

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peningkatan tenaga kerja merupakan hal terpenting bagi suatu organisasi dalam upaya untuk mencapai target yang telah ditentukan. Peningkatan tenaga kerja dimaksud dalam hal ini lebih kepada peningkatan tenaga kerja yang ditinjau dari segi kuantitas atau jumlah karyawan wanita pada suatu organisasi. Dalam beberapa organisasi peran karyawan wanita dimungkinkan dapat lebih berperan aktif untuk mencapai target bila dibandingkan dengan karyawan pria. Berdasarkan situs berita *online Consumer News and Business Channel (CNBC) Indonesia*, bahwa pada era globalisasi saat ini seorang wanita tidak saja berperan sebagai pelengkap dalam rumah tangga, melainkan sebagai seorang yang memiliki tanggung jawab dalam kelangsungan hidup rumah tangga. Oleh karena itu seorang wanita pada saat ini dituntut untuk mampu memperoleh suatu penghasilan dan karir melalui pekerjaan dalam suatu organisasi. Pada umumnya seorang wanita yang bekerja dalam suatu organisasi dapat berperan aktif bilamana kebutuhan atau kehendaknya dapat dipenuhi oleh organisasi itu sendiri, bahkan wanita itu bisa berhasil mencapai kinerja yang tinggi melebihi seorang tenaga kerja pria hingga dapat menduduki posisi pimpinan. Hal ini bisa dibuktikan berdasarkan data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik yang menunjukkan bahwa presentase wanita bekerja meningkat yaitu pada bulan agustus 2017 sebesar 50,89% meningkat menjadi 51,8% pada bulan Agustus 2018.

Karyawan wanita yang terlibat dalam suatu organisasi untuk melakukan suatu pekerjaan disebut juga sebagai wanita karir. Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) bahwa yang dimaksud dengan wanita karir adalah wanita yang bekerja. Adapun kata karir berasal dari kata

karier (bahasa belanda) yang memiliki dua arti yaitu arti pertama adalah perkembangan dan kemajuan dalam kehidupan. Sedangkan arti kedua karir adalah pekerjaan yang dapat memberikan harapan untuk maju. Sehingga dengan demikian, pengertian wanita karir itu dapat disimpulkan sebagai seorang wanita yang menekuni satu atau beberapa pekerjaan yang dilandasi dengan kemampuan untuk kemajuan hidup dan pekerjaan. Dari teori tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan wanita juga merupakan salah satu aset penting dalam organisasi untuk mencapai suatu target atau tujuan yang ditetapkan.

Sebagaimana dijelaskan sebelumnya, bahwa wanita karir adalah seorang wanita yang menekuni satu atau beberapa pekerjaan yang dilandasi dengan kemampuan untuk kemajuan hidup dan pekerjaan. Wanita pada saat ini memiliki kesetaraan gender dengan pria hal ini menunjukkan bahwa adanya kesamaan kondisi bagi pria dan wanita untuk memperoleh kesempatan serta hak-hak sebagai manusia agar mampu berperan dan berpartisipasi dalam suatu organisasi. Berdasarkan teori tersebut dapat dikatakan bahwa seorang wanita menjadi sesuatu hal yang penting untuk diperhitungkan dalam meningkatkan produktivitas organisasi yang dilakukan melalui motivasi. Karena pada sebuah organisasi karyawan wanita merupakan salah satu modal kerja yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur atas keberhasilan pencapaian tujuan. Oleh karena itu menjadi hal terpenting bagi suatu organisasi untuk memberikan perhatian terhadap karyawan wanita dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Apabila dilihat dari kebutuhan seorang karyawan wanita maupun pria akan memberikan kontribusi melalui pengabdian sepanjang kebutuhan yang dianggapnya penting dapat dipenuhi oleh suatu organisasi. Terkait dengan hal itu untuk dapat meningkatkan peran wanita dalam suatu organisasi, menjadi suatu hal yang penting bagi organisasi untuk memenuhi kewajiban karyawan tersebut melalui motivasi. Dengan demikian wanita akan lebih dapat berkarya dan percaya diri serta terikat untuk kepentingan organisasi.

