

Motivasi Kerja Terhadap Kondisi Sosial Ekonomi Tenaga Kerja Wanita di Sektor Industri

Shinta Wahyu Hati¹⁾, Rusda Irawati²⁾, Aditiya Wirangga³⁾

Program Studi Administrasi Bisnis Terapan, Politeknik Negeri Batam, 29461,
email: Shinta@polibatam.ac.id, ira@polibatam.ac.id, wirangga@polibatam.ac.id

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi kerja wanita terhadap kondisi ekonomi sosial di sektor industri. Sektor industri manufaktur di Batam masih sangat diminati oleh para pencari kerja khususnya wanita. Ada level pekerjaan di Industri manufaktur yang ditempati oleh wanita. Motivasi kerja wanita bekerja meliputi motivasi intrinsik yaitu motivasi yang berasal dari individu wanita dan motivasi ekstrinsik yaitu motivasi yang berasal dari luar individu wanita. Responden penelitian ini adalah wanita yang bekerja di industri manufaktur dengan level pekerjaan yang berbeda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan motivasi intrinsik sebesar -0,859 terhadap kondisi sosial ekonomi sedangkan tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi ekstrinsik sebesar 0,458 terhadap kondisi sosial ekonomi tenaga kerja wanita di sektor industri

Kata Kunci : Motivasi internal, motivasi eksternal.

Abstract - This study aims to determine the woman's motivation to work towards the social economic conditions in the industrial sector. The manufacturing industry in Batam is still preferred by the working pencari especially women. There is a level of employment in the manufacturing industry are occupied by women. Work motivation of women work includes intrinsic motivation is motivation that comes from individual women and extrinsic motivation is motivation that comes from outside the individual woman. Respondents of this study were women who worked in the manufacturing industry with different job levels. The results showed that there was a significant effect of intrinsic motivation of -0.859 on the socioeconomic conditions, while there was no significant effect of extrinsic motivation for 0,458 on the socioeconomic conditions of women workers in the industrial sector.

Keywords: internal motivation, external motivation.

1. PENDAHULUAN

Indonesia pada tahap pembangunan ini memiliki penduduk usia kerja yang tinggi dan produktif. Usia tenaga kerja di Indonesia adalah usia yang dianggap produktif. Meningkatnya jumlah angkatan usia kerja di Indonesia ternyata tidak diimbangi oleh perluasan lapangan kerja akan membawa beban bagi perekonomian. Angkatan kerja yang tidak tertampung di Indonesia dalam lapangan kerja akan menyebabkan pengangguran. Harapan kita semua, semakin banyaknya jumlah angkatan kerja di negara Indonesia menjadi pendorong pembangunan ekonomi. Angkatan kerja adalah penduduk usia produktif yang berusia 15-64 tahun yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan (wikipedia.org). Sedangkan tenaga kerja menurut UU ketenagakerjaan No.13 tahun 2003 merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut undang-undang tersebut pada Bab I pasal 1 ayat 2 UU No.13 tahun 2003 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan

pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Bisa disimpulkan penduduk di negara Indonesia dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja.

Sedangkan Tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja yang siap melakukan pekerjaan, antara lain mereka yang sudah bekerja, mereka yang sedang mencari pekerjaan, mereka yang bersekolah, dan mereka yang mengurus rumah tangga. (Ritonga & Firdaus, 2007)

Banyaknya tenaga kerja pada usia produktif berada di Batam Kepulauan Riau semakin bertambah setiap tahunnya. Menurut Hati (2012) usia yang dibutuhkan perusahaan untuk bekerja di perusahaan Batam adalah 33-37 tahun, usia 18-22 tahun. Usia tersebut bisa dikatakan masuk pada usia produktif dan masih punya kesempatan kerja. Kegiatan ekonomi di Batam membutuhkan tenaga kerja, kebutuhan akan tenaga kerja itu dapat juga disebut sebagai kesempatan kerja. Kesempatan kerja itu sendiri adalah suatu

keadaan yang menggambarkan terjadinya lapangan kerja (pekerjaan) untuk diisi pencari kerja. Kesempatan kerja di Indonesia dijamin dalam UUD 1945 pada pasal 27 ayat 2 yang berbunyi "Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak". Dari bunyi UUD 1945 pasal 27 ayat 2 itu jelas bahwa pemerintah Indonesia untuk menciptakan lapangan kerja bagi anggota masyarakat karena hal ini berhubungan dengan usaha masyarakat untuk mendapat penghasilan.

Menurut data Dinas Kependudukan Batam Jumlah Penduduk Kota Batam, Provinsi Kepulauan Riau bertambah rata-rata 100.000 jiwa setiap tahun. Rata-rata pertumbuhan penduduk 100.000 orang. Pada tahun 2013 lalu, pertumbuhannya 97.757 orang. Pertumbuhan penduduk paling banyak dari pendatang baru sekitar 65 persen dan kelahiran sekitar 35 persen. (www.antaraneews.com). Database kependudukan juga menunjukkan bahwa per juli 2014 penduduk di Batam sebesar 1.169.761 jiwa. Jumlah penduduk tersebut sebagian besar adalah para pekerja.

