

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **I.A. Latar Belakang Masalah**

Sebagai makhluk sosial pastinya kita tidak akan dapat hidup sendiri. Dimana dan situasi apapun, setiap individu akan membutuhkan individu lainnya, diantaranya dalam lingkungan kerja, sekolah, keluarga dan sebagainya. Setiap individu akan saling membangun hubungannya dengan oranglain sama halnya di lingkungan kerja atau dalam suatu organisasi. Suatu organisasi atau perusahaan pasti akan terdapat sumber daya manusia atau karyawan.

Organisasi menurut Chaplin (2008), adalah suatu struktur atau pengelompokkan yang terdiri dari unit-unit yang berfungsi secara saling berkaitan sedemikian rupa, sehingga tersusun suatu kesatuan yang terpadu. Suatu organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi, serta membutuhkan tingkat kemampuan individu, komitmen individu serta individu yang siap dalam menghadapi suatu perubahan didalam organisasi. Sama halnya jika berada di tempat kerja, perusahaan juga merupakan bentuk dari suatu organisasi. Dengan demikian perusahaan juga membutuhkan dan memiliki sumber daya manusia yang bisa disebut dengan karyawan. Sebagai makhluk sosial, para karyawan tersebut membutuhkan interaksi sosial.

Hubungan interpersonal adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam situasi kerja dan dalam organisasi sebagai motivasi untuk bekerjasama secara produktif, sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis, dan sosial (Robbins, 1999). Tujuan dibinanya hubungan antar manusia dalam organisasi yaitu untuk mencegah timbulnya konflik terutama konflik antar

pribadi dalam organisasi tersebut yang biasanya dapat merugikan kelangsungan aktivitas organisasi. Manfaat dari hubungan antar pribadi yang baik pada suatu organisasi adalah setiap masalah dapat diselesaikan dengan penuh kekeluargaan, adanya saling menghargai dan percaya antar karyawan, pelaksanaan pekerjaan diliputi oleh suasana santai dan keakraban.

Namun dengan adanya hubungan interpersonal di lingkungan kerja ini ternyata tidak hanya membangun hubungan yang akrab saja. Tetapi beberapa karyawan di lingkungan kerja tersebut mengalami ketertarikan interpersonal hingga ke hubungan yang lebih khusus seperti hubungan percintaan. Percintaan di tempat kerja adalah kejadian yang umum, dan faktor-faktor yang mendorong terjadinya ketertarikan interpersonal, percintaan dan cinta pada situasi apa pun juga Pierce, Byrne dan Aguinis (Baron, 2005)

Suatu kenyataan bahwa kita selalu ingin berhubungan dengan orang lain yang berarti kita tertarik pada orang lain, atau kita ingin menarik orang lain. Maka akan muncul istilah-istilah menyukai, mencintai, persahabatan, dan hubungan intim lainnya, seperti daya tarik interpersonal yang sekarang ini telah menjadi kekuatan yang amat penting dalam masyarakat. Faktor-faktor yang mendukung daya tarik interpersonal secara garis besar dibedakan menjadi dua, yaitu faktor personal dan situasional faktor personal yaitu faktor-faktor yang berasal dari karakteristik pribadi individu sedangkan faktor situasional berasal dari sifat-sifat obyektif. Didalam faktor tersebut mempunyai beberapa sub aspek yaitu kedekatan, keakraban, dan persamaan (Sarwono, 2009).

Berdasarkan fenomena yang terjadi di akhir-akhir ini di beberapa media diungkapkan bahwa banyak orang menemukan kekasih dan mengalami hubungan percintaan di tempat kerja. Berdasarkan Psychology Today sebuah penelitian yang dikutip Daily Mail, dalam survei yang melibatkan 2000 orang dewasa beberapa waktu lalu di Inggris terungkap 14% membuktikan jika pasangan sekantor atau di tempat kerja memang lebih potensial untuk menuju jenjang

pernikahan, dibanding yang dikenalkan oleh teman hanya 11% yang pada akhirnya menuju kepernikahan. Alasannya, hubungan pasangan satu kantor dapat terjalin lebih kuat karena berawal dari persahabatan. Mereka juga memiliki ketertarikan yang serupa sehingga lebih mudah mengenal satu sama lain, apalagi jika keduanya memiliki karier yang sama. Dan ternyata ada sejumlah lingkungan kerja yang pegawainya lebih banyak terlibat cinta lokasi dengan sesama rekan kerja. Berdasarkan penelitian AOL terungkap jika fashion menempati urutan pertama sebagai industri yang paling sering punya pasangan sekantor. Penelitian tersebut menyatakan 83,87% dari mereka pernah sekali atau lebih menjalin hubungan percintaan dengan sesama rekannya. Dari penelitian tersebut industri yang sering mengalami hal ini yakni Fashion, Politik, Transportasi & Logistik, Konstruksi, Bank/keuangan, Sektor Publik, Teknologi & IT, Teknik mesin, Sales, Media & Iklan, Personalia, Travel & pariwisata.

Selain itu dalam penelitiannya Yuningsih (2015) mengungkapkan bahwa ketertarikan interpersonal mempengaruhi *work engagement* pada karyawan sebesar 60,68%. Artinya, semakin tinggi ketertarikan interpersonal yaitu semakin tinggi perasaan suka, memiliki penilaian positif terhadap rekan kerja, merasa terjalinnya kedekatan dan kenyamanan dalam berelasi maka akan semakin tinggi pula tingkat *work engagement*.

PT.X merupakan salah satu industri yang bergerak di bagian ritel yaitu fashion. Penulis menemukan fenomena yang sama di perusahaan ini. PT.X mempekerjakan karyawan, yang kemungkinan besar setiap karyawan akan menjalin hubungan dengan rekan kerjanya. Berdasarkan wawancara singkat dengan beberapa karyawan di PT.X ternyata ada beberapa yang mengalami ketertarikan interpersonal di lingkungan kerja, sejauh ini diketahui ada 10 pasang berpacaran dan bahkan 3 pasang menikah. Mereka mengaku bahwa pasangan mereka saat ini berawal dari pertemanan di lingkungan kerja. Karyawan PT.X ini menjelaskan hubungannya

dengan pasangannya saat ini, diawali dengan pertemanan biasa. Seiring berjalannya waktu mereka semakin sering berjumpa dan akhirnya membangun persahabatan dan menjalin hubungan yang lebih serius bahkan sampai kepada pernikahan. Karyawan PT.X ini mengakui karena berada di tempat kerja yang sama, mau tidak mau pasti akan sering bertemu. Karyawan ini menjelaskan tidak hanya dia yang mengalami hal tersebut, rekan kerjanya yang lain juga mengalami hal yang sama. Banyak karyawan di PT.X tersebut pada akhirnya menjalin hubungan pacaran dengan rekan kerja mereka.