Sejalan dengan itu, dalam penelitian yang diungkapkan oleh Putri & Wibawa (2016) bahwa karyawan yang kurang percaya diri, akan merasa

berat dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian, untuk menciptakan rasa nyaman terhadap apa yang dikerjakan karyawan harus merasa puas dan senang terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

Model Lawler (1997) juga mengungkapkan bahwa karyawan yang memiliki rasa puas dengan suatu bidang khusus dari pekerjaannya, Maka karyawan akan melakukan pekerjaan dengan senang hati sesuai dengan persepsinya. Dengan demikian, Karyawan akan merasa terikat dengan pekerjaan yang dilakukan (dalam Wijono, 2010). Selain memiliki hubungan yang terikat dengan pekerjaan maupun dengan organisasi, karyawan perlu mendapat dukungan dari tempat ia bekerja yang bersifat positif (dalam Bitha & Ardana, 2017).

Suatu organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, yang secara umum disebut karyawan dan memiliki daya saing tinggi serta keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) untuk mencapai suatu tujuan. Untuk dapat merealisasikan atau mewujudkan tujuan dan harapan organisasi agar karyawan menunjukkan keunggulan dan rasa kompetitif, diperlukan daya penggerak (motivasi) daripada pemimpin organisasi tersebut (dalam Wijono, 2010).

Dengan demikian, apabila pemimpin organisasi mampu menciptakan daya penggerak melalui motivasi, sangat dimungkinkan karyawan akan menunjukkan rasa keunggulan dan kompetitif, yang pada akhirnya dapat menciptakan prestasi dan keterikatan kerja.

Dari hasil survei yang dilakukan oleh *Southeast Asian Nation* (2013) menunjukkan bahwa Indonesia berada dalam urutan terbawah mengenai keterikatan kerja pada karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hanya 8% dari karyawan Indonesia yang terikat (*engaged*) terhadap pekerjaannya. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh *Towers Watsons* dalam *Global Workforce Study* (2014), menunjukkan hasil yang hampir sama yaitu menyimpulkan bahwa dua pertiga karyawan di Indonesia tidak memiliki keterikatan kerja yang tinggi terhadap pekerjaannya (dalam Tiara & Rostiana, 2018).

Menurut Bakker, Schaufeli & Taris (2002) mendefinisikan *work engagement* atau yang dikenal keterikatan kerja yaitu suatu aspek yang terdiri dari emosi positif dimana karyawan ikut turut serta secara penuh di dalam pekerjaan. keterikatan kerja (*Work engagement*) termasuk dalam psikologi positif (dalam Indrayanti & Hadi, 2012). Keterikatan kerja ini juga dijelaskan ke dalam 2 pendapat. Pendapat yang pertama menurut Maslach dan Leiter (1997) apabila karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi, karyawan akan menunjukkan energi yang positif di dalamnya. Dalam arti, akan bersemangat terhadap pekerjaan yang dilakukan. Pendapat kedua mengenai *work engagement* ini juga diungkapkan oleh Schaufeli, Salanova, Gonzales- Roma dan Bakker dimana keterikatan kerja (*work engagement*) dapat dijelaskan sebagai suatu kondisi pemikiran positif terhadap pekerjaan. (dalam Imawati & Amalia, 2011).

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Khan, yang menjelaskan bahwa karyawan yang terikat dengan pekerjaan yaitu seseorang yang terikat baik secara fisik, kognitif dan emosional dalam peran yang ada dalam pekerjaannya (dalam Kuntari, 2015). Sesuai dengan pendapat diatas, Federman mengungkapkan hal yang sama bahwa karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi akan terfokus pada pekerjaan. Selain itu akan terlibat secara penuh sebagai bagian dari organisasi dan dapat menghadapi tekanan dan tantangan yang ada di dalam pekerjaan (dalam Cahyati & Qomariyah, 2019).

Adapun Ciri – ciri karyawan yang terikat pekerjaan menurut Schaufeli & Bakker (2004) bahwa seorang karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi dapat dipastikan akan memiliki energi dan mental yang tinggi pula. Berdasarkan teori tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa keterikatan kerja itu dapat diukur dari sejauh mana suatu organisasi dapat memenuhi kebutuhan karyawan agar karyawan tersebut dapat terikat hingga secara ikhlas dan rela melaksanakan tugasnya dalam pencapaian tujuan organisasi.

Untuk mengukur keterikatan kerja karyawan harus memikirkan faktor kepuasan, yang dapat dilakukan oleh pimpinan organisasi terhadap

karyawan melalui motivasi. Untuk memperkuat pernyataan tersebut hal ini dapat dibuktikan dari hasil penelitian oleh Raymond & Ispurwanto (2013) yang menganalisis serta menyimpulkan adanya hubungan antara motivasi dengan keterikatan kerja (*work engagement*) pada karyawan PT. X

Terkait dengan keterikatan kerja karyawan dalam suatu organisