

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

Perilaku pada dasarnya ditujukan untuk mencapai tujuan. Dengan kata lain, perilaku kita pada umumnya dimotivasi oleh suatu keinginan untuk mencapai tujuan. Tujuan tertentu tidak selalu diketahui secara sadar oleh seseorang individu. Kita semua sering ingin mengetahui “Mengapa saya melakukan hal itu?” Alasan tindakan kita sering tidak jelas bagi ingatan atau pikiran yang sadar. Perangsang – perangsang yang memotivasi pola – pola perilaku individu tertentu (personalitas) sampai suatu tingkat tertentu adalah di bawah sadar karenanya tidak mudah diperiksa dan dinilai.

Sigmund Freud (Moekijat, 2001:14) adalah orang pertama yang mengakui pentingnya motivasi di bawah sadar. Ia berpendapat bahwa orang – orang tidak selalu menyadari sesuatu yang mereka perlukan, dan oleh karenanya banyak perilaku mereka yang dipengaruhi oleh motif – motif atau kebutuhan – kebutuhan di bawah sadar. Oleh karena itu sering hanya sebagian kecil motivasi yang jelas terlihat atau yang didasari oleh dirinya sendiri.

Dalam memotivasi, manajer harus memilih orang – orang yang ia inginkan dapat bekerja sama dengannya. Ia harus mengetahui orang – orang yang bagaimana yang diperlukan untuk mengisi jabatan – jabatan yang lowong. Ia harus yakin bahwa orang – orang yang menjadi anggota organisasinya adalah cocok dengan dirinya dan dengan orang – orang dengan siapa mereka akan bekerja. Tugas memberi motivasi memang tidak mudah. Pada umumnya

karyawati – karyawati mempunyai latar belakang, pengalaman, harapan, keinginan dan ambisi yang berbeda – beda. Mereka melihat peristiwa – peristiwa atau kejadian – kejadian dari berbagai sudut pandangan yang berlainan, dan reaksi – reaksi mereka terhadap pekerjaan, terhadap karyawati satu sama lain, dan terhadap lingkungan mereka merupakan masalah dengan variasi yang banyak sekali.

Pentingnya motivasi dalam berkerja membuat kita perlu memahami tentang motivasi secara mendalam. Dalam memahami motivasi tidak hanya mengerti apa definisi dari motivasi, tapi proses motivasi, dan teori - teori motivasi juga perlu dipahami lebih mendalam agar manajer dapat memotivasi karyawannya dengan baik. Untuk itu akan dibahas dan diuraikan lebih lanjut mengenai motivasi, wanita bekerja ditinjau dari status perkawinan, dan hipotesis penelitian.

#### **A. Motivasi**

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 merupakan masalah yang sangat penting dalam setiap usaha kelompok orang yang bekerjasama dalam rangka pencapaian tujuan tertentu (Moekijat, 2001:5). Untuk memperjelas pemahaman kita tentang motivasi maka berikut ini akan diuraikan secara teoritis ulasan mengenai motivasi. Pembahasan berisi tentang pengertian motivasi, proses motivasi, teori motivasi, serta teori kebutuhan menurut Maslow.

## 1. Pengertian Motivasi

Sebelum membicarakan masalah motivasi lebih lanjut, perlu kiranya diketahui apakah yang dimaksud dengan motif. Motif seringkali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat. Sehingga motif tersebut yang menggerakkan manusia untuk bertindak laku, dan di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu.

Beberapa penulis memberikan definisi motif itu sebagai berikut :

a. Menurut David B. Guralnik (Moekijat, 2001:4) :

Motif adalah suatu perangsang dari dalam, suatu gerak hati, dan sebagainya yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu.

b. Menurut Harold Koontz (Moekijat, 2001:4) :

Motif adalah suatu keadaan dari dalam yang memberi kekuatan yang menggiatkan, atau yang menggerakkan karenanya disebut 'penggerakan' atau 'motivasi', dan yang mengarahkan atau menyalurkan perilaku ke arah tujuan-tujuan.

c. Menurut Prof. Dr. S. Nasution (Moekijat, 2001:4) :

Motif adalah segala daya yang mendorong seseorang melakukan sesuatu.

