

PERBEDAAN TINGKAT MOTIVASI KERJA DITINJAU DARI JENIS KELAMIN KARYAWAN PADA PT.X

Dianing Rianti Nur Andarini¹, Awang Setiawan Wicaksono², Ima Fitri Sholichah³

Universitas Muhammadiyah Gresik

Abstract

This study was conducted to examine the differences in the level of work motivation in terms of the gender of PT.X's employees. the population in this study amounted to 498 employees with a sample of 84 employees. This study uses a quantitative approach. Data retrieval using a Likert scale arranged in the form of a questionnaire. The data analysis technique used by the researcher is the Mann-Whitney U difference test. The results obtained are no differences in the level of employee motivation when viewed from the gender of PT. X employees, it can be proven by the results of the data analysis of the Mann-Whitney U test results which get a value sig of $0.372 > 0.05$, it can be concluded that there is a difference in the level of employee motivation when viewed from gender.

Keyword : Work Motivation, Gender.

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk menguji Perbedaan Tingkat Motivasi Kerja Ditinjau Dari Jenis Kelamin Karyawan PT.X. populasi dalam penelitian ini berjumlah 498 karyawan dengan sampel 84 karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengambilan data menggunakan skala likert yang disusun dalam bentuk kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti adalah Uji beda Mann-Whitney U. Hasil yang didapatkan tidak terdapat perbedaan tingkat motivasi kerja karyawan bila ditinjau dari jenis kelamin pada karyawan PT.X dapat dibuktikan dengan hasil analisis data hasil uji mann-whitney U yang mendapatkan nilai sig sebesar $0,372 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan tingkat motivasi kerja karyawan bila ditinjau dari jenis kelamin.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Jenis Kelamin.

Email : dianingrianti980@gmail.com

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Gresik
Jl. Sumatera No. 101, Kabupaten Gresik, Jawa Timur 61121

Pendahuluan

Karyawan adalah sumber daya manusia (SDM) yang terpenting bagi perusahaan. Hal ini dikarenakan karyawan berperan aktif dalam segala aktivitas yang terdapat di dalam perusahaan. Karyawan juga menjadi pelaku, perencana, dan penentu atas terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2021). Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan memberikan keuntungan yang besar bagi perusahaan, karena bisa menghemat biaya, mempercepat pencapaian tujuan, memperbaiki kinerja, serta mampu menciptakan hubungan baik antara karyawan dengan perusahaan (Andry, 2018). Hubungan timbal balik ini berupa pemenuhan harapan dan kebutuhan karyawan serta pemenuhan standar kinerja yang diharapkan perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia yang baik dapat dilakukan dengan pemberian kompensasi yang diartikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balas jasa mereka (Suarda, 2016:6).

Sinambela (2016:244) mengatakan bahwa kompensasi berhubungan erat untuk memotivasi para karyawan. Kompensasi yang memotivasi harus memenuhi ketigas jenis keadilan yaitu keadilan internal, karyawan akan termotivasi bekerja apabila mereka merasakan bahwa imbalan yang diterima terdistribusi dengan adil. Keadilan eksternal, diartikan sebagai tarif upah yang pantas dengan gaji yang berlaku bagi pekerjaan-pekerjaan yang serupa kerja eksternal. Keadilan individu, ini berarti individu-individu merasa mereka diperlakukan secara wajar dibandingkan dengan rekan sekerja mereka (Simamora, 2001). Selain pemberian kompensasi perusahaan juga perlu memperhatikan lingkungan kerja yang ada dikarenakan lingkungan kerja merupakan kekuatan yang mendorong semangat yang ada didalam maupun diluar diri karyawan. Hasil penelitian dari Prakoso, Astusi, dan Ruahana (2014) dapat diketahui bahwa kondisi lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang terpelihara dengan baik, sehingga karyawan termotivasi kerja dalam menyelesaikan pekerjaan karena kebutuhan untuk menjalin hubungan dan kebutuhan untuk berkembang terpenuhi. Faktor yang menimbulkan motivasi kerja menurut Wahjosumidjo (2005:42) faktor internal yang berupa sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dll. Faktor eksternal yang berupa pengawasan, gaji, lingkungan kerja, dan kepemimpinan.

