

BAB I

Pendahuluan

A. Latar Belakang

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan organisasi tersebut, peran manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Akhir-akhir ini peran serta dan keterlibatan kaum wanita dalam berbagai bidang lapangan pekerjaan terus meningkat ini dibuktikan bahwa semakin banyak wanita yang bekerja diluar kegiatan rumah tangganya.

Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja, adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktivitas dalam kerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu, dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhannya. Jadi pada hakekatnya orang bekerja, tidak saja untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya, tetapi juga bertujuan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik (As'ad, 1998:47).

Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki dalam organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja. Motivasi didefinisikan sebagai dorongan dan usaha untuk memenuhi atau memuaskan suatu kebutuhan atau untuk mencapai suatu tujuan (Moekijat, 2001:5). Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Setiap manusia tentu mempunyai dasar alasan mengapa seseorang

bersedia melakukan jenis kegiatan atau pekerjaan tertentu, mengapa orang yang satu bekerja lebih giat, sedangkan orang yang lainnya bekerja biasa saja. Semua ini ada dasar alasan yang mendorong seseorang bersedia bekerja seperti itu, atau dengan kata lain pasti ada motivasinya.

Seorang manajer dituntut untuk mengetahui apa yang menjadi motivasi karyawan. Sebab faktor – faktor ini akan menentukan jalannya organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Sebab faktor ini akan menentukan jalannya organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Motivasi merupakan masalah yang sangat penting dalam setiap usaha kelompok orang yang bekerjasama dalam rangka pencapaian tujuan tertentu. Menurut Chung dan Megginson (Gomes, 1995:177) motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan. Motivasi sangatlah penting karena dapat mengarah pada perilaku yang merefleksikan kinerja tinggi dalam organisasi, motivasi karyawan harus berjalan beriringan dengan kinerja organisasi.

Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor individual, yang tergolong faktor individual adalah kebutuhan (*needs*). Menurut teori motivasi Maslow kebutuhan manusia dapat disusun menurut hierarki, di mana kebutuhan paling atas akan menjadi motivator utama jika kebutuhan tingkat bawahnya sudah terpenuhi (Gomes, 1995:188).

Kebutuhan – kebutuhan tersebut meliputi (Maslow, 1993:43):

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan akan rasa aman
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan akan harga diri
5. Kebutuhan akan perwujudan diri

Teori hierarki kebutuhan Maslow tersebut dikembangkan atas dasar tiga asumsi pokok, yakni (Gomes, 1995:188) :

1. Manusia adalah makhluk yang selalu berkeinginan, dan keinginan mereka selalu tidak pernah terpenuhi seluruhnya. Setelah satu keinginan terpenuhi langsung muncul keinginan lain. Proses ini tidak pernah berakhir. Proses ini berlangsung dari lahir hingga mati.
2. Kebutuhan atau keinginan yang sudah terpenuhi tidak akan menjadi pendorong lagi.
3. Kebutuhan manusia tersusun menurut hierarki tingkat pentingnya kebutuhan.

Pada umumnya motivasi kerja karyawan toko di Yogyakarta mencari nafkah karena tuntutan ekonomi rumah tangga. Penghasilan keluarga saja belum dapat mencukupi kebutuhan keluarga yang senantiasa meningkat, sedangkan pendapatan riil tidak selalu meningkat. Oleh karena itu, terlihat bahwa wanita dari lapisan sosial ekonomi bawah memberikan sumbangan yang besar terhadap penghasilan rumah tangga. Mereka rela untuk bekerja walaupun jarak tempat tinggal mereka jauh. Karyawan toko di Yogyakarta tidak hanya yang berdomisili

di Yogyakarta saja, tetapi ada yang tempat tinggal mereka daerah Bantul, Kulon Progo, Gunung Kidul dan daerah sekitarnya.

Motivasi karyawan toko di Yogyakarta yang berstatus menikah cenderung meringankan beban suami dalam mencari nafkah karena kebutuhan keluarga semakin meningkat dan kecenderungan ada tanggungan anak (Suratiyah, 1996:16). Untuk karyawan toko yang berstatus belum menikah masih bisa merasakan kesenangan untuk mencari sesuatu yang baru dalam bekerja, mereka bekerja selain untuk mencari nafkah juga untuk mengisi waktu luang, bila ada pekerjaan yang lebih baik mereka masih bebas memilih, sehingga cenderung ingin mengembangkan kemampuan mereka.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan toko di Yogyakarta yang berstatus menikah dan yang belum menikah?
2. Apakah ada perbedaan secara signifikan motivasi kerja dari karyawan toko di Yogyakarta yang berstatus menikah dan yang belum menikah?

C. Batasan Masalah

Batasan masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

1. Responden yang diteliti adalah karyawan toko yang berada di Yogyakarta. Karyawan toko yang dimaksudkan adalah pegawai wanita sebuah toko yang tugasnya berhadapan langsung dengan konsumen.
2. Motivasi adalah dorongan dan usaha untuk memenuhi atau memuaskan suatu kebutuhan atau untuk mencapai suatu tujuan (Moekijat, 2001:5). Faktor motivasi yang akan diteliti merupakan dasar dari teori hierarki kebutuhan menurut Maslow, yaitu sebagai berikut (Maslow, 1993:43):

- a. Kebutuhan fisiologis

Merupakan kebutuhan tahap pertama yang paling rendah yang harus dipenuhi dan dipuaskan oleh karyawan sebelum dirinya mencapai kebutuhan pada tahap yang lebih tinggi. Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan dasar yang berguna untuk kelangsungan hidup pekerja. Variabel kebutuhan fisiologi yang akan diteliti yaitu pendapatan yang diterima meliputi gaji pokok dan tunjangan hari raya (THR).

- b. Kebutuhan akan rasa aman

Merupakan kebutuhan tahap kedua yang harus dipenuhi setelah kebutuhan tahap pertama dipenuhi dan dipuaskan. Variabel kebutuhan akan rasa aman yang akan diteliti yaitu kesehatan, keselamatan kerja, dan jaminan masa depan.

c. Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial lebih menekankan pada hubungan manusia. Kebutuhan ini harus terpenuhi apabila kebutuhan fisiologis dan rasa aman sudah terpenuhi. Variabel kebutuhan sosial yang akan diteliti yaitu kerjasama, partisipasi, dan keakraban.

d. Kebutuhan akan harga diri

Setiap karyawan umumnya mempunyai harapan untuk dapat mencapai kebebasan diri dan memperoleh pengakuan untuk mencapai prestasi kerja. Pemenuhan kebutuhan akan harga diri membawa perasaan percaya pada diri sendiri. Variabel kebutuhan akan harga diri yang akan diteliti yaitu penghargaan, dan kepemimpinan.

e. Kebutuhan akan perwujudan diri

Kebutuhan akan perwujudan diri merupakan kebutuhan tahap kelima yaitu kebutuhan tahap yang paling tinggi bagi karyawan. Kebutuhan perwujudan diri merupakan kebutuhan mengembangkan potensi dan kecakapan. Variabel kebutuhan akan perwujudan diri yang akan diteliti yaitu potensi kerja dan kenaikan tingkat dalam prestasi.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja karyawan toko di Yogyakarta yang berstatus menikah dan yang belum menikah.

2. Untuk mengetahui apakah ada perbedaan secara signifikan motivasi kerja dari karyawan toko di Yogyakarta yang berstatus menikah dan yang belum menikah.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, yakni bagi :

1. Bagi Pembaca

Sebagai bahan referensi bagi pembaca agar bisa menambah pengetahuan tentang motivasi kerja karyawan toko.

2. Bagi Peneliti

Dapat menambah pengetahuan dalam bidang MSDM dan dapat menerapkannya dalam praktek dunia usaha yang nyata.

3. Bagi Responden

Menambah wawasan tentang motivasi kerja dan agar dapat menjadi semangat dalam bekerja.

G. Sistematika Pembahasan

BAB I. Pendahuluan

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika pembahasan.

BAB II. Landasan Teori

Bab ini berisi tentang motivasi, wanita bekerja ditinjau dari status perkawinan, serta hipotesis penelitian.

BAB III. Metodologi Penelitian

Bab ini berisi tentang waktu dan lokasi penelitian, populasi, penentuan sampel, metode pengumpulan data, uji instrumen, serta metode analisis data.

BAB IV. Bab ini berisi pengolahan dan analisis data, pengujian data, serta uji hipotesis. Langkah yang diambil dalam bagian ini disesuaikan dengan model penelitian yang digunakan, jenis data dan permasalahan yang akan dijawab.

BAB V. Kesimpulan dan Saran

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian, dan saran yang bermanfaat bagi perusahaan dan peneliti lain yang akan melakukan penelitian serupa.