Berikut ini adalah hasil wawancara yang mendukung pernyataan diatas. Subjek berinisial S, perempuan, 29 tahun:

*“Gak nyangka sih pada akhirnya bisa jadian sama dia. Apalagi saya orangnya cuek, dia juga kayak cool gitu dan saya masih punya pacar. Kemudian waktu itu pas pulang kita pernah ketemu di lampu merah dekat rumah, ternyata rumah dia itu dekat sama rumah aku. Terus waktu itu saya tugasnya di depan pintu masuk, dia juga kebetulan ngasir dekat pintu itu juga, lama kelamaan jadi dekat. Pernah juga pas kemarin bulan-bulan puasa, nah disitu ada acara buka puasa bersama dari tempat kerja terus kita rame-rame sama teman kerja berangkatnya, ya udah akhirnya dia ngajak pergi bareng. Habis itu setiap ada acara kita jadi sering sama, diajakin dia. Terus pernah waktu itu dia sms gitu, dulu kan belum ada BBM, nanya dah berangkat kerja belum?, terus ya udah dia mau ngajak berangkat kerja bareng gitu, terus aku pikir ya udah lumayan ngirit gitu. Pas malam minggu dia datang main juga kerumah, ya udah akhirnya bapak juga lihat, terus nanya kenapa gak sama itu aja kan baik. Ya udah akhirnya aku jalanlah sama dia. (Komunikasi Personal), 10 April 2017*

Subjek berinisial A, laki-laki, 32 tahun yang juga pasangan dari subjek S:

*“Awalnya kita ketemu ditempat kerja sih yang pastinya saat itu posisi saya sebagai kasir dan dia sebagai greeter. Kita kenal ya karna dari temen juga, terus sering ketemunya gitulah. Terus lama-kelamaan kita sering bercandaan gitu sama temen-temenkan,yah kalau boleh jujur sih saya suka lihat dia waktu jadi greeter,cantik gitu. Ya udah akhirnya kenal,makin dekat, sering bareng-bareng ahirnya ga berapa lama kita jadian gitu,terus waktu kenalan juga sama orangtuanya pas itu pernah anter dia pulang welcome gitu.(Komunikasi Personal), 12 April 2017*

Subjek berinisial B, laki-laki, 22 tahun yang juga memiliki pasangan di tempat kerja:

*“Yah enakny kita jadi nambah semangat. Bisa ketemu orang yang disayang, dekat, satu kerjaan lagi. Yang ga enakny sama orang-oranglah, tapi banyakan enaknyalah.”*

Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa subjek S pada awalnya tidak terlalu tertarik terhadap pasangannya namun karena adanya kedekatan yang semakin intens dengan sering berkomunikasi dan daya tarik fisik seperti yang dikatakan oleh subjek A serta faktor-faktor lain yang mendukung, membuat subjek akhirnya mengambil keputusan untuk memiliki hubungan yang lebih khusus seperti hubungan percintaan. Suatu hubungan akan mengarahkan seseorang untuk membuat komitmen yang akan menjadi dasar untuk mempertahankan hubungan tersebut (Baron, 2005).

Ketertarikan interpersonal merupakan sikap seseorang mengenai orang lain. Ketertarikan meliputi evaluasi sepanjang suatu dimensi yang berkisar dari sangat suka hingga sangat tidak suka (Baron, 2004). Faktor dari ketertarikan interpersonal diantaranya yaitu kedekatan. Kedekatan dalam penelitian mengenai ketertarikan adalah kedekatan antara tempat tinggal dua individu, tempat duduk di kelas, lokasi kerja, dan lain-lain. Semakin dekat jarak fisik, semakin besar kemungkinan bahwa orang mengalami kontak secara berulang dan dengan demikian mengalami *repeated exposure*. *Repeated exposure* merupakan kontak yang terus-menerus dengan sebuah stimulus. Seperti hal yang telah di akui oleh karyawan PT.X karena berada di lingkungan kerja yang sama dan diikuti dengan intensitas waktu dalam bekerja selama 8 jam setiap hari mendukung terjadinya kedekatan antar karyawan.

Tentu dalam ketertarikan interpersonal tidak saja hanya dipengaruhi oleh kedekatan, ada juga faktor-faktor ketertarikan interpersonal lainnya. Dari penjelasan diatas peneliti ingin mengetahui bagaimana sebenarnya seseorang mengalami ketertarikan interpersonal dengan rekan

di tempat kerja yang sama sampai kepada menjalin hubungan lebih dalam seperti hubungan percintaan.

## **I.B. Fokus Masalah**

Fokus masalah yang dilihat peneliti sebagai berikut : “bagaimana gambaran faktor-faktor ketertarikan interpersonal pada karyawan/ti yang memiliki hubungan percintaan di tempat kerja” dengan menganalisis :

- Bagaimana faktor kesenangan yang didapatkan setiap subjek dengan pasangannya.
- Kesamaan apa yang membuat subjek memiliki ketertarikan dengan pasangannya.
- Kedekatan seperti apa yang selama ini membuat subjek tertarik dengan pasangannya.
- Bagaimana subjek dengan pasangannya saling melengkapi.
- Apa yang membuat subjek tertarik pada pasangannya secara fisik.
- Kemampuan/keterampilan apa yang dimiliki setiap pasangan subjek sehingga membuat mereka tertarik terhadap pasangannya.
- Berdasarkan pengalaman subjek sejauh ini, bagaimana pendapat mereka terhadap pasangannya dalam menanggapi setiap pembicaraan yang dilakukan.
- Bagaimana hubungan timbal balik subjek dengan pasangannya.
- Bagaimana menurut subjek karakteristik pasangan yang menarik, dan apakah pasangannya saat ini sama dengan karakteristik tersebut.

## **I.C. Tujuan Penelitian**

Untuk mendeskripsikan analisis faktor-faktor yang mempengaruhi ketertarikan interpersonal pada karyawan/ti yang memiliki hubungan percintaan di tempat kerja.

## **I.D. Manfaat Penelitian**

### **I.D.1 Manfaat teoritis**

1. Diharapkan dalam penelitian ini dapat memberikan sumbangan informasi bagi dunia psikologi dan khususnya psikologi sosial pada umumnya tentang analisis faktor ketertarikan interpersonal pada pasangan yang memiliki hubungan percintaan di tempat kerja yang sama.
2. Dari penelitian ini diharapkan dapat memperkaya sumber kepustakaan psikologi dan disamping itu juga diharapkan sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan serta perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama di masa yang akan datang.