Dari definisi – definisi tersebut di atas dapatlah disimpulkan bahwa suatu motif adalah suatu daya pendorong atau perangsang untuk melakukan sesuatu.

Adapun ciri - ciri motif individu adalah sebagai berikut :

a. Motif adalah majemuk.

Dalam suatu perbuatan tidak hanya mempunyai satu tujuan tetapi beberapa tujuan yang berlangsung bersama-sama. Misalnya seorang karyawan

yang melakukan kerja giat, dalam hal ini tidak hanya karena ingin lekas naik pangkat, tetapi juga ingin diakui atau dipuji, dapat upah yang tinggi dan sebagainya.

b. Motif dapat berubah – ubah.

Motif bagi seseorang seringkali mengalami perubahan. Ini disebabkan karena keinginan manusia selalu berubah-ubah sesuai dengan kebutuhan atau kepentingannya. Misalnya, seorang karyawan pada suatu ketika menginginkan gaji yang tinggi, pada waktu yang lain menginginkan pimpinan yang baik, atau kondisi kerja yang menyenangkan. Dalam hal ini nampak bahwa motif sangat dinamis dan gerakannya mengikuti kepentingan-kepentingan individu.

c. Motif berbeda-beda bagi individu.

Dua orang yang melakukan pekerjaan yang sama, tetapi ternyata terdapat perbedaan motif. Misalnya, dua orang karyawan yang bekerja pada suatu mesin yang sama dan pada ruang yang sama pula, tetapi motivasinya bisa berbeda. Yang seorang menginginkan teman kerja yang baik, sedang yang lain menginginkan kondisi kerja yang menyenangkan.

d. Beberapa motif tidak disadari oleh individu.

Banyak tingkah laku manusia yang tidak disadari oleh pelakunya. Sehingga beberapa dorongan (*needs*) yang muncul seringkali karena berhadapan dengan situasi yang kurang menguntungkan lalu ditekan di bawah sadarnya. Dengan sekali menjadikan individu yang bersangkutan tidak bisa memahami motifnya sendiri.

Seseorang yang memiliki motif akan menimbulkan motivasi dalam dirinya untuk melakukan sesuatu, sehingga perlu juga kita mengetahui lebih lanjut tentang definisi motivasi agar dapat memudahkan kita memahami motivasi.

Beberapa definisi mengenai motivasi adalah sebagai berikut :

a. Menurut Chung dan Megginson (Gomes, 1981:36)

Motivasi adalah perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengerjakan suatu tujuan tertentu.

b. Menurut George R. Terry ( Moekijat, 2001:5)

Motivasi adalah keinginan di dalam seorang individu yang mendorong ia untuk bertindak.

c. Menurut Harold Koontz ( Moekijat, 2001:5)

Motivasi menunjukkan dorongan dan usaha untuk memenuhi atau memuaskan suatu kebutuhan atau untuk mencapai suatu tujuan.

d. Menurut Istilah Manajemen Lembaga Pendidikan dan Pembinaan Manajemen (Moekijat, 2001:5)

Motivasi adalah proses atau faktor yang mendorong orang untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu.

e. Menurut Reksohadiprojo dan Handoko (Reksohadiprojo dan Handoko, 1990:256)

Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang untuk mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan.

f. Menurut Robbins (Robbins, 1996:198)

Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

g. Menurut Siagian Sondang P (Siagian, 1995:138)

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menuaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Setelah mengetahui definisi motivasi di atas, perlu juga diketahui pengertian tentang penyebab atau alasan seseorang mempunyai motivasi atau yang biasa disebut sebagai motivator.

Mengenai pengertian motivator beberapa penulis menjelaskan sebagai berikut (Moekijat, 2001:6-7) :

a. Menurut Paul Hersey dan Kenneth H. Blanchard :

Motivator adalah faktor – faktor yang mengandung perasaan akan prestasi pertumbuhan profesional, dan penghargaan agar seseorang dapat melakukan pekerjaan yang memberi tantangan dan kesempatan.

b. Menurut Harold Koontz :

Motivator adalah hal – hal yang mengakibatkan seseorang melakukan sesuatu.