Batam adalah tujuan urbanisasi dan tujuan mencari pekerjaan dari daerah lain di Indonesia agar ada penghidupan lebih baik di kota industri ini. Batam sebagai salah satu daerah industri yang cukup strategis, dengan letak yang geografis yakni berbatasan dengan Singapura dan Malaysia serta terletak di Selat Melaka yang merupakan jalur pelayaran di dunia. Batam mempunyai nilai jual lebih serta tenaga kerja yang cukup yang berasal dari berbagai macam daerah di Indonesia dan juga tenaga kerja dari Luar negeri (ekspatriat) dengan jumlah perusahaan yang banyak. Keberadaan industri di Batam di letakan pada suatu kawasan industri yang dibagi kepada tingkat industri itu sendiri. Industri yang mendominasi di Batam diantaranya adalah jenis industry manufacturing.

Keberadaan Industri manufacturing ditempatkan pada titik kawasan tertentu. Industri manufacturing ini juga sangat tergantung oleh ketersediaan dan kebutuhan sumberdaya, yaitu sumberdaya manusia khususnya wanita. Tenaga kerja wanita di Batam banyak didominasi oleh wanita. Tenaga kerja wanita di Batam banyak menduduki pada level-level jenis pekerjaan di Industri manufaktur. Motivasi para wanita untuk bekerja ternyata bervariasi, bagi wanita dengan tingkat ekonomi ke atas aktualisasi diri dalam hidup merupakan mereka bekerja. Sedangkan sebaliknya wanita dengan tingkat ekonomi stratifikasi ke bawah pemenuhan kebutuhan hidup merupakan alasan mendasar kenapa mereka sampai ikut bekerja di sektor public seperti di sektor industry manufaktur.

Wanita bekerja untuk memenuhi kebutuhan fisiologis yaitu untuk kelangsungan hidupnya. Kebutuhan fisiologi ini terpenuhi barulah wanita tersebut itu bisa memenuhi kebutuhan-kebutuhan

hidup lainnya seperti aktualisasi diri. Menurut Syahfitriani & Lubis (2007) Ada dua alasan yang merupakan motivasi wanita untuk bekerja adalah dikarenakan kebutuhan ekonomi dan keinginan aktualisasi diri. Lebih lanjut Syahfitriani & Lubis (2007) menjelaskan faktor pertama yang mendorong wanita bekerja adalah kebutuhan ekonomi. Pendapatan tunggal tidak dapat lagi cukup untuk menghidupi sebuah keluarga di Indonesia. Faktor Kedua, yang mendorong wanita untuk bekerja kebanyakan adalah untuk aktualisasi diri.

Keterlibatan wanita pada bidang pekerjaan sering tidak diperhitungkan oleh industry. Besarnya upah yang diterima perempuan lebih rendah dari pada laki-laki menimbulkan ketidakadilan gender

Prinsip kesetaraan upah bagi laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang setara nilainya mengacu pada tarif upah yang ditetapkan tanpa diskriminasi, tapi hanya berdasarkan sifat dan beban pekerjaan secara aktual. Ketika perempuan bekerja di sektor public, begitu juga keterlibatan perempuan dalam membantu ekonomi keluarga terkadang juga kurang diperhitungkan oleh suami dan anggota keluarganya, Keterlibatan wanita dalam bekerja untuk membantu kondisi ekonomi keluarga dapat menimbulkan peran ganda. Peran ganda wanita adalah wanita berperan sebagai ibu rumah tangga yang bertanggung jawab terhadap keluarganya yaitu mengasuh anak dan melayani suami, sedangkan kedua wanita sebagai pekerja untuk membantu pendapatan ekonomi keluarga. Upah yang diperoleh wanita dari bekerja untuk menambah penghasilan keluarga guna memenuhi segala kebutuhan keluarga. Besarnya upah yang diterima wanita lebih rendah dari pada laki-laki.

Prinsip kesetaraan upah bagi laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang setara nilainya mengacu pada tarif upah yang ditetapkan tanpa diskriminasi, tapi hanya berdasarkan sifat dan beban pekerjaan secara aktual, dibalik itu pengakuan upah atau gaji di perusahaan laki-laki mendapatkan lebih dari perempuan karena laki-laki dianggap kepala rumah tangga sedangkan perempuan tidak. Kesenjangan upah antar gender sangat tinggi di kalangan pekerja di Indonesia, Dipelukan kesetaraan upah untuk nilai pekerjaan yang sama antara wanita dan laki-laki agar tidak terjadi ketimpangan gender dalam pendapatan ekonomi.