### **I.D.2 Manfaat praktis**

1. Penelitian ini menambah wawasan karyawan tentang ketertarikan interpersonal terhadap rekan yang bekerja di tempat kerja yang sama.
2. Pembaca mendapat pengetahuan tentang ketertarikan interpersonal pada karyawan/ti yang memiliki hubungan percintaan di tempat kerja.
3. Menambah wawasan yang baru bagi perusahaan sendiri tentang ketertarikan interpersonal antar karyawan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**



## **II.A. Ketertarikan Interpersonal**

### **II.A.1. Definisi Ketertarikan Interpersonal**

Ketertarikan interpersonal (Baron & Byrne, 2003) sikap seseorang mengenai orang lain. Ketertarikan meliputi evaluasi sepanjang suatu dimensi yang berkisar dari sangat suka hingga sangat tidak suka.

Baron & Byrne (Sarlito & Eko, 2009) menjelaskan bahwa daya tarik interpersonal adalah penilaian seseorang terhadap sikap orang lain, di mana penilaian ini dapat diekspresikan melalui suatu dimensi, dari *strong liking* sampai dengan *strong dislike*. Jadi, ketika kita berkenalan dengan orang lain, kita sebenarnya melakukan penilaian terhadap orang tersebut, apakah orang tersebut cukup sesuai untuk menjadi teman kita atau orang tersebut kurang sesuai, sehingga kita lebih memilih untuk tidak melakukan interaksi sama sekali. Penilaian ini adalah dalam konteks hubungan interpersonal.

Faturochman (2006) menyatakan seseorang yang menarik wajahnya biasanya akan diberi penilaian yang baik. Orang yang memberi penilaian baik berarti mempunyai sikap yang positif. Oleh karena itu ketertarikan didefinisikan sebagai sikap positif terhadap orang lain.

Brehn & Kassin (1993) menyatakan bahwa istilah daya tarik interpersonal digunakan untuk merujuk secara khusus keinginan seseorang untuk mendekati orang lain (Widyastuti, 2014). Sedangkan Bringham (1993) menyatakan bahwa daya tarik interpersonal adalah kecenderungan untuk menilai seseorang atau suatu kelompok secara positif, untuk mendekatinya dan untuk berperilaku secara positif kepadanya.

## II.A.2. Faktor Pembentukan Ketertarikan Interpersonal

Dalam melakukan hubungan interpersonal, secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi suatu ketertarikan interpersonal (*interpersonal attraction*), yaitu faktor internal, eksternal dan interaksi (Sarlito & Eko, 2009).

### A. Faktor Internal

Faktor dari dalam diri kita meliputi dua hal, yaitu kebutuhan untuk berinteraksi (*need for affiliation*) dan pengaruh perasaan. Interaksi antara satu orang dengan orang lain bisa terjadi dimana saja, misalnya dirumah, sekolah, kantor, kantin, supermarket, lapangan, dan lain-lain. Namun, kebutuhan untuk saling berinteraksi dengan orang-orang di sekitar kita berbeda-beda satu sama lain.

#### 1. Kebutuhan Untuk Berinteraksi (*Need For Affiliation*)

Kita cenderung ingin berinteraksi dengan orang lain, namun di lain waktu, terkadang kita juga tidak ingin berinteraksi atau ingin sendirian. Menurut McClelland, kebutuhan berinteraksi adalah suatu keadaan dimana seseorang berusaha untuk mempertahankan suatu hubungan, bergabung dalam kelompok, berpartisipasi dalam kegiatan, menikmati aktivitas bersama, saling mendukung, dan konformitas. Seseorang yang memiliki kebutuhan untuk berinteraksi, berusaha mencapai kepuasan terhadap kebutuhan ini, agar disukai, diterima oleh orang lain, serta mereka cenderung untuk memilih bekerja bersama orang yang mementingkan keharmonisan dan kekompakan kelompok.

#### 2. Pengaruh Perasaan

Perasaan merupakan keadaan emosional seseorang, perasaan dan suasana hati. Emosi memiliki pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap ketertarikan. Efek langsung terjadi

jika orang lain melakukan atau mengatakan sesuatu yang membuat anda merasa baik atau buruk. Anda menyukai orang yang membuat anda merasa baik dan tidak menyukai orang-orang yang membuat anda merasa buruk. Efek yang tidak langsung terjadi jika keadaan emosional anda dibangkitkan oleh hal lain yang bukan merupakan orang yang sedang anda evaluasi. Tanpa mempedulikan sumbernya, evaluasi anda akan cenderung dipengaruhi oleh afek yang terasosiasi tersebut.

## B. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang memengaruhi dimulainya suatu hubungan interpersonal adalah kedekatan (*proximity*) dan daya tarik fisik. Baron & Bryne (Sarlito & Eko, 2009) menjelaskan bahwa kedekatan secara fisik antara dua orang yang tinggal dalam satu lingkungan yang sama seperti dikantor dan dikelas, menunjukkan bahwa semakin dekat jarak geografis diantara mereka, semakin besar kemungkinan kedua orang tersebut untuk saling bertemu. Selanjutnya, pertemuan tersebut akan menghasilkan penilaian positif satu sama lain, sehingga timbul ketertarikan diantara mereka. Hal ini disebut juga dengan *more exposure effect*, penelitian ini dilakukan oleh Zajonc tahun 1968. Kita cenderung menyukai orang yang wajahnya biasa kita kenali dibandingkan dengan orang yang wajahnya tidak kita kenal Miller & Perlman, 2009 (Sarlito & Eko, 2009).

### 1. Daya tarik fisik

Menurut Baron & Bryne (Sarlito & Eko, 2009) daya tarik fisik merupakan kombinasi karakteristik yang dievaluasi sebagai cantik atau tampan pada ujung yang paling ekstrem dan tidak menarik pada ujung yang lain. Penampilan fisik sangat mempengaruhi berbagai jenis evaluasi interpersonal, termasuk rasa suka. Penampilan menarik

dipersepsikan sebagai karakteristik positif yang mempengaruhi ketertarikan interpersonal dan pemilihan interpersonal.

### C. Faktor Interaksi

Pada faktor interaksi terdapat 2 hal, yaitu persamaan-perbedaan (*similarity-dissimilarity*) dan reciprocal liking.

#### 1. Persamaan-perbedaan

Menurut Baron & Bryne (Sarlito & Eko, 2009) kesamaan sikap merupakan sejauh mana dua individu memiliki sikap yang sama mengenai beberapa topik. Pada praktiknya, istilah ini juga meliputi kesamaan keyakinan, nilai-nilai, dan minat. Miller & Perlman (Sarlito & Eko, 2009) mengemukakan bahwa sangat menyenangkan ketika kita menemukan orang yang mirip dengan kita dan saling berbagi asal usul, minat, dan pengalaman yang sama. Semakin banyak persamaan semakin mereka saling menyukai. Sebuah penelitian Gaunt (Sarlito & Eko, 2009) menunjukkan pasangan suami isteri yang memiliki kepribadian yang hampir sama akan memiliki pernikahan yang lebih berbahagia daripada pasangan suami isteri yang memiliki kepribadian berbeda.