Salah satu perusahaan yang memiliki permasalahan motivasi kerja pada karyawannya adalah PT.X. Dalam wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti dengan beberapa karyawan dapat diketahui bahwa faktor yang menjadi permasalahan adalah upah lemburan, lingkungan kerja, gaji, dan jadwal sif yang kurang jelas. Hal ini sesuai dengan apa yang telah dikatakan oleh Munandar (2014:331) bahwa apabila faktor *hygiene* (faktor *dissatisfier*) dirasakan kurang atau tidak diberikan oleh atasan maka karyawan akan banyak mengeluh.

Motivasi kerja pada hakikatnya adalah manusia sebagai makhluk hidup yang memiliki potensi dan energi. Energi tersebut perlu dipelihara dan ditingkatkan

untuk mempertahankan hidupnya, untuk tubuh, dan aktivitas-aktivitasnya yang lain. Apabila kebutuhan akan energi tersebut telah terpenuhi, maka aktivitas yang dilakukannya akan berjalan dengan lancar. Herzberg (1959) menemukan faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja yang dinamakan faktor motivator (faktor *satisfier*) yang mencakup faktor-faktor yang berkaitan dengan isi pekerjaan yang merupakan faktor intrinsik dari pekerjaan yaitu berupa tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, capaian, dan pengakuan. Kelompok faktor lain yang menimbulkan ketidakpuasan yang dinamakan faktor *hygiene* (faktor *dissatisfier*) yang berkaitan dengan konteks dari pekerjaan yang merupakan faktor ekstrinsik dari pekerjaan yaitu berupa administrasi dan kebijakan perusahaan, penyediaan, gaji, hubungan antar pribadi, kondisi kerja. Apabila faktor *hygiene* (faktor *dissatisfier*) dirasakan kurang atau tidak diberikan oleh atasan maka karyawan akan banyak mengeluh (Munandar, 2014:331).

Berdasarkan penjelasan tersebut dan juga berdasarkan permasalahan yang muncul dalam perusahaan, maka tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui perbedaan tingkat motivasi kerja bila ditinjau dari jenis kelamin pada karyawan PT.X.

Motivasi Kerja

Motivasi diartikan sebagai dorongan, yang berarti suatu tenaga yang menggerakkan jiwa dan jasmani untuk melakukan sesuatu sehingga motif merupakan '*driving force*' seseorang untuk bertindak dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi mempersoalkan tentang bagaimana cara untuk mengarahkan daya dan potensi karyawan agar mau bekerja sama secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2021:141).

Telah muncul berbagai teori motivasi yang sudah dikembangkan salah satunya teori ERG (*Existence Relatedness Growth*) milik Alderfer (1972), dari teori-teori yang telah ada lebih menekankan pada apa yang memotivasi karyawan dan ada juga yang memusatkan segala perhatiannya pada bagaimana proses motivasi berjalan. (1) *Existence needs*, ini mencakup kebutuhan fisiologikal dan kebutuhan rasa aman milik Maslow. Kebutuhan ini seperti keinginan untuk memperoleh uang, makanan, rumah, kendaraan, dsb. (2) *Relatedness needs*, berhubungan dengan kebutuhan untuk memiliki dan dapat dipenuhi dengan mengadakan hubungan sosial dan keanggotaan kelompok yang melibatkan karyawan, atasan, bahkan keluarga dan teman. (3) *Growth needs*, berkaitan dengan kebutuhan aktualisasi diri milik Maslow yang dapat dipenuhi melalui pengembangan personal dan karir. Serta melalui pekerjaan yang kreatif dan berorganisasi.

Jenis Kelamin

Menurut Suhardin (2015:122) jenis kelamin atau *sex*s adalah perbedaan antara laki-laki dengan perempuan secara biologis sejak seseorang lahir. *Sex* berkaitan dengan tubun laki-laki dan perempuan dimana laki-laki memproduksi sperma, sementara perempuan menghasilkan sel telur dan secara biologis mampu untuk menstruasi, hamil, dan menyusui (Hungu, 2007).

Kesetaraan laki-laki dan perempuan lebih menunjukkan pada pembagian tugas yang adil dan seimbang antara laki-laki dan perempuan. Djohani (1996) mengatakan pembagian peran, kedudukan dalam tugas antara laki-laki dan perempuan yang ditetapkan oleh masyarakat berdasarkan sifat perempuan dan laki-laki yang dianggap pantas menurut norma-norma, adat istiadat, kepercayaan atau kebiasaan masyarakat (Rahminawati, 2001:274). Perbedaan peran laki-laki dan perempuan dalam pekerjaan dapat dilihat dari laki-laki yang dialokasikan dengan profesi yang lebih tinggi seperti dokter, arsitek, teknik, kontraktor, manajer, dll. Sedangkan perempuan dialokasikan pada bidang-bidang seperti pekerjaan tulis menulis, kesekretariatan, jasa. Dalam bidang pengasuhan dan perawatan seperti guru dan perawat. Laki-laki mendominasi industri hulu yang produktifitasnya lebih tinggi, sedangkan perempuan terlibat dalam industri hilir yang menangani proses akhir produk dan produktifitasnya lebih rendah.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan dan karyawan dari PT.X yang berjumlah 498 populasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 84 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *simple random sampling*.

Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan instrumen motivasi kerja yang telah disusun sendiri oleh peneliti. Skala motivasi kerja ini terdiri dari 19 item yang telah di uji cobakan sebelum digunakan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis non-parametrik dengan menggunakan uji mann-whitney u. Proses analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan alat bantu program komputer komputer *IBM Statistical Program from Social Science (SPSS) version 25.0 windows*.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan diketahui nilai *asympt sig. (2-tailed)* adalah sebesar $0,372 > 0,05$ maka dapat diartikan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti tidak ada perbedaan tingkat motivasi kerja antara laki-laki dan perempuan. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah

sebagai berikut : (1) H₀, tidak terdapat perbedaan tingkat motivasi kerja karyawan bila ditinjau dari jenis kelamin pada karyawan PT.X dan (2) H_a, terdapat perbedaan tingkat motivasi kerja karyawan bila ditinjau dari jenis kelamin pada karyawan PT.X.

Tabel 1. Uji Hipotesis

| | Motivasi_kerja |
|------------------------|----------------|
| Mann-Whitney U | 782,000 |
| Z | -,893 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | ,372 |

Berikut adalah rincian hasil uji mann-whitney U apabila dilihat dari setiap aspek-aspek motivasi kerja sebagai berikut :

Tabel 2. Uji Mann-Whitney U Aspek *Existence Needs*

| | Existence_Needs |
|------------------------|-----------------|
| Mann-Whitney U | 723,000 |
| Z | -1,432 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | ,152 |

Berdasarkan output uji mann-whitney U diketahui nilai asymp sig. (2-tailed) adalah sebesar $0,152 > 0,05$ maka dapat diartikan tidak ada perbedaan tingkat motivasi kerja antara laki-laki dan perempuan dari segi aspek *existence needs*.

Tabel 3. Uji Mann-Whitney U Aspek *Relatedness Needs*

| | Relatedness |
|------------------------|-------------|
| Mann-Whitney U | 820,000 |
| Z | -,566 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | ,571 |

Berdasarkan output uji mann-whitneyy diketahui nilai asymp sig. (2-tailed) adalah sebesar $0,571 > 0,05$ maka dapat diartikan bahwa tidak ada perbedaan tingkat motivasi kerja antara laki-laki dan perempuan dari segi aspek *relatedness needs*.

Tabel 4. Uji Mann-Whitney U Aspek *Growth Needs*

| | Growth_Needs |
|------------------------|--------------|
| Mann-Whitney U | 795,500 |
| Z | -,778 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | ,437 |

Berdasarkan output uji mann-whitneyy diketahui nilai asymp sig. (2-tailed) adalah sebesar $0,437 > 0,05$ maka dapat diartikan bahwa tidak ada perbedaan tingkat motivasi kerja antara laki-laki dan perempuan dari segi aspek *growth needs*.

Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa nilai Sig. sebesar $0,372 > 0,05$ maka dapat diartikan bahwa H₀ diterima dan H_a ditolak, yang berarti tidak ada perbedaan tingkat motivasi kerja antara laki-laki dan perempuan. Hasil dari

penelitian ini seimbang, dikarenakan lingkungan kerja yang nyaman, lingkungan kerja yang tidak penuh dengan tekanan, pelatihan yang diberikan perusahaan dirasa cukup sesuai pada porsinya dan tidak membosankan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati, Prihatini, dan Krishnabudi (2016). Hasil dari penelitian ini tidak terdapat perbedaan motivasi kerja antara tenaga pendidik pria dan wanita di Universitas Jember. Hasilnya menunjukkan bahwa motivasi kerja antara tenaga pendidik pria dan wanita di Universitas Jember seimbang sehingga semangat dan dorongan untuk bekerja adalah setara walaupun terdapat kesenjangan dalam jumlah responden pria dan wanita. Hal ini dikarenakan kondisi lingkungan kerja yang nyaman, adanya jaminan pekerjaan, dan tuntutan ekonomi keluarga serta keinginan untuk berkarir membuat tenaga pendidik baik pria dan wanita memiliki motivasi yg setara.

Kesimpulan

Berdasarkan data hasil penelitian yang telah disajikan, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa H_0 di terima dan H_a dari penelitian ini di tolak. Tidak terdapat perbedaan tingkat motivasi kerja karyawan bila ditinjau dari jenis kelamin pada karyawan PT.X dapat dibuktikan dengan hasil analisis data hasil uji mann-whitney U yang mendapatkan nilai sig sebesar $0,372 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan tingkat motivasi kerja karyawan bila ditinjau dari jenis kelamin.

Saran

Saran yang diberikan oleh peneliti berdasarkan data yang diperoleh peneliti dari hasil analisis yang telah dilakukan.

a. Bagi Perusahaan

Saran peneliti untuk perusahaan yaitu dalam usaha meningkatkan motivasi kerja pada karyawan, perusahaan dapat memberikan bonus atau promosi terhadap karyawan-karyawan teladan dan berprestasi diperusahaan. Karena jika gaji yang dinaikkan tidak akan membawa perubahan terhadap kinerja karyawannya. Akan tetapi jika bonus yang diberikan, maka karyawan akan berlomba-lomba menunjukkan hasil kerja yang terbaik. Tentunya hal ini akan membawa pengaruh yang positif ke dalam perusahaan dan hal ini juga bisa meningkatkan motivasi kerja karyawannya. Atasan perlu menciptakan lingkungan yang hangat dan terbuka, mendukung dan tetap memberikan perhatian pada tujuan motivasi yang tinggi.

b. Bagi Subjek

Antara sesama karyawan di haruskan dalam menjaga sikap dan perkataan agar tidak menyakiti perasaan karywan lain. Pembicaraan mengedepankan saling pengertian, saling menjaga dan menghormati satu sama lain sehingga komunikasi selalu berjalan dengan lancar dan tepat sasaran. Disarankan

bagi karyawan yang bekerja di PT.X untuk lebih terbuka dalam mengeluarkan pendapat ketika bekerja bersama dengan tim. Sehingga dapat menimbulkan suasana kerja yang nyaman dan hal ini dapat meningkatkan motivasi kerja juga.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat lebih menyempurnakan kembali beberapa kelemahan dalam penelitian ini. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar lebih menggali lebih dalam lagi mengenai perbedaan tingkat motivasi kerja bila ditinjau dari jenis kelamin maupun data demografis lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Fakih, M. (2008). *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*. Yogyakarta: INSISTPress.
- Hasibuan, M. S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Press.
- Rahminawati, N. (2001, No.3, Th.XVII). Isu Kesetaraan Laki-laki dan Perempuan (Bias Gender). *Mimbar*, 274.
- Rayka Dantyo Prakoso, E. S. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja Yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Suarta, I. G. (2016). *Bagaimana Mengelola Sumber Daya Manusia*. 6.