2. LANDASAN TEORI

1) Motivasi Kerja

Motivasi diartikan sebagai "*motivation refers to the process by which a person's efforts are energized, directed and sustained toward attaining a goal*" (Robbins and Coulter, 2009). Motivasi sebagai serangkaian kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia (Handoko, 2001). Motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi manajer, karena menurut manajer harus

bekerja dengan dan melalui orang lain. Manajer perlu memahami orang-orang dengan perilaku tertentu agar sapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

Teori Herzberg yang dikenal dengan Teori Motivasi-Higiene, menyatakan bahwa hubungan seorang individu dengan pekerjaannya merupakan suatu hubungan dasar dan bahwa sikapnya terhadap kerja dapat menentukan sukses tidak seseorang. Pendekatan Dua faktor motivasi kerja yang dikemukakan Hertzberg menyebutkan bahwa “kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja berada dari dua perangkat faktor yang terpisah, yang disebut faktor “*penyebab kepuasan*” atau motivator dan faktor “*penyebab ketidakpuasan*” atau *faktor hygiene*.”

Faktor motivator atau intrinsik dapat dihubungkan dengan kepuasan kerja. Karena itu Herzberg menyarankan jika ingin memotivasi orang pada pekerjaannya hendaknya menekankan pada faktor intrinsik seperti prestasi, pengakuan, kerja itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan, dan pertumbuhan. Sedangkan faktor higiene atau ekstrinsik meliputi kebijakan perusahaan, penyediaan, hubungan antar pribadi, dan kondisi kerja adalah merupakan faktor ketidakpuasan. Faktor-faktor yang termasuk dalam motivasi intrinsik yaitu tanggung jawab penghargaan, pekerjaan itu sendiri, pengembangan dan kemajuan. Motivasi ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri sendiri seseorang terutama datang dari luar organisasi tempatnya bekerja. Faktor yang termasuk ekstrinsik adalah gaji, kebijakan, hubungan kerja dan lingkungan kerja dan supervise.

Menurut Gunarsa (2008) motivasi intrinsik adalah kehendak yang kuat yang berasal dari dalam diri seseorang, semakin besar kemungkinan ia memperlihatkan tingkah laku yang kuat untuk mencapai tujuannya. Sedangkan motivasi ekstrinsik lebih lanjut Gunarsa (2008) menjelaskan motivasi ekstrinsik adalah segala sesuatu yang diperoleh melalui pengamatan sendiri, ataupun melalui saran, anjuran dan dorongan dari orang lain.

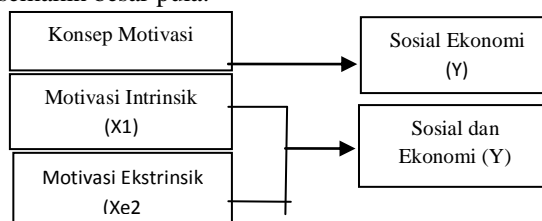
2) Sosial-Ekonomi

Sosial ekonomi adalah kedudukan atau posisi seseorang dalam kelompok masyarakat yang ditentukan oleh jenis aktivitas ekonomi, pendidikan serta pendapatan (www.wikipedia.org)

Hasil dari survei ekonomi nasional 2007 indikator sosial ekonomi adalah terkait berbagai aspek kehidupan antara lain mengenai keadaan demografi, kesehatan, pendidikan, perumahan, kriminalitas, sosial budaya, dan kesejahteraan rumah tangga (Yayuk Yuliaty, 2002).

Faktor yang dapat mempengaruhi keadaan sosial ekonomi adalah konsumsi dan pengeluaran, yaitu besarnya pendapatan, komposisi rumah tangga dan tuntutan lingkungan (Ritongga, 2003). Komposisi rumah tangga disini adalah jumlah anggota

keluarga yang besar maka pemenuhan kebutuhan semakin besar pula.



Gambar.1 Kerangka Pemikiran

3. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian disusun sebagai berikut :

- Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kondisi ekonomi tenaga kerja wanita
- Motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kondisi ekonomi tenaga kerja wanita
- Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan berpengaruh terhadap kondisi sosial ekonomi

3. METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian ini merupakan tipe penelitian penjelasan (*explanatif research*) dengan melakukan pengamatan / non-eksperimen karena menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis tanpa memberikan perlakuan (Singarimbun, 2006) serta dengan sampel yang diambil dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok dan pada umumnya merupakan unit analisa individu.

1) Populasi dan Sampel

Populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Ada dua jenis populasi, yaitu : populasi terbatas dan populasi tidak terbatas Riduwan, (2004). Populasi yang diteliti ini adalah wanita yang bekerja di sektor industri manufaktur di Batam. Sampel menurut Arikunto (1998) dalam Riduwan (2004) mengatakan bahwa : Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Pengambilan sampel dengan menggunakan *purposive sampling*. Menurut Arikunto (2006) *purposive sampling* didasarkan atas ciri-ciri, sifat-sifat atau kareterisitik tertentu, Adapun kareterisitiknya adalah wanita yang bekerja di sektor industri manufaktur. Sampel yang digunakan ng digunakan adalah 98 responden. Responden penelitian ini adalah wanita yang bekerja disektor industri manufaktur