Jones (Sarlito & Eko, 2009) menjelaskan bahwa ketika kita menyukai seseorang yang memiliki opini berbeda dengan kita, kita mengasumsikan bahwa orang tersebut menyukai kita apa adanya dan bukan karena opini kita. Keuntungan yang dapat diperoleh dari berinteraksi dengan orang yang memiliki sikap berbeda adalah kita lebih dapat belajar hal yang baru dan bernilai darinya (Kruglanski & Mayselless, 1987, dalam Sarlito & Eko 2009).

## 2. *Reciprocal Liking*

Faktor lain yang juga mempengaruhi kita kepada orang lain adalah bagaimana orang tersebut menyukai kita. Secara umum, kita menyukai orang yang juga menyukai kita dan tidak menyukai orang yang juga tidak menyukai kita. Dengan kata lain, menurut Dwyer (Sarlito & Eko, 2009) kita memberikan kembali (*reciprocate*) perasaan yang diberikan orang lain kepada kita. Ia juga menambahkan, pada dasarnya, ketika kita disukai orang lain, hal tersebut dapat meningkatkan *self esteem* (harga diri), membuat kita merasa bernilai, dan akhirnya mendapatkan *positive reinforcement*.

Ketertarikan orang lain pada kita bukanlah sesuatu yang ada dengan sendirinya. Ketertarikan tersebut terbentuk mengikuti proses-proses yang sebenarnya dapat dijelaskan. Rahman (2014) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi ketertarikan interpersonal secara spesifik dari yang sudah diungkapkan dalam Sarlito & Eko (2009) yang juga menjadi acuan dari penelitian ini.

Berikut adalah beberapa penjelasan mengapa orang lain tertarik pada kita:

### 1. Kesenangan

Orang lain tertarik pada kita karena kita yakin dapat mendatangkan kesenangan atau keuntungan bagi dirinya. Keuntungan tersebut bisa berupa kesenangan psikologis, imbalan material, pujian, penghargaan, informasi, kemudahan, akses kepada orang lain yang disukai dan lain-lain (dalam Rahman, 2014).

Teori belajar dan teori insentif memberikan penjelasan tentang mekanisme spesifik di mana ganjaran memengaruhi rasa suka. Prinsip dasar dalam teori belajar adalah penguatan. Kita menyukai orang yang dengan satu atau lain cara memberi ganjaran sebagai penguatan dari

tindakan/sikap kita. Salah satu tipe ganjaran yang penting adalah persetujuan sosial, dan banyak penelitian memperlihatkan bahwa kita cenderung menyukai orang yang menilai kita secara positif. Dalam eksperimen Aronson & Linder (1956), subjek-subjek mengalami serangkaian interaksi dengan pasangannya yang berperan sebagai subjek lain. Hasil eksperimen menunjukkan secara signifikan subjek lebih menyukai pasangannya yang mengatakan hal-hal positif tentang subjek ketimbang bila ia memberikan penilaian yang negatif (dalam Sears, dkk. 1992).

## 2. Kesamaan

Orang lain tertarik pada kita karena terdapat kesamaan antara diri kita dengan dirinya. Kesamaan yang dimaksud adalah kesamaan dalam hal sikap, hobi, kepribadian atau sama dalam hal agama, suku-bangsa, tempat tinggal atau bahasa. Kesamaan tersebut dapat menimbulkan ketertarikan karena kesamaan dapat membuat kita lebih mudah didalam meramalkan apa yang akan terjadi, kita akan mendapatkan kesenangan akibat keselarasan pendapat, kebiasaan, dan kesatuan aktivitas (Rahman, 2014).

Riset Theodore Newcomb (1961) memperlihatkan bahwa teman sekamar yang sebelum kenalan mempunyai sikap satu sama lain dan mengakhirinya dalam hubungan persahabatan, teman sekamar yang berbeda cenderung tidak menyukai satu sama lain dan tidak menjadi sahabat (dalam Sears, dkk. 1992). Alasan mengapa kesamaan penting dalam ketertarikan interpersonal yaitu :

Pertama, kesamaan akan mendatangkan ganjaran. Orang yang mempunyai kesamaan dengan kita cenderung menyetujui gagasan kita tentang kebenaran pandangan kita. Sebaliknya, tidak menyenangkan menjumpai orang yang tidak sependapat dengan kita, yang mencela keyakinan kita, dan yang menantang selera serta penilaian kita (dalam Sears, dkk. 1992).

Kedua, tentang kaitan kesamaan dengan ketertarikan interpersonal berasal dari teori keseimbangan kognitif oleh Newcomb (1961) dan Heider (1958). Formulasi dari teori keseimbangan yaitu menyatakan hubungan antara (1) rasa suka individu terhadap orang lain, (2) sikapnya mengenai suatu topik, dan (3) sikap orang lain yang dipersepsikan mengenai topik yang sama. Keseimbangan berakibat pada keadaan emosional yang positif, ketidak seimbangan berakibat pada keadaan emosional yang negatif, dan keadaan tidak seimbang mengakibatkan ketidakpedulian (Baron & Byrne, 2003).

### 3. Kedekatan

Orang lain tertarik pada kita karena terdapat kedekatan tempat antara kita dengan dirinya. Kedekatan akan meningkatkan kemudahan interaksi, kesamaan, dan frekuensi pertemuan, itu sebabnya mengapa kita suka berinteraksi dengan tetangga, teman kuliah, atau rekan kerja (Rahman, 2014).

Menurut teori dari Zajonc, paparan berulang atau *repeated exposure* terhadap stimulus apapun yang sedikit negatif, netral, atau positif, akan berakibat pada meningkatnya evaluasi positif terhadap stimulus tersebut. *Repeated exposure* merupakan kontak yang terus menerus dengan sebuah stimulus (Baron & Byrne, 2003).

### 4. Saling Melengkapi

Orang lain tertarik pada kita karena satu sama lain saling melengkapi kebutuhan masing-masing. Hal ini bisa menjelaskan mengapa orang yang pendek cenderung suka yang tinggi, yang berkulit putih suka yang hitam, dan seorang pendiam suka yang cerewet. Menurut Murstein

(Rahman, 2014) dalam perkembangan hubungan interpersonal lebih lanjut, saling melengkapi dalam hal peran memegang peranan dibanding di awal perjumpaan.