Maka, suatu motivator adalah sesuatu yang mempengaruhi perilaku seorang individu.

c. Menurut George R. Terry, Ph. D :

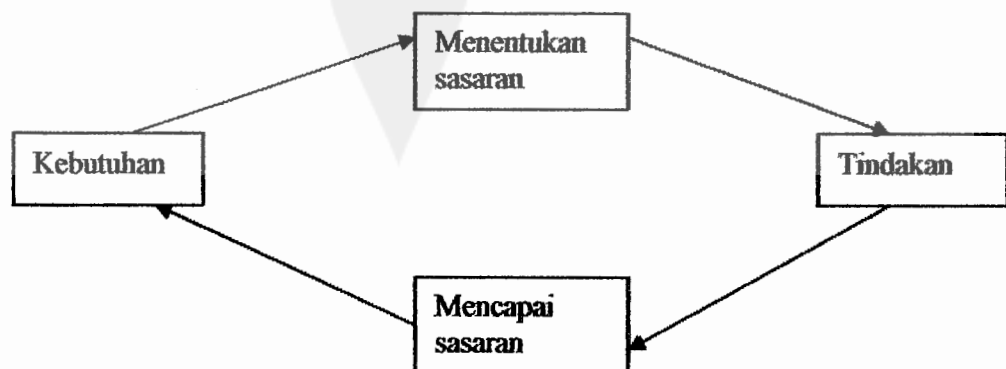
Motivator adalah faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi.

Dari definisi – definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian motivator adalah hal – hal yang mengakibatkan mengapa seseorang melakukan suatu kegiatan.

Terjadinya motivasi tidak begitu saja ada perlu adanya proses yang membuat seseorang memiliki motivasi. Setelah kita memahami pengertian motif, pengertian motivasi dan pengertian motivator, selanjutnya kita akan membahas proses motivasi.

## 2. Proses Motivasi

Proses motivasi oleh seseorang yang mengenali secara sadar atau tidak suatu kebutuhan yang tidak terpenuhi, kemudian sasaran yang dibuat diperkirakan akan memenuhi kebutuhan tersebut. Serangkaian tindakan yang ditentukan akan mengarah ke pencapaian sasaran, oleh karena itu kebutuhan terpenuhi. Proses ini seperti ditunjukkan dalam gambar berikut ini (Amstrong, 1994:67) :



Gambar 3.1. Proses Motivasi

Proses motivasi dipengaruhi oleh dua hal, yaitu pengalaman dan harapan. Di bawah ini adalah uraian mengenai dua hal tersebut.

a. Pengaruh Pengalaman

Ketika pengalaman dalam mengambil tindakan untuk memenuhi kebutuhan telah diperoleh, orang memandang bahwa beberapa tindakan tertentu ( membantu mencapai sasaran mereka ). Sedangkan beberapa tindakan lain, kurang begitu berhasil. Beberapa tindakan mendapatkan penghargaan, sedangkan tindakan lain gagal balik, mendapatkan hukuman.

Penghargaan berfungsi sebagai insentif positif dan mendorong perilaku yang berhasil, yang diulangi lagi jika kebutuhan yang sama muncul. Makin kuat dorongan tersebut, semakin mungkin perilaku itu diulangi sehingga akhirnya dorongan tersebut menjadi sebuah reaksi yang muncul terhadap suatu peristiwa tanpa disadari. Sebaliknya kegagalan atau hukuman menunjukkan bahwa perlu sarana alternative untuk mencapai sasaran. Hal ini disebut hukum akibat dimasa datang, tergantung seseorang mampu mengenali kemiripan antara situasi terdahulu dan situasi sekarang yang dihadapinya.

Kemampuan memandang sesuatu, berlainan antara setiap orang. Begitu juga dengan kemampuan mengenali korelasi berbagai peristiwa, karena itulah banyak orang lebih mampu belajar dari pengalaman daripada orang lain, seperti halnya beberapa orang lebih mudah termotivasi daripada orang lain.