Besarnya jumlah populasi dalam penelitian ini tidak dapat ditetapkan karena jumlah wanita yang bekerja disektor industry manufaktur tidak diketahui maka pengambilan sampel menggunakan rumus sebagai berikut

$$n_i = \frac{T - t_o}{t_i}$$

Keterangan:

T : jumlah waktu

to : Jumlah waktu yang direncanakan

ti : Waktu yang dibutuhkan untuk mengisi kuesioner

i. : hari= 5 jam waktu yang tersedia

$$n = \frac{14 \text{ hari} - 4 \text{ hari}}{30 \text{ Menit}}$$

$$n = \frac{4200 - 1200}{30 \text{ Menit}}$$

n = 100 orang responden

Sampel yang ditetapkan adalah 100 orang responden. Pada saat penelitian di pangan dilakukan hanya 98 responden saja yang terkumpul.

2). Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini adalah motivasi dan sosial ekonomi yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel tergantung (*dependent variable*) atau variabel endogen, yaitu suatu variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti (tercakup dalam hipotesis penelitian). Keragaman dari variabel (*variabilitas*) ditentukan atau dipengaruhi oleh variabel lainnya. Variabel ini diberi simbol (Y) yaitu variabel sosial ekonomi.
2. Variabel bebas (*independent variable*) atau variabel eksogen, terdiri atas variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik yang keragamannya sebagai akibat dari campur tangan peneliti atau merupakan suatu kondisi yang ingin diselidiki, diteliti atau dikaji dan mempengaruhi variabel tergantung.

3). Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Analisis Deskriptif.

Untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiono, 2005). Analisis deskriptif disini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar distribusi frekuensi jawaban responden terhadap item pertanyaan dalam

kuesioner untuk masing-masing variabel intrinsik, ekstrinsik dan konsisi sosial ekonomi.

b. Analisis regresi linier berganda

Sesuai dengan kerangka konseptual dan hipotesis yang ada, maka dilakukan pengujian data hasil penelitian, dalam penelitian ini selanjutnya menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis ini merupakan analisis yang bersifat kuantitatif, digunakan untuk membuktikan hipotesis penelitian. Alasan pemilihan model analisis regresi linier berganda adalah untuk mengetahui hubungan kausal antara variabel-variabel dalam penelitian. Menurut Sri Adiningsih (1993) digunakan analisis regresi berganda karena analisis ini memungkinkan dapat mengisolasi hubungan langsung dua variabel dengan membuat yang lain konstan.

Formulasi model dari analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \dots + b_n X_n + e$$

Y = Variabel terikat (*dependent*) pada kondisi sosial ekonomi

X_1, \dots, X_n = Variabel bebas (*independent*) pada motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi

e = standar error

Kriteria yang digunakan dalam analisa regresi linier berganda ini adalah :

$H_0 : b_1 - b_8 = 0$: Tidak adanya pengaruh yang berarti diantara variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_i : b_1 - b_8 \neq 0$: Ada pengaruh yang berarti antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan komputer program SPSS, maka dapat digunakan sebagai dasar untuk menganalisis guna membuktikan hipotesis yang diajukan. Persamaan yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{b}{Sb}$$

Dimana :

t = t-test

b = Koefisien regresi

Sb = Standar error

Kriteria pengujian yang digunakan dalam uji t ini adalah :

a. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_i diterima dan H_0 ditolak

b. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_i ditolak dan H_0 diterima

Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tergantung dilakukan dengan menganalisis nilai r^2 parsial sehingga dapat diketahui variabel bebas (X) yang dominan pengaruhnya terhadap variabel tergantung (Y). Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tergantung dilakukan dengan menganalisis nilai r^2 parsial sehingga dapat diketahui variabel bebas (X) yang dominan pengaruhnya terhadap variabel tergantung (Y).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Deskripsi Responden

a. Umum

Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yaitu wanita yang bekerja di Industri usia 15-20 tahun sebesar 6,3%,. Usia yang mendominasi adalah wanita yang bekerja usia 20-25 tahun sebesar 49,0%, wanita yang bekerja usia 26-30 tahun sebesar 32,3%. Sedangkan wanita usia 41-45 sebesar 1,0 %. Sedangkan usia wanita diatas 46 tahun adalah hanya 1,0%

b. Status Pekerjaan

Hasil penelitian menunjukkan status wanita yang bekerja sebagai tenaga kerja clerk (staf administrasi kantor) sebesar 3,0%. Wanita yang bekerja di bagian *handling inspection* 5,0% dan material sebesar 5,0%. Wanita yang bekerja di bagian operator sebesar 42,0%, *packing* sebesar 1,0%, Wanita yang bekerja bagian *planning* sebesar 1,0%. *Process engineering* 1,0%. Wanita yang bekerja production 5,1%. Tenaga kerja yang bekerja bagian *purchasing* dan *quality control* sebesar 8,0%

c. Tanggungan Keluarga

Wanita bekerja yang memiliki tanggungan 1 orang keluarga sebesar 21,4%, wanita yang mempunyai tanggungan 2 orang keluarga sebesar 14,3%. Wanita yang mempunyai tanggungan 3 orang keluarga sebesar 10,2%. Wanita ta yang mempunyai tanggungan 4 orang keluarga sebesar 5,1%. Wanita yang memiliki tanggungan 7 orang keluarga sebesar 4,1%. Sedangkan wanita yang tidak ada tanggungan sebesar 33,7%

d. Status Pendidikan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa status pendidikan responden wanita yang bekerja adalah SMP/MTS/ sederajat sebesar 3,1%. Status pendidikan yang mendominasi adalah ststus SMA/SMK/ sederajat sebesar 75,5%. Wanita dengan status pendidikan Diploma sebesar 13,3% dan wanita dengan status sarjana adalah 6,1%

e. Status Pernikahan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa wanita bekerja yang sudah menikah sebesar 21,4%, wanita bekerja yang belum menikah sebesar 71,4%. Wanita yang bekerja dengan status janda memiki anak sebesar

4,1%. Sedangkan wanita yang bekerja dengan ststus janda tidak memiliki anak sebesar 1,0%

f. Status Tempat Tinggal

Hasil penelitian menunjukkan bahwa wanita yang bekerja memiliki rumah sendiri sebesar 18,4%. Wanita yang bekerja tinggal di tempat kontrakan sebesar 32,7%. Sedangkan wanita yang tinggal di kos lebih banyak sebesar 46,9%

g. Status Karyawan Di Perusahaan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa status karyawan di perusahaan adalah karyawan tetap sebesar 33,7% dan status karyawan tidak tetap sebesar 64,3%

h. Pendapatan

Wanita yang bekerja mempunyai pendapatan antar Rp 500.000-1.000.000 sebesar 2,0%. Wanita yang mempunyai pendapatan sebesar Rp 1.000.100-2.000.000 sebesar 48,00%.Wanita yang mempunyai pendapatan Rp.2.100.000-3.000.000 sebesar 42,9% Wanita yng mempunyai pendapatan sebesar 3.100.000-4.000.000 adalah 5,1%. Sedangkan diatas 4.100.000 sebesar 1,0%

i. Motivasi Bekerja

Motivasi wanita bekerja didasari dan dilatarbelakangi oleh Kesadaran membantu ekonomi keluarga sebesar 52,0%. Wanita bekerja karena disuruh suami sebesar 4,1%. Wanita bekerja karena ingin mempunyai tabungan sendiri. Motivasi wanita bekerja karena ingin mengembangkan karir sebesar 24,5%. Sedangkkn motivasi bekerja karena wanita ingin mempunyai tabungan sendiri sebesar 17,3%

j. Lama Bekerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 63,3%. Wanita yang bekerja selama 6-10 tahun sebesar 29,6%. Wanita yang bekerja 15-21 tahaun sebanyak 2,0%. Sedangkan usia 22-27 tahun sebanyak 1 tahun. Sedangkan mahasiswa diatas 28 Tahun hanya 2,0%.

2). Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil pengumpulan data di lapangan, maka diperoleh gambaran mengenai kondisi objek dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini, di mana variabel tersebut adalah variabel motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik. Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil jawaban responden maka dapat ditentukan nilai masing-masing variabel sebagai dasar untuk mengidentifikasi bagaimana kecenderungan dan variasi tanggapan responden terhadap kuesioner yang telah diajukan.

a. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam internal individu wanita. Hasil penelitian menunjukkan tanggapan rata-rata tanggapan responden adalah sebesar Karyawan selalu berusaha bekerja dengan baik dan tepat waktu dengan tanggapan responden rata-rat sebesar 2,96. Karyawan

berusaha untuk bisa mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan pekerjaan di Perusahaan sebesar 2,98. Karyawan selalu berusaha menghasilkan pekerjaan yang berkualitas sebesar 3,04. Dalam bekerja setiap hari karyawan menghasilkan pekerjaan yang lebih banyak agar target pekerjaan segera selesai 2,74. Karyawan bekerja di perusahaan untuk menambah penghasilan keluarga guna memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga sebesar 3,05. Karyawan bekerja karena memiliki kerampilan dan pengetahuan yang cukup sebesar 2,79. Pekerjaan yang dijalani saat ini adalah sesuai yang diinginkan sebesar 2,48. Sebagian hasil dari bekerja saat ini sudah bisa digunakan untuk modal usaha sendiri sebesar 2,38. Karyawan bersedia kerja lembur untuk mendapatkan gaji tambahan sebesar 2,96. Pekerjaan yang dijalani saat ini adalah sesuai yang diinginkan adalah sebesar 2,80. Gaji karyawan disisihkan untuk melanjutkan pendidikan (bersekolah lagi)

b. Motivasi Ekstrinsik

Karyawan yakin dengan keamanan penggunaan peralatan dalam bekerja sebesar 2,83. Hubungan antar sesama karyawan terjalin dengan baik sebesar 2,61. Perusahaan memberikan job desk pekerjaan sesuai yang dijanjikan sebesar 2,61. Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan diri melalui pendidikan formal, training, kursus dan sertifikasi sesuai dengan keahlian pekerjaan sebesar 2,49. Atasan memberikan pujian secara lisan terhadap keberhasilan tugas yang baik sebesar 2,59. Perusahaan memberikan penghargaan yang layak bagi karyawan berprestasi sebesar 2,67. Karyawan bekerja melebihi jam kerja standar karyawan diberikan tambahan berupa uang lembur disamping gaji sebesar 3,07. Perusahaan memberikan perlindungan terhadap kecelakaan, masalah hukum, dan asuransi pada karyawan sebesar 3,15. Hubungan antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik dalam bekerja sebesar 2,75. Perusahaan bisa melakukan PHK dan pensiun dini terhadap karyawan sebesar 2,20. Rata-rata keseluruhan motivasi instrinsik wanita yang bekerja sebesar 2,80

c. Kondisi Ekonomi Sosial

Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang telah ditetapkan perusahaan sehingga berdampak pada keuntungan ekonomi sebesar 2,91. Bekerja sekarang kebutuhan ekonomi keluarga bisa terpenuhi sebesar 2,89. Karyawan bekerja penghasilan keluarga meningkat 2,74. Karyawan bekerja bisa mengembangkan diri dengan melanjutkan pendidikan 2,93. Karyawan bekerja bisa membeli barang pribadi yang diinginkan sebesar 2,78. Bekerja bisa menabung untuk masa

depan sebesar 2,88. Rata-rata keseluruhan motivasi ekstrinsik sebesar 2,88.

3). Hasil Analisis Regresi Berganda

Analisis koefisien regresi pada dasarnya merupakan pengujian terhadap derajat signifikansi hubungan dan besarnya pengaruh dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Pengujian ini dapat dilakukan dengan dua cara, pertama dengan uji F yang digunakan untuk mengetahui besarnya koefisien regresi atau menguji tingkat signifikansi keempat variabel bebas terhadap variabel terikat, sedangkan cara yang kedua adalah dengan melihat koefisien regresi parsial yang dapat digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Table 1: Hasil Uji regresi Linier Berganda

Variabel	Standardized Coefficients (Beta)	t hitung	Sig.	Pengaruh
Constant	4.023	-	-	-
Motivasi intrinsik	-0,859	-2,840	0,013	Sig
Motivasi ekstrinsik	45,8	1,151	0,302	Tidak Signifikan
R	0,859			
R-Square	0.738			
Adjusted	0.685			
RS	5,631			
F hitung	1,47			
F tabel	0,04			
Sig F	0.05			
α				

Tabel 1 diperoleh persamaan regresi yaitu:

$$Y = 4.023 + -0,859 X_1 + 0,458 X_2$$

Berdasarkan hasil persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta (a) = 4,023, menunjukkan besarnya kondisi sosial ekonomi, jika motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik sebesar nol,

- maka besarnya kondisi sosial ekonomi sebesar 4,023
- b. Koefisien regresi motivasi intrinsik (**b₁**) sebesar -0,859, menunjukkan besarnya pengaruh motivasi intrinsik terhadap kondisi sosial ekonomi, koefisien regresi bertanda negatif dan signifikan menunjukkan motivasi intrinsik berpengaruh searah terhadap kondisi sosial ekonomi wanita yang bekerja disektor Industri, yang berarti setiap peningkatan motivasi intrinsik akan menyebabkan meningkatnya kondisi sosial ekonomi
 - c. Koefisien regresi motivasi ekstrinsik (X₂) sebesar 0,458, menunjukkan besarnya pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kondisi sosial ekonomi, koefisien regresi bertanda positif dan menunjukkan motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh signifikan searah terhadap kondisi ekonomi sosial ekonomi wanita yang bekerja di sektor industri.
 - d. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,859; menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik dengan kondisi sosial ekonomir 85,9%. Nilai tersebut menunjukkan ada hubungan yang dikategorikan kuat, sebagaimana diketahui bahwa suatu hubungan dikatakan sempurna jika koefisien korelasinya mencapai angka 100% atau 1
 - e. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa, dapat diketahui nilai koefisien determinasi (adjusted Rsquare) sebesar 0,685. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik dapat memberikan kontribusi terhadap variabel kondisi Sosial ekonomi sebesar 68,5%, sedangkan sisanya sebesar 31,5% disebabkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

4). Pengujian Hipotesis

a. Uji Hipotesis 1

Untuk menguji hipotesis 1 yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik (X₁) berpengaruh terhadap kondisi sosial ekonomi (Y) menggunakan uji t. Hasil analisis uji t diperoleh nilai signifikansi t motivasi intrinsik sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,5 (0,000 < 0,05), sehingga terbukti variabel motivasi intrinsik (X₁) berpengaruh signifikan terhadap kondisi sosial ekonomi karyawan (Y). Maka demikian hipotesis pertama secara statistik diterima.