Dalam penelitian Walster & Walster (1963) menyusun hipotesis bahwa para mahasiswa akan lebih mempunyai keinginan untuk berhubungan dengan orang-orang asing yang tidak sama bila sebelumnya mereka mengetahui bahwa orang-orang asing itu akan menyukai mereka. Subjek dapat memilih untuk ikut serta dalam kelompok diskusi yang terdiri dari orang-orang yang mempunyai banyak kesamaan dengan mereka sendiri (mahasiswa psikologi tingkat pertama) atau yang terdiri dari orang-orang yang tidak sama (ahli psikologi, karyawan pabrik). Sebelum menentukan pilihan mereka, beberapa mahasiswa diberitahu bahwa orang-orang didalam seluruh kelompok itu cenderung menyukai mereka, yang lain diberitahu bahwa anggota kelompok itu cenderung tidak menyukai mereka. Bila mahasiswa itu yakin bahwa mereka disukai, mereka akan lebih suka bergabung dengan orang yang tidak sama. Bila mahasiswa itu berpikir bahwa mereka tidak akan disukai, mereka akan bergabung dengan orang lain yang mempunyai kesamaan. Perasaan diterima merupakan prasyarat untuk menghargai perbedaan. Keuntungan lain dari perbedaan adalah bahwa hal tersebut memungkinkan kita untuk membagi tugas sesuai dengan keterampilan dan minat orang yang berlainan (dalam Sears, dkk. 1992).

## 5. Daya Tarik Fisik.

Orang lain tertarik pada kita karena fisik kita cukup menarik bagi dirinya. Hal ini bisa menjelaskan mengapa orang cenderung menolong wanita cantik, atau menghukum mereka lebih ringan ketika berbuat salah.



Menurut Brehm & Kassir (Rahman, 2014) ada beberapa sebab yang mungkin berhubungan dengan daya tarik fisik dan ketertarikan interpersonal, yaitu:

- Mendapatkan kesenangan dengan melihat orang yang secara fisik menarik.
- Kecantikan/kegantengan merupakan stereotip yang baik.
- Keterampilan interpersonal orang yang secara fisik menarik relatif baik. Hal itu disebabkan orang-orang biasanya memperlakukan orang yang secara fisik menarik dengan cara yang lebih baik pula.
- Ada keuntungan-keuntungan tertentu ketika berdekatan-dekat dengan orang yang secara fisik menarik.

## 6. Kompetensi.

Orang lain tertarik pada kita karena kita memiliki kompetensi tertentu. Menjadi orang cerdas secara akademis biasanya banyak disukai orang. Begitu juga halnya dengan cerdas dalam hal-hal lain seperti pandai bergaul, pintar ngomong, pintar sulap, atau ahli dalam bidang tertentu (Rahman, 2014).

Menurut teori pertukaran sosial dan reinforcement, ketika orang lain memberi ganjaran atau konsekuensi yang positif terhadap diri kita, maka kita cenderung ingin bersamanya dan menyukainya. Orang yang mampu, kompeten dan pintar dapat memberi ganjaran (keuntungan) kepada kita. Mereka dapat membantu kita menafsirkan kejadian-kejadian yang ada, dan sebagainya. Hal-hal seperti ini menyebabkan orang yang memiliki kompetensi, pintar, lebih disukai daripada yang tidak memiliki kemampuan tersebut.

Suatu pengecualian yang menarik pada prinsip kompetensi yang menimbulkan rasa suka adalah kasus seseorang yang sedikit “terlalu sempurna” untuk disukai. Penelitian Aronson,

Willerman, & Floyd (1966) (dalam Sears, dkk. 1992) menemukan bahwa orang yang paling disenangi justru orang yang memiliki kemampuan tinggi tetapi menunjukkan beberapa kelemahan. Ia menciptakan empat kondisi eksperimental yaitu :

- *Pertama*, orang yang memiliki kemampuan tinggi dan berbuat salah. Orang-orang dengan tipe ini dinilai paling menarik.
- *Kedua*, orang yang berkemampuan tinggi tetapi tidak berbuat salah. Orang-orang tipe ini dinilai menarik.
- *Ketiga*, orang yang memiliki kemampuan rata-rata dan berbuat salah. Orang-orang dengan tipe ini dinilai sebagai orang yang paling tidak menarik.
- *Keempat*, orang yang berkemampuan rata-rata dan tidak berbuat kesalahan. Orang biasa yang tidak berbuat salah ini ditempatkan dalam urutan ketiga dari sisi daya tarik.

Namun beberapa penelitian berikutnya menunjukkan bahwa orang semakin tidak menarik karena ia sering berbuat kesalahan, sekalipun orang tersebut adalah orang yang dianggap memiliki kompetensi tinggi (Widyastuti, 2014)

## 7. Kehangatan Personal.

Orang lain tertarik pada kita karena kita dapat memberikan kehangatan psikologis ketika berinteraksi dengannya. Orang yang hangat secara personal adalah orang yang dapat menunjukkan sikap positif terhadap lawan bicaranya atau orang yang secara personal dapat menunjukkan minat dan ketertarikan terhadap apa yang sedang dibicarakan. Ia mampu menanggapi setiap pembicaraan dengan baik, suka memuji dan memberikan persetujuan pada orang lain. Orang yang hangat secara personal bisa membuat siapa pun merasa penting, spesial, dan diperhatikan.

Kita biasanya tidak tertarik terhadap teman yang sibuk dengan urusannya sendiri, padahal sedang berbicara sama kita. Kita pun tidak tertarik pada orang yang suka mencela atau terlalu banyak memberikan nasihat (Rahman, 2014).

Berdasarkan eksperimen Folkes & Sears (1977) menyatakan bahwa orang nampak hangat bila mereka menyukai hal tertentu yang sedang dibicarakan, memujinya dan menyetujuinya, dengan kata lain, bila mereka memiliki sikap positif terhadap orang dan benda. Sebaliknya, orang nampak dingin bila mereka tidak menyukai hal tersebut, meremehkannya, mengatakan bahwa hal itu mengerikan, dan biasanya mencelanya (dalam Sears, dkk. 1992).

#### 8. Keadilan Pertukaran.

Orang lain tertarik pada kita karena terdapat pertukaran yang seimbang antara kita dan dirinya. Siapa pun orangnya mungkin tidak akan suka berhubungan dengan orang yang inginnya menang sendiri. Jika membutuhkan sesuatu, dia datang memohon. Giliran kita membutuhkannya, dia tidak peduli. Terlalu banyak menerima atau terlalu banyak memberi juga tidak baik bagi kelangsungan suatu hubungan. Hubungan interpersonal yang dirasakan tidak adil akan memunculkan perasaan bersalah, kecemasan, dan perasaan tidak nyaman (Rahman, 2014).

Pandangan ini sesuai dengan teori pertukaran sosial, kita menyukai seseorang bila kita mempersepsi bahwa interaksi kita dengan orang itu bersifat menguntungkan yaitu, bila ganjaran yang kita peroleh dari hubungan itu lebih besar daripada kerugiannya. Teori pertukaran sosial juga menekankan bahwa kita membuat penilaian komparatif, menilai keuntungan yang kita peroleh dari seseorang dibanding keuntungan yang kita peroleh dari orang lain (dalam Sears, dkk. 1992).

## 9. Asosiasi.

Orang lain tertarik pada kita karena terjadi asosiasi antara karakteristik yang kita miliki dengan hal-hal yang disukai orang tersebut.

Dalam benak kita sebenarnya ada skema tentang apa pun, termasuk tentang karakteristik orang yang menarik dan tidak menarik. Skema ini aktif ketika kita berhadapan dengan objek yang relevan dengan skema tersebut. Ketika bertemu dengan orang yang tidak dikenal, secara tidak sadar kita mengaktifkan skema dan membandingkannya dengan karakteristik orang tersebut. Jika karakteristik orang tersebut sama dengan skema kita tentang karakteristik yang tidak menarik, maka kita akan cenderung menghindari orang tersebut. Sebaliknya, jika karakteristik orang tersebut sama dengan skema kita tentang karakteristik orang yang menarik, maka kita akan cenderung mendekatinya (Rahman, 2014).

Prinsip yang berguna dalam “classical conditioning” adalah asosiasi: kita menjadi suka pada orang yang diasosiasikan (dihubungkan) dengan pengalaman yang baik dan bagus, tidak suka pada orang yang diasosiasikan dengan pengalaman buruk dan jelek (Clore & Bryne, 1974). Bukti dari pengaruh ini muncul penelitian May & Halmion, pada 1980 mereka tertarik pada dampak latar belakang musik yang bagus dan yang jelek terhadap daya tarik interpersonal. Pertama-tama, mereka menentukan jenis musik yang paling disukai (musik rock) dan yang paling tidak disukai (musik klasik) oleh para mahasiswi. Kemudian mereka meminta mahasiswi lain untuk menilai foto pria yang tidak dikenal. Sementara para mahasiswa itu membuat penilaian mereka, diperdengarkan musik rock, musik klasik, atau musik sama sekali tidak diperdengarkan. Hasilnya kelihatan jelas. Para mahasiswi menilai pria itu kurang baik bila fotonya diasosiasikan dengan musik yang tidak disukai dan menilai pria itu sangat baik bila fotonya diasosiasikan dengan musik yang disukai. Gagasannya adalah bahwa rasa suka terhadap

seseorang dipengaruhi oleh reaksi emosional yang dikondisikan pada kejadian-kejadian yang secara acak diasosiasikan dengan orang itu. Gagasan ini penting, namun seperti yang banyak terjadi kebenaran dan kesederhanaan gagasan itu tidak boleh membutakan kita terhadap proses lain yang pada suatu saat mungkin bertentangan dengan gagasan tersebut. Misalnya Kenrick & Johnson (1979) menempatkan subjek dalam situasi dimana terjadi ledakan suara keras yang berbahaya dan tidak terduga. Rasa suka subjek yang satu terhadap yang lain meningkat meskipun mereka tidak menyenangi pengalaman itu. Kadang-kadang kesengsaraan yang dialami bersama menciptakan rasa solidaritas yang menjadi dasar persahabatan (dalam Sears, dkk. 1992).

### **II.A.3. Dinamika Ketertarikan**

Ada tahap-tahap tertentu untuk menjadi tertarik dan menjalin hubungan interpersonal antara dua orang. Ada tiga konsep yang bisa menerangkan proses ketertarikan. Pertama, konsep *reward/reinforcement*, kemudian pertukaran sosial (*sosial exchange*) dan akhirnya konsep tentang *equity* (dalam Faturochman, 2006).

- Hadiah dan Pengukuh (*Reward and Reinforcement*)

Menurut konsep ini segala stimuli yang menyenangkan akan menimbulkan perasaan senang sehingga subjek yang terkena mengharapkan terulangnya stimuli tersebut. Dalam proses ketertarikan, stimuli yang menyenangkan itu bisa berupa wajah yang cantik, tampan, senyum atau yang lain. Karena stimuli ini mendorong seseorang untuk bisa mengalami lagi, berarti pula mendorong orang yang bersangkutan berusaha agar misalnya, bisa memandang lagi orang tadi. Berbagai cara bisa ditempuh, misalnya, mendekatinya atau menyapa. Kesan awal ini sangat besar artinya untuk tindakan lebih

lanjut. Sebaliknya, individu yang tidak terkesan oleh adanya orang lain, maka reaksi lanjutan tidak besar, tidak ada, atau negatif kemunculannya.

- **Pertukaran sosial**

Kondisi ini bisa merupakan lanjutan dari tahap terdahulu. Ketika ada stimuli yang menyenangkan tersebut akan muncul reaksi yang kemungkinan besar juga menyenangkan. Misalnya, senyuman dibalas dengan senyuman. Hal ini berarti terjadi pertukaran. Dengan adanya pertukaran ini, maka akan terjadi hubungan timbal balik. Pada saat seperti ini proses sudah berjalan lebih jauh, dari yang awalnya belum kenal akan timbul perkenalan yang kemungkinan akan dilanjutkan dengan berbincang-bincang.

- **Ekuitas**

Apabila tidak terjadi pertukaran, maka proses ketertarikan akan berhenti atau terhambat sampai pada tahap *reward*. Selanjutnya dalam proses pertukaran masing-masing individu yang terlibat akan mengadakan penilaian tentang proses itu sendiri. Ada proses pertukaran yang tidak seimbang, misalnya dalam percakapan terjadi ketidakseimbangan karena tingkat pendidikannya terpaut jauh atau topik yang diminati oleh masing-masing tidak sejalan. Pada proses yang seimbang akan terjadi pembicaraan atau hubungan lain yang saling menguntungkan, sehingga hubungan itu lebih besar peluangnya untuk bisa diteruskan.

Disamping proses penilaian tentang keseimbangan pembicaraan selama proses pertukaran juga akan terjadi saling evaluasi untuk menilai kemungkinan hubungan lebih jauh. Apabila hasil evaluasi memungkinkan mengarah pada diteruskannya hubungan, maka

akan ada kelanjutan hubungan. Apabila hasil evaluasi menurut penilaian subjektif memang kurang menguntungkan, maka hubungan akan terbatas sampai pada pertukaran. Sesudah sampai pada tahap ekuitas (*equity*), berarti individu sudah merasa cocok dengan pasangannya. Apabila pasangan ini adalah pria dan wanita, maka akan besar kemungkinan untuk menjalin hubungan lebih lanjut dengan jalan membangun suatu hubungan yang lebih terarah. Selama proses membangun ini berjalan dengan lancar, maka akan tumbuh suatu kepuasan yang mengarah pada perkembangan yang berkelanjutan yang hanya berakhir karena proses kematian. Ada juga kemungkinan terjadi kemandekan proses perkembangan hubungan bahkan kemudian terjadi kemunduran yang berakhir pada perpisahan. Bukan hanya karena terjadi kemandekan yang kemudian diikuti oleh kemunduran, tetapi juga proses hubungan yang tidak stabil dan penuh konflik juga menyebabkan terjadinya kemunduran dan berakhir pada perpisahan.

