

# **PERBEDAAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN SEBELUM DAN SESUDAH MENDAPATKAN PELATIHAN OUTBOUND PADA PT. ASTRA NISSAN DIESEL INDONESIA**

**Wahyu Widyarti, Ritandiyono, S.Psi. Msi.**

Skripsi, Fakultas Psikologi, 2006

Universitas Gunadarma

<http://www.gunadarma.ac.id>

kata kunci : motivasi kerja, pelatihan outb

Abstraksi :

Suatu organisasi atau perusahaan sering mengalami beragam kesulitan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Padahal organisasi atau perusahaan tersebut ditunjang sumber daya yang handal. Hal ini dikarenakan banyak faktor yang berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan, antara lain kelancaran komunikasi antar personil/ karyawan dan lain-lain. Untuk meningkatkan anggota atau staf dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam hal kerjasama dalam satu tim (team work), tidak cukup bila hanya diberikan pembekalan dan pengarahan dalam bentuk teori atau pengetahuan saja. Salah satu upaya yang dapat ditempuh adalah melalui training atau pelatihan yang memanfaatkan kelebihan alam (Outbound Training) sehingga membebaskan kembali semua kukungan dan beban pegawai atas sebuah pekerjaan. Istilah pelatihan outbound paling tidak telah dikemukakan oleh beberapa ahli diantaranya yaitu Ancok, Fadjari dan Johnson. Menurut Ancok (2003) Pelatihan Outbound (Outbound Training) adalah suatu program manajemen di alam terbuka yang mendasarkan pada prinsip experiential learning (belajar melalui pengalaman langsung) yang disajikan dalam bentuk permainan, simulasi, diskusi dan petualangan sebagai media penyampaian materi. Dalam program pelatihan outbound tersebut, peserta secara aktif dilibatkan dalam seluruh kegiatan yang dilakukan, dengan langsung terlibat pada aktivitas (learning by doing). Peserta akan segera mendapat umpan balik tentang dampak dari kegiatan yang dilakukan sehingga dapat dimanfaatkan sebagai bahan pengembangan diri masing-masing peserta di masa mendatang. Oleh karena itu, setelah mengikuti kegiatan pelatihan outbound (Outbound Training) peserta diharapkan mampu termotivasi untuk bekerja lebih baik, lebih efisien dan lebih efektif. Karena motivasi merupakan faktor yang paling krusial dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Penelitian ini dilakukan pada 30 subyek yaitu karyawan - karyawan PT. Astra Nissan Diesel Indonesia, dengan menggunakan teknik purposive

sampling. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner dan skala motivasi kerja. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS versi 10. Sedangkan teknik analisa data penelitian ini dilakukan dengan teknik paired sample t-test. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan motivasi kerja karyawan sebelum dan sesudah mendapatkan pelatihan outbound.. Hal ini didukung dari hasil uji validitas yang bergerak antara 0,3333 sampai dengan 0,6732, yang menunjukkan bahwa ada 33 item yang dinyatakan valid dari 50 item. Dan uji reliabilitas diperoleh nilai sebesar 0,8712. Dari hasil uji hipotesis diperoleh nilai  $t = -3,205$  dengan taraf signifikansi 0,003 ( $p < 0,05$ ).