c. Uji Hipotesis 2

Untuk menguji hipotesis 2 yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik (X₁) berpengaruh terhadap kondisi sosial ekonomi (Y) menggunakan uji t. Hasil analisis uji t diperoleh nilai

signifikansi t motivasi intrinsik sebesar 0,302 lebih besar dari 0,05 sehingga tidak terbukti variabel motivasi ekstrinsik (X₁) berpengaruh signifikan terhadap kondisi sosial ekonomi (Y). Maka demikian hipotesis kedua secara statistik ditolak.

d. Uji Hipotesis 3

Untuk menguji hipotesis 3 yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik (X₁) dan motivasi ekstrinsik (X₂) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) menggunakan uji F. Hasil uji F diperoleh nilai signifikansi F sebesar 0,047 lebih kecil dari = 0,05 (0,000 < 0,05), Jadi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kondisi sosial ekonomi maka bisa dinyatakan hipotesis ketiga secara statistik diterima.

4). Pembahasan

a. Motivasi Intrinsik Terhadap Kondisi Sosial Ekonomi

Motivasi intrinsik merupakan motif yang muncul dan berfungsinya mendorong individu untuk melakukan sesuatu. Motivasi ini wanita dalam bekerja di sektor industri khususnya manufaktur dilatar belakangi oleh motif-motif salah satunya untuk memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga dan kebutuhan individunya sendiri. Orientasi untuk memperbaiki dan meningkatkan kondisi sosial ekonomi dan orientasi masa depan yang lebih baik untuk dirinya sendiri dan keluarganya perlu berbagai upaya yang dengan penuh kesadaran muncul dari motivasi dari individu wanita sendiri. Motivasi intrinsik sesuai dengan Gunarsa (2004) motivasi intrinsik adalah kehendak yang kuat yang berasal dari dalam diri seseorang, semakin besar kemungkinan ia memperlihatkan tingkah laku yang kuat untuk mencapai tujuannya

Kesadaran dan dorongan wanita bekerja di industri manufaktur untuk mencapai kondisi sosial-ekonomi yang lebih baik, ini sesuai dengan nilai koefisien regresi yang diperoleh sebesar-85,9 atau 85,9%. Nilai negatif tersebut menunjukkan bahwa ada kinerja yang tinggi sebesar nilai tersebut dan searah. Bisa dikatakan wanita yang bekerja pada industri manufaktur di Batam memiliki kinerja yang sangat tinggi, dan rata-rata mereka bekerja pada usia produktif. Agar mendapatkan kesejahteraan yang baik dalam sosial dan ekonomi, wanita dalam bekerja memenuhi standar, disiplin kerja dan budaya kerja di perusahaan manufaktur

Motivasi yang tinggi ini ditunjukkan dengan wanita dalam bekerja berusaha untuk bisa mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan pekerjaan. Untuk memenuhi standar perusahaan wanita selalu berusaha menghasilkan pekerjaan yang berkualitas sesuai yang ditetapkan oleh perusahaan. Bila kinerja mereka secara kuantitas dan kualitas

sesuai dengan standar perusahaan maka kompensasi yang terkait gaji/upah akan tinggi, dengan demikian wanita ini bisa memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga dan dirinya sendiri. Setiap hari karyawan menghasilkan pekerjaan yang lebih banyak agar target pekerjaan segera selesai dan harapannya wanita bekerja di perusahaan manufaktur untuk menambah penghasilan keluarga guna memenuhi kebutuhan ekonomi rumah tangga serta tingkat status sosial di masyarakat.

Terkadang wanita untuk mendapatkan gaji tambahan wanita juga melakukan lembur, tidak hanya tambahan tapi juga kebijakan perusahaan yang mengharuskan wanita untuk kerja lembur guna mencapai target perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat (Sedarmayanti, 2007) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upah tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.

Wanita termotivasi untuk bekerja karena memiliki keterampilan dan pengetahuan yang cukup. Harapan wanita, sebagian penghasilan bekerja untuk membuka usaha, dan hasil penelitian menunjukkan masih rendah keinginan menyisihkan sebagian penghasilannya untuk modal usaha. Motivasi wanita dalam melanjutkan pendidikan juga masih kurang, hal ini disebabkan oleh kurangnya waktu dan kesempatan untuk bersekolah lagi, sebagian besar waktu, tenaga di curahkan untuk pekerjaan. Selain itu tawaran lembur dan berbagai kesejahteraan dalam bentuk bonus sangat menjanjikan.