## **II.B. Pengertian Percintaan Di Tempat Kerja**

Percintaan di tempat kerja adalah kejadian yang umum, dan faktor yang mendorongnya banyak yang sama dengan faktor-faktor terjadinya ketertarikan interpersonal, percintaan, dan cinta pada situasi apa pun juga. Cinta adalah reaksi emosional yang sama yang sama dikenalnya dengan rasa marah, kesedihan, kegembiraan, rasa takut Shaver, Morgan & Wu, 1996 (Baron, 2005). Baron, 2005 menyatakan penelitian menunjukkan cinta adalah sesuatu yang lebih dari sekedar pertemanan biasa dan melebihi rasa tertarik secara romantis atau seksual dengan seseorang.

## II.C. Kerangka Berpikir

Konsep penelitian ini yaitu bagaimana faktor-faktor ketertarikan interpersonal mempengaruhi individu hingga ke suatu hubungan percintaan. Seorang individu saat pertama kali bertemu dengan lawan jenisnya mungkin mengalami ketertarikan interpersonal yaitu dibagian beberapa faktor saja contohnya hanya pada daya tarik fisik, atau mendapatkan kesenangan dari lawan jenisnya namun hal tersebut tidak menjamin individu tersebut sampai ke hubungan percintaan.

Dari setiap faktor-faktor ketertarikan interpersonal sampai ke hubungan percintaan pasti akan mengalami suatu proses didalamnya yang disebut dengan dinamika ketertarikan. Dinamika ketertarikan akan menjelaskan bagaimana proses seorang individu mengalami faktor-faktor ketertarikan interpersonal dengan individu lain yang sampai pada hubungan percintaan. Didalam dinamika ketertarikan interpersonal ada tahap-tahap seperti *Reward*, Pertukaran Sosial, yang harus dilalui oleh individu hingga pada tahap Ekuitas yaitu individu merasa cocok dengan pasangannya dan akhirnya memutuskan untuk menjalin hubungan yang lebih lanjut atau bahkan di tahap ini individu memutuskan hanya sampai pada tahap pertukaran sosial saja.

Berdasarkan konsep tersebut peneliti ingin mengetahui bagaimana proses terjadinya ketertarikan interpersonal yang terjadi pada karyawan/ti yang memiliki kisah percintaan di tempat kerja. Faktor-faktor apa saja yang membentuk ketertarikan tersebut dan bagaimana prosesnya hingga mereka memutuskan untuk menjalin hubungan percintaan. Untuk itu peneliti ingin menggali lebih lanjut lagi fenomena yang terjadi berdasarkan konsep yang sudah ada.





### **BAB III**

## **METODE PENELITIAN**

### **III.A. Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Metode penelitian kualitatif sering disebut metode

penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah, disebut metode kualitatif karena data yang terkumpul dan analisisnya lebih bersifat kualitatif (Sugiyono, 2012).

Bogdan & Taylor (Moleong, 2011) mendefinisikan “metodologi kualitatif” sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.

Kirk & Miller (Moeleong, 2011) mendefenisikan bahwa penelitian kualitatif adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung pada pengamatan manusia dalam kawasannya sendiri dan berhubungan dengan orang-orang tersebut dalam bahasanya dan peristilahannya.

Berdasarkan dari pendekatan yang sudah dijelaskan diatas, peneliti menilai bahwa dengan pendekatan kualitatif ini sangat tepat untuk mendeskripsikan faktor ketertarikan interpersonal pada pasangan berpacaran di tempat kerja yang sama di PT Matahari Department Store Medan Mall. Metode kualitatif ini digunakan untuk menghasilkan penelitian naturalis dan data deskripsi berupa kata-kata tertulis ataupun lisan dan dengan mengamati perilaku yang muncul.

### **III.B. Lokasi Penelitian**

Kegiatan penelitian ini dilakukan di PT. Matahari Department Store Medan Mall, JL. Letjen Haryono MT, 23100, Gg. Buntu, Medan Tim., Kota Medan, Sumatera Utara 20212.

### **III.C. Subjek Penelitian**

Pada penelitian kualitatif (Sugiyono, 2012) peneliti memasuki situasi sosial tertentu, yang dapat berupa lembaga tertentu, melakukan observasi dan wawancara kepada orang-orang yang dipandang tahu tentang situasi sosial tersebut. Penentuan sumber data pada orang yang diwawancarai dilakukan secara *purposive*, yaitu dipilih dengan pertimbangan dan tujuan tertentu. Hasil penelitian ini juga tidak dapat digeneralisasikan ke populasi karena, pengambilan sampel tidak diambil secara random. Hasil penelitian dengan metode kualitatif hanya berlaku untuk kasus situasi sosial tersebut. Hasil penelitian tersebut dapat ditransferkan atau diterapkan ke situasi sosial lain, apabila situasi sosial tersebut memiliki kemiripan atau kesamaan dengan situasi sosial yang diteliti. Jadi penentuan sampel yaitu, peneliti memilih orang tertentu yang dipertimbangkan akan memberikan data yang diperlukan. Menurut Lincoln & Guba, (1985) atau dalam Bogdan & Biklen (1982), praktek ini dinamakan “*snowball sampling technique*” (Sugiyono, 2012).

Dengan cara peneliti memilih orang tertentu yang dipertimbangkan akan memberikan data yang diperlukan selanjutnya berdasarkan data atau informasi yang diperoleh dari informan sebelumnya yaitu dari beberapa karyawan dan atasan yang ada di PT. X peneliti dapat menetapkan subjek yang akan diteliti.

#### **III.C.1. Karakteristik Subjek**

- a. Pasangan karyawan/ti yang bekerja di PT.X
- b. Menjalani hubungan percintaan dan ketertarikan interpersonal

#### **III.C.2. Jumlah Subjek Penelitian**

Jumlah yang diteliti ada 2 pasang, sedikitnya jumlah subjek tersebut dikarenakan ketersediaan jumlah subjek yang terbatas.

### **III.C.3. Informan Penelitian**

- a. Teman dekat dari pasangan subjek pertama (2 orang)
- b. Teman dekat dari pasangan subjek kedua (2 orang)

### **III.D. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dalam penelitian kualitatif ini dilakukan pada kondisi yang alamiah, sumber data primer, dan teknik pengumpulan data yang lebih banyak adalah observasi peserta, wawancara mendalam dan dokumentasi (Sugiyono, 2012).

#### **1. Pengumpulan Data Observasi**

Sutrisno Hadi, 1986 (Sugiyono, 2012) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses pengamatan dan ingatan.