Adapun tekanan pada masa lalu, dapat menerangkan mengapa orang cenderung menentang perubahan, ada pendapat demikian : jika di masa lalu telah bekerja dengan baik, mengapa harus mengubahnya dengan yang baru



yang belum tentu lebih baik, bahkan kebanyakan orang awam mempunyai harapan lebih buruk, sehingga faktor harapan juga besar pengaruhnya terhadap motivasi.

Sejauh mana pengalaman bisa membentuk perilaku di masa datang tergantung kepada sejauh mana seseorang mampu mengenali kemiripan antara situasi yang terjadi terdahulu dan situasi yang sekarang dihadapi. Kemampuan memandang sesuatu berlainan antara setiap orang karena itu beberapa orang lebih mudah termotivasi daripada orang lain.

b. Pengaruh Harapan

Pengalaman menunjukkan mungkin apa yang telah terjadi di masa lalu juga akan terjadi di masa datang, tetapi kita tidak yakin, khususnya keadaan yang selalu berubah atau bergejolak, dan hal ini terjadi di beberapa organisasi. Orang hanya akan bertindak jika memiliki keyakinan bahwa tindakan itu akan menuju sasaran yang diinginkan.

Kekuatan harapan sesungguhnya didasarkan kepada pengalaman di masa yang lalu, tetapi individu sering dihadapkan kepada keadaan baru berubah dalam pekerjaan. Sistem pengajian atau kondisi kerja yang ditetapkan manajemen yang menurut pengalaman tidak cukup memberikan petunjuk terhadap arti perubahan tersebut dengan demikian akan berpengaruh kepada berkurangnya motivasi seseorang. Motivasi hanya mungkin muncul jika ada hubungan yang jelas dan dapat dibandingkan antara hasil kerja dan pendapatan. Selain itu pendapat dipandang sebagai hal yang memenuhi kebutuhan. Hal ini menunjukkan mengapa sistem insentif hanya bekerja jika

antara usaha dan penghargaan cukup jelas serta nilai penghargaan sesuai dengan usaha tersebut.

Setelah kita memahami proses motivasi, maka ada baiknya kita memahami tentang teori motivasi yang dikembangkan oleh para ahli untuk menjelaskan motivasi kerja pekerja lebih lanjut.

### 3. Teori Motivasi

Sejumlah teori telah dikembangkan oleh para ahli untuk menjelaskan motivasi pekerja di dalam organisasi. Teori – teori motivasi tersebut antara lain :

#### a. Teori motivasi menurut Maslow

Setiap manusia mempunyai kebutuhan yang permunculannya sangat tergantung dari kepentingan individu. Dengan kenyataan ini, kemudian Maslow membuat “*need hierarchy theory*” atau teori hierarki kebutuhan untuk menjawab tentang tingkatan kebutuhan manusia tersebut. Menurut Maslow kebutuhan – kebutuhan manusia itu dapat digolongkan dalam lima tingkatan, yaitu (As’ad, 1998: 48) :

- (1) Kebutuhan Fisiologis : Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang amat primer, karena kebutuhan ini telah ada dan terasa sejak manusia dilahirkan ke bumi ini. Misalnya : sandang, pangan dan tempat berlindung.
- (2) Kebutuhan rasa aman : Kalau ini dikaitkan dengan kerja maka kebutuhan akan keamanan jiwanya sewaktu bekerja. Perasaan aman juga menyangkut terhadap masa depan karyawan.

- (3) **Kebutuhan – kebutuhan sosial** : Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di mana ia hidup dan bekerja, kebutuhan akan perasaan dihormati, kebutuhan untuk bisa berprestasi, kebutuhan untuk ikut serta.
- (4) **Kebutuhan akan harga diri** : Dalam hal ini semakin tinggi kedudukan seseorang maka semakin banyak hal yang digunakan sebagai simbol statusnya.
- (5) **Kebutuhan aktualisasi diri** : Orang cenderung untuk selalu mengembangkan diri dan berbuat yang paling baik.

