi pekerjaan monoton maka semakin rendah motivasi kerjanya. Begitu pula sebaliknya, semakin positif pencatat meter mensikapi pekerjaan monoton maka semakin tinggi motivasi kerjanya.
3. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh data bahwa aspek pekerjaan yang dilakukan selalu sama dan berulang-ulang memiliki hubungan yang paling tinggi dengan motivasi kerja. Dengan demikian, karakteristik inilah yang menentukan tinggi-rendahnya motivasi kerja karyawan pencatat meter dalam melaksanakan pekerjaannya.

Saran.

Jika dilihat berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka saran yang dapat

diberikan adalah :

1. Jika perusahaan ingin mempertahankan motivasi kerja tinggi dari para pencatat

- meter maka perusahaan diharapkan lebih memperhatikan karakter pekerjaan pencatat meter yang dirasakan oleh sebagian karyawan sebagai pekerjaan yang monoton.
2. Salah satu alternative adalah melalui pengendalian situasi dan lingkungan kerja yang tetap membuat pencatat meter memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya.
 3. Merekrut karyawan yang memiliki karakter yang sesuai dengan sifat pekerjaan yang monoton, sehingga dapat tetap termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya.
 4. Mengingat 'pekerjaan yang dilakukan dengan cara yang sama dan berulang-ulang memiliki korelasi yang tinggi dengan motivasi kerja, maka diharapkan dapat mengembangkan cara yang lebih efektif dan efisien agar tetap membangun semangat dan pekerja tidak merasa jenuh yang berdampak pada motivasi kerjanya.
 5. Rotasi karyawan juga dapat merupakan salah satu cara untuk mengurangi rasa jenuh terhadap satu pekerjaan yang dirasakan monoton.

DAFTAR PUSTAKA

- A, Suharsimi. 2003. *Manajemen Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Azwar Saifuddin, Drs. 1995. *Sikap Manusia (Teori dan Pengukurannya)*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Davis, Keith and Newstrom, John W. 1985. *Human Behavior At Work*. Singapore : Mc Graw Hill Book Company.
- Herzberg, F. B. Mausner. BB. Synderman. 1959. *The Motivation to Work Second Edition*. New York : Jhon Willey & Son Inc.
- J. Ernest, Cormick, Mc. 1979. *Industrial Psychology*. New Delhi : Prentice Hall of India.
- Jewell, LN & Marc, S. 1998. *Psikologi Industri/Organisasi Modern*. Jakarta : Arcan.
- Nasir, Moh. 1999. *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Prihartini, R. R. 2002. *Hubungan Antara Sikap Terhadap Pekerjaan Monoton Dengan Tampilan Kerja Pada Karyawan Penerangan Lokal (108) PT TELKOM Divisi Regional III*. Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Islam Bandung.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi 12*. Jakarta : Salemba Empat.
- Siegel, S. 1956. *Nonparametric Statistics For The Behavioral Science*. Tokyo : Mc Graw Hill Kogakusha, Ltd.
- Steers, R.M., Porter L.W. 1979. *Motivation and Work Behavior*. Singapura : Mc Graw Hill.
- Steers, R.M., Porter L.W. 1987. *Motivation and Work Behavior*. Singapura : Mc Graw Hill.
- Steers, R. M and Porter L. W. 1989. *Motivation and Work Behavior*. Third Edition. New York : McGraw-Hill Book Co.
- Steers, R.M., Porter L.W. 1991. *Motivation and Work Behavior*. Singapura : Mc Graw Hill.
- Stoner, James A. F. 1994. *Manajemen Edisi Kedua*. Jakarta : Erlangga.
- Subino. 1987. *Konstruksi dan Analisis Tes*. Jakarta : Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.
- Suwarto, T. X. 1999. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta : Universitas Atma Jaya.
- Wexley, N., Yukl, A. 1977. *Organizational Behavior And Personnel Psychology*.
- Wisetya. 2004. *Hubungan Antara Sikap Terhadap Sistem Kompensasi Dengan Motivasi Kerja Karyawan Distrik Rumbai PT Caltex Pacifik Indonesia*. Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Islam Bandung.
- Yuwono I., Suhariadi F., dkk. 2005. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Surabaya : Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.