Observasi dalam penelitian ini dilakukan dengan mengadakan pengamatan dan penelitian secara langsung di Matahari Department Store. Peneliti melakukan pengamatan, dan melihat kegiatan para karyawan disaat jam istirahat dan pulang, karena waktu inilah yang memungkinkan setiap karyawan untuk berinteraksi satu dengan yang lain. Setiap 2 sampai 3 kali dalam seminggu dimana subjek juga memiliki *shift* kerja yang sama. Dan saat peneliti melakukan wawancara/interview dengan karyawan.

## 2. Pengumpulan Data Wawancara/Interview

Menurut Esterberg (Sugiyono, 2012) wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Dalam penelitian kualitatif, sering menggabungkan teknik observasi partisipatif dengan wawancara mendalam. Selama melakukan observasi, peneliti juga melakukan interview kepada orang-orang ada didalamnya.

Peneliti akan mengumpulkan data dengan pengamatan saat wawancara sedang berlangsung. Penelitian dengan wawancara ini ditujukan langsung pada karyawan yang bersangkutan.

Beberapa alat bantu yang digunakan oleh peneliti antara lain:

### a. Pedoman Wawancara

Pedoman wawancara digunakan agar wawancara yang dilakukan tidak menyimpang dari tujuan penelitian. Pedoman wawancara sebagai alat bantu untuk mengkategorisasikan jawaban sehingga memudahkan pada tahap analisa data. Pedoman ini disusun tidak hanya berdasarkan tujuan penelitian, tetapi juga berdasarkan pada teori yang berkaitan dengan masalah yang ingin dijawab.

Adapun yang menjadi pedoman saat wawancara antara lain :

- Bagaimana faktor kesenangan yang didapatkan setiap subjek dengan pasangannya.
- Kesamaan apa yang membuat subjek memiliki ketertarikan dengan pasangannya.

- Kedekatan seperti apa yang selama ini membuat subjek tertarik dengan pasangannya.
- Bagaimana subjek dengan pasangannya saling melengkapi.
- Apa yang membuat subjek tertarik pada pasangannya secara fisik.
- Kemampuan/keterampilan apa yang dimiliki setiap pasangan subjek sehingga membuat mereka tertarik terhadap pasangannya.
- Berdasarkan pengalaman subjek sejauh ini, bagaimana pendapat mereka terhadap pasangannya dalam menanggapi setiap pembicaraan yang dilakukan.
- Bagaimana hubungan timbal balik subjek dengan pasangannya.
- Bagaimana menurut subjek karakteristik pasangan yang menarik, dan apakah pasangannya saat ini sama dengan karakteristik tersebut.

#### b. Lembar Persetujuan Wawancara

Lembar persetujuan wawancara digunakan agar responden mengerti tujuan wawancara, bersedia menjawab pertanyaan yang diajukan, memiliki hak untuk mengundurkan diri dari penelitian sewaktu-waktu serta memahami bahwa wawancara adalah rahasia dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

#### c. Alat Perekam (*tape recoder*)

Alat perekam ini digunakan untuk memudahkan peneliti untuk mengulang kembali hasil wawancara yang telah dilakukan. Selain itu, untuk memudahkan apabila ada kemungkinan data yang kurang jelas sehingga peneliti dapat bertanya kembali pada responden. Penggunaan alat perekam ini dilakukan setelah memperoleh persetujuan dari responden.

#### d. Lembar Observasi dan Catatan Subjek

Lembar observasi digunakan untuk mempermudah proses observasi yang dilakukan. Observasi yang dilakukan seiring dengan wawancara yang dilakukan. Lembar observasi berhubungan dengan penampilan subjek, *setting* wawancara, hal-hal yang menarik saat wawancara ada *gesture* yang diperlihatkan subjek ketika diwawancarai dan hasil observasi dari bahasa nonverbal subjek saat wawancara berlangsung.

#### e. Alat Tulis

Alat tulis seperti buku catatan dan pena yang digunakan untuk mencatat percakapan antara peneliti dengan responden selama proses wawancara.

### **III.E. Teknik Pengorganisasian Dan Analisis Data**

Dalam hal menganalisis data kualitatif Bogdan (Sugiyono, 2012) menyatakan bahwa analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan yang dapat diceritakan kepada orang lain. Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama dilapangan, dan setelah selesai di lapangan. Nasution (Sugiyono, 2012) menyatakan analisis telah mulai sejak merumuskan dan menjelaskan masalah, sebelum terjun kelapangan, dan berlangsung terus sampai penulisan hasil hasil penelitian.

Nasution, 1988 (dalam Sugiyono, 2012), kegiatan analisis data pada penelitian ini terdiri dari analisis sebelumnya di lapangan dan selama di lapangan yang merujuk kepada analisis data versi Miles dan Huberman, yaitu:

### 1. Analisis sebelum di lapangan

Penelitian kualitatif telah melakukan analisis data sebelum peneliti memasuki lapangan. Analisis dilakukan terhadap data hasil studi pendahuluan, atau data sekunder, yang akan digunakan untuk menentukan fokus penelitian. Namun, fokus penelitian ini masih bersifat sementara, dan akan berkembang setelah peneliti masuk dan selama di lapangan.

### 2. Analisis selama di lapangan Model Miles *and* Huberman

Analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang diwawancarai. Bila jawaban yang diwawancarai setelah dianalisis terasa belum memuaskan, maka peneliti melanjutkan pertanyaan lagi, sampai tahap tertentu, sampai diperoleh data yang kredibel. Seperti halnya yang dikemukakan oleh Miles *and* Huberman (1984), bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data, yaitu *data reduction*, *data display* dan *conclusion drawing/ferivication*.

#### a. *Data Reduction* (Reduksi Data)



Data yang diperoleh dilapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Seperti telah dikemukakan, makin lama peneliti lapangan, maka jumlah data akan semakin banyak, kompleks dan rumit. Untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data. Dalam mereduksi data, setiap peneliti akan dipandu oleh tujuan yang akan dicapai. Tujuan utama dari penelitian kualitatif adalah pada temuan. Oleh karena itu, kalau peneliti dalam melakukan penelitian, segala suatu cara dipandang asing, tidak dikenal, belum memiliki pola, justru itulah yang harus dijadikan perhatian peneliti dalam melakukan reduksi data. Reduksi data merupakan proses berfikir sensitif yang memerlukan kecerdasan dan keluasan dan kedalaman wawasan yang tinggi.

#### b. *Data Display* (Penyajian Data)

Miles & Huberman (1984) menyatakan dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antara kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Hal yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat kualitatif.

Dengan mendisplaykan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah difahami tersebut.

#### c. *Conclusion* (Kesimpulan)

Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-

bukti yang valid dan konsisten saat peneliti ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.