b. **Teori Motivasi menurut Herzberg**

Herzberg menyatakan bahwa orang – orang mempunyai dua kelompok kebutuhan yang berlainan, yang sangat tergantung satu sama lain dan mempengaruhi perilaku dengan cara – cara yang berlainan. Herzberg menyebut kelompok kebutuhan tersebut adalah (Moekijat, 2001:88) :

(1) **Faktor – faktor ilmu kesehatan**

Kebutuhan – kebutuhan tersebut menggambarkan lingkungan orang – orang dan melayani fungsi utama daripada pencegahan ketidakpuasan pekerjaan. Kebijakan – kebijakan dan administrasi, supervisi, kondisi – kondisi kerja, hubungan antar perseorangan, uang, status dan keamanan perusahaan dapat dipandang sebagai faktor – faktor ilmu kesehatan.

(2) **Motivator - motivator**

Kebutuhan – kebutuhan tersebut tampak efektif untuk memotivasi orang – orang kepada hasil yang lebih baik. Faktor – faktor pemuas yang meliputi perasaan akan prestasi, pertumbuhan professional dan

penghargaan yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu pekerjaan yang memberikan tantangan dan keleluasaan disebut motivator. Herzberg menggunakan istilah ini, karena faktor – faktor ini nampaknya mampu memiliki pengaruh yang positif terhadap pemuasan pekerjaan, sering mengakibatkan peningkatan dalam kemampuan hasil keseluruhan daripada seseorang.

c. Teori Motivasi menurut Aldefer

Aldefer mengenalkan tiga kelompok inti dari kebutuhan – kebutuhan yang sering dikenal dengan teori ERG (*Existence, Relatedness, dan Growth*), yakni (Thoha, 1983:227) :

(1) Kebutuhan akan keberadaan (*existence*)

Kebutuhan akan keberadaan adalah suatu kebutuhan akan tetap bisa hidup. Kebutuhan ini kira – kira sama artinya dengan kebutuhan fisiologis dari Maslow.

(2) Kebutuhan berhubungan (*relatedness*)

Kebutuhan berhubungan adalah suatu kebutuhan untuk menjalin hubungan sesamanya melakukan hubungan sosial dan bekerjasama dengan orang lain.

(3) Kebutuhan untuk berkembang (*growth*)

Kebutuhan untuk berkembang adalah suatu kebutuhan yang berhubungan dengan keinginan intrinsik dari seseorang untuk mengembangkan dirinya.

#### d. Teori Motivasi menurut David Mc Clelland

Menurut Mc Clelland timbulnya tingkah laku karena dipengaruhi oleh kebutuhan – kebutuhan yang ada dalam diri manusia. Dalam konsepnya mengenai motivasi, dalam diri individu terdapat tiga kebutuhan pokok yang mendorong tingkah lakunya. Konsep motivasi ini lebih dikenal dengan “*Social Motives Theory*”. Adapun kebutuhan yang dimaksudkan menurut teori motif sosial adalah (As’ad, 1998: 52) :

(1) Kebutuhan untuk berprestasi

Merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.

(2) Kebutuhan untuk berafiliasi

Merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.

(3) Kebutuhan untuk berkuasa

Kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memperdulikan perasaan orang lain.

#### 4. Teori Kebutuhan Menurut Maslow

Kebutuhan – kebutuhan dan keinginan – keinginan yang terdapat dalam seorang individu akan menambah motivasi dalam dirinya. Kekuatan – kekuatan

ini mempengaruhinya dengan menentukan pikiran – pikirannya, yang selanjutnya membimbing perilakunya ke dalam suatu situasi tertentu. Suatu kerangka yang menarik yang membantu menjelaskan kekuatan daripada kebutuhan – kebutuhan tertentu dikembangkan oleh Abraham Maslow. Menurut Maslow, tampaknya ada suatu hierarki di mana kebutuhan – kebutuhan manusia menyusun sendiri, seperti yang ditunjukkan dalam gambar sebagai berikut (Moekijat, 2001:41):