b. Motivasi ekstrinsik Terhadap Kondisi Sosial Ekonomi

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang berasal dari luar individu, terkait dengan hasil penelitian bahwa tidak ada hubungan signifikan antara motivasi ekstrinsik karyawan terhadap kondisi sosial ekonomi wanita yang bekerja di sektor industri manufaktur. Beberapa hal bisa menjadi penyebab tidak ada pengaruh signifikan antara motivasi ekstrinsik terhadap kondisi sosial ekonomi yaitu wanita dalam bekerja kurang memperhatikan lingkungan kerja sehingga tidak peduli sehingga tidak ada dorongan kuat untuk melakukan berbagai aktivitas, kegiatan dan sikap yang berorientasi pada hubungan sosial dengan sesama karyawan, pengembangan diri seperti pendidikan. Wanita yang bekerja kurang merasa bahwa ada faktor eksternal yang bisa memotivasi untuk bekerja

c. Motivasi Intrinsik dan ekstrinsik Terhadap Kondisi Sosial Ekonomi

Motivasi intrinsik dan ekstrinsik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kondisi sosial ekonomi wanita yang bekerja di sektor industri. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa

motivasi berpengaruh signifikan terhadap kondisi sosial ekonomi. Motivasi merupakan faktor penting penting. Motivasi karyawan dalam hal ini adalah wanita yang bekerja harus mendapat perhatian dan penanganan dari organisasi perusahaan.

Kebijakan perusahaan dalam hal yang menyangkut kesejahteraan dan kompensasi sangat berpengaruh untuk memunculkan motivasi bekerja terutama bagi wanita. Wanita yang bekerja dalam hal ini adalah tenaga kerja merupakan sumberdaya yang harus dikelola tentunya dengan pemenuhan hak dan kewajiban secara manusiawi yang memperhatikan sensitivitas dan kesetaraan gender. Sejalan dengan Mathis (2007) menyatakan kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan, motivasi, dan dukungan individu yang diterima.

Perusahaan juga harus memperhatikan hak-hak wanita dalam bekerja sebagai interpretasi untuk memunculkan motivasi ekstrinsik dalam bekerja. Rasa nyaman dan terjamin kesehatan juga harus diperhatikan oleh perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif dan budaya kerja yang baik juga kan menumbuhkan motivasi ekstrinsik wanita dalam bekerja. Motivasi wanita dalam bekerja berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan yaitu kondisi sosial ekonomi yang sesuai harapan.

4. KESIMPULAN

Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kondisi sosial ekonomi tenaga kerja wanita di sektor industry, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,013 lebih kecil dari $= 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar $-0,859$.

Motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kondisi sosial ekonomi, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,302 lebih besar dari $= 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,458.

Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kondisi sosial ekonomi tenaga kerja wanita di sektor industry yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi F sebesar 0,047 lebih kecil dari $= 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan mampu memberikan kontribusi terhadap kondisi sosial ekonomi tenaga kerja wanita sebesar 68,5%.

DAFTAR REFERENSI

Arikunto, Suharsimi, 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Yogyakarta, Rineka Cipta.

- _____, 2006. *Prosedur Penelitian Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi VI Yogyakarta, Rineka Cipta.
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen*. edisi ke 2. Yogyakarta. BPFE
- Gunarsa, Singgih D. 2004. *Psikologi Praktis: nak, remaja, dan keluarga*. Jakarta: Gunung Mulia
- Juariyah dan Basrowi 2010. Analisis Kondisi Sosial dan tingkat Pendidikan Masyarakat Desa Sri Gading Kecamatan Labuhan Maringgai Lampung Timur, *jurnal Ekonomi dan Pendidikan, Volume 7 Nomor 1 April 2010*
- Maholtra. K. Nareskh 2005. *Marketing research: An Applied Orientation* Alih bahasa Soleh rusyadi maryam, *Riset Pemasaran pendekatan terapan* jilid 1 edisi 4 Jakarta ,Gramedia .
- Mathis, R.L. Jacson. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Riduwan 2004. *Metode dan Teknik Menyusun Thesis. Cetakan kedua*. Alfabeta. Bandung.
- Robbin and Coulter.2009.*Management*. Pearson Prentice Hall
- Robbins,P.Stephen.2006. *Prilaku Organisasi* Edisi Kesepuluh.Jakarta: PT Mancanan Jaya Cemerlang
- Sari, Endang S. 1993. *Audience Research : pengantar Studi Penelitian Terhadap Pembaca, Pendengar dan Pemirsa*. Yogyakarta penerbit Andi Offset
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2006. *Metode Penelitian Survei*. Yogakarta Pustaka LP3S
- Siagian P.S, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BPFE-UTS.
- Sugiono. 1999. *Metode Penelitian Administrasi*. Edisi ke Enam. Bandung. Penerbit Alfabeta
- _____.2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Edisi ke tigabelas. Bandung. Penerbit Alfabeta
- Thoha, Miftah, 2001. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003. *Ketenagakerjaan*. 25 Maret 2003 Lembaran Negara Repulik Indonesia 4279
- Yuliti, Yayuk dan Mangku Pirnomop. 2003. *Sosiologi Pedesaan*. Malang. Pustaka Utama.

<http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/->
- diakses tanggal 2 september 2014
http://id.wikipedia.org/wiki/Sosial_ekonomi
diakses tanggal 30 Agustus 2014

http://id.wikipedia.org/wiki/Tenaga_kerjadi
akses tanggal 3 sepetember 201

<http://www.antaraneews.com/berita/4127/>
diakses tanggal 2 september 2014

Halaman ini sengaja dikosongkan