Gambar 3.2 Hierarki kebutuhan menurut Maslow

Kebutuhan – kebutuhan fisiologis ditunjukkan pada dasar hierarki, karena kebutuhan – kebutuhan tersebut cenderung merupakan kebutuhan manusia yang paling mendasar. Ini merupakan kebutuhan – kebutuhan manusia yang paling pokok untuk meneruskan hidupnya sendiri, seperti makanan, pakaian, dan perlindungan. Begitu pula kebutuhan sosial, apabila kebutuhan akan rasa aman sudah terpenuhi maka seseorang akan mencoba memenuhi kebutuhan sosial. Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan untuk berkumpul dalam kelompok, apabila kebutuhan tersebut sudah dipenuhi, maka seseorang akan memiliki rasa dihargai orang lain, sehingga muncullah kebutuhan akan penghargaan. Suatu ketika kebutuhan – kebutuhan akan penghargaan mulai dipenuhi dengan

memadai, maka kebutuhan – kebutuhan akan perwujudan diri (aktualisasi diri) akan muncul.

Untuk lebih jelasnya maka akan diuraikan satu persatu tentang kebutuhan – kebutuhan di atas :

a. Kebutuhan – kebutuhan fisiologis

Kebutuhan – kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang paling mendasar bagi manusia. Tanpa terpenuhinya kebutuhan fisiologis maka manusia tidak dapat hidup. Pemenuhan kebutuhan – kebutuhan fisiologis (makanan, pakaian, perlindungan) dalam masyarakat kita biasanya dihubungkan dengan uang. Uang hanya sebagai suatu alat yang digunakan untuk memenuhi motif – motif lain. Uang yang diperoleh karyawan berasal dari gaji pokok, bonus, tunjangan hari raya (THR) dan lain – lain.

b. Kebutuhan – kebutuhan akan rasa aman

Kebutuhan – kebutuhan akan rasa aman pada dasarnya adalah kebutuhan akan bebas dari rasa takut terhadap bahaya fisik dan perampasan kebutuhan – kebutuhan fisiologis yang pokok. Dengan kata lain, ini merupakan kebutuhan akan pemeliharaan atau penjagaan diri. Ada juga suatu keprihatinan untuk masa yang akan datang. Kebutuhan – kebutuhan yang sadar akan keamanan adalah sangat jelas dan sangat umum di antara kebanyakan orang. Kita semuanya mempunyai suatu keinginan untuk tinggal bebas dari bahaya – bahaya kehidupan, seperti kecelakaan, sakit dan ketidakstabilan ekonomi. Oleh karena itu, individu – individu dan organisasi – organisasi adalah berkepentingan untuk memberikan jaminan, agar bencana –

bencana sedapat dapatnya dihindari. Organisasi dapat mempengaruhi kebutuhan – kebutuhan akan keamanan ini, baik secara positif, maupun negatif. Dari segi positif yaitu melalui rencana – rencana pensiunan, program – program asuransi dan sebagainya. Dan segi negatifnya adalah menimbulkan rasa takut dipecat atau diberhentikan, diturunkan pangkatnya. Sikap seseorang terhadap keamanan adalah penting untuk dipertimbangkan dalam memilih suatu pekerjaan.

c. Kebutuhan – kebutuhan sosial

Kebutuhan – kebutuhan sosial merupakan kebutuhan yang lebih menekankan pada hubungan manusia. Karena manusia merupakan makhluk sosial, maka mereka mempunyai kebutuhan untuk ikut serta dan diterima oleh bermacam – macam kelompok. Mereka merasa perlu berhubungan dan berinteraksi dengan orang lain, mereka ingin dicintai dan diterima di tempat pekerjaan. Para pekerja memerlukan kerjasama dengan rekan sekerjanya.

d. Kebutuhan – kebutuhan akan harga diri

Setelah individu – individu mulai memenuhi kebutuhan mereka untuk masuk kelompok, maka mereka pada umumnya ingin menjadi lebih daripada hanya menjadi anggota kelompok mereka. Mereka kemudian merasa ada kebutuhan akan penghargaan, baik penghargaan diri sendiri maupun penghargaan dari orang lain. Pemuasan atau pemenuhan daripada kebutuhan – kebutuhan penghargaan ini menghasilkan perasaan – perasaan kepercayaan pada diri sendiri.



e. **Kebutuhan – kebutuhan akan perwujudan (aktualisasi) diri**

Kebutuhan perwujudan diri merupakan kebutuhan mengembangkan potensi dan kecakapan. Individu - individu ingin mendapatkan peluang untuk mengembangkan potensi dalam diri mereka. Mereka berusaha untuk mengerjakan pekerjaannya pada waktunya dan mengerjakan semua pekerjaan dengan lebih baik dibandingkan orang lain. Mereka berusaha mendapatkan peluang untuk kenaikan jenjang karir yang lebih tinggi.

**B. Wanita Bekerja Ditinjau Dari Status Perkawinan**

Menurut Ware (Suratiah, 1996:17) ada dua alasan pokok yang melatarbelakangi wanita dalam dunia kerja, yaitu :

**Pertama**, adalah keharusan, sebagai refleksi dari kondisi ekonomi rumah tangga yang bersangkutan yang rendah, sehingga bekerja untuk meningkatkan pendapatan rumah tangga adalah sesuatu yang penting.

**Kedua**, adalah "memilih" untuk bekerja, sebagai refleksi dari kondisi sosial ekonomi pada tingkat menengah ke atas. Pada kelompok ini pendapatan keluarga biasanya sudah dirasakan cukup untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga sehingga wanita masuk ke pasar kerja bukan semata-mata karena tekanan ekonomi. Mereka bekerja karena motivasi lain, seperti : mengisi waktu luang, mencari kepuasan diri, mencari afiliasi diri, atau mencari eksistensi diri. Oleh karena itu, ada kecenderungan bahwa semakin rendah tingkat sosial ekonomi suatu masyarakat, maka tingkat partisipasi angkatan kerja wanita cenderung semakin meningkat.

Bila kita hubungkan teori di atas dengan hierarki kebutuhan menurut Maslow maka, alasan pertama wanita bekerja adalah masuk dalam bagian kebutuhan fisiologis. Dan untuk alasan kedua adalah masuk bagian kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan harga diri dan kebutuhan akan perwujudan diri.

Pada umumnya bagi laki – laki status perkawinan tidak mempengaruhi keputusannya untuk bekerja atau tidak bekerja. Bagi wanita status perkawinannya perlu dipertimbangkan. Ketika seorang wanita menikah, ia dapat memutuskan untuk berhenti bekerja. Jadi status perkawinan seorang wanita mempunyai pengaruh lebih besar bagi keputusan untuk bekerja atau tidak dibandingkan dengan seorang laki – laki (Suratiyah, 1996:32).

Ada satu hal yang perlu diperhatikan sehubungan dengan siklus hidup wanita, yaitu ketika wanita memasuki tahap perkawinan dan melahirkan. Tahap itu akan berpengaruh secara universal ketika wanita bekerja. Pada saat wanita melahirkan, mereka akan terbagi tanggung jawabnya, antara keluarga dan pekerjaan (Suratiyah, 1996:18).

Motivasi wanita yang menikah dan belum menikah ada perbedaannya, seperti yang diungkapkan oleh Chotin (Suratiyah, 1996:44) pada penelitian kasus pekerja wanita pada industri batik di Pekalongan. Chotin menyatakan bahwa pada umumnya wanita lajang bekerja untuk mencari guna memenuhi kebutuhan dirinya sendiri, seperti membeli pakaian, dan guna membantu orang tuanya bila mereka memiliki sisa pendapatan. Sedangkan untuk wanita yang sudah menikah mencari

nafkah dan memberikan sumbangan finansial bagi rumah tangga merupakan motivasi utama.

### **C. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis adalah pernyataan sementara suatu masalah penelitian yang masih harus dibuktikan kebenarannya (Husein Umar, 2001:72). Hipotesis penelitian ini adalah :

1. a. Motivasi kerja karyawan toko di Yogyakarta yang berstatus menikah sedang.
- b. Motivasi kerja karyawan toko di Yogyakarta yang berstatus belum menikah tinggi.
2. Terdapat perbedaan secara signifikan motivasi kerja dari karyawan toko di Yogyakarta yang berstatus menikah dan yang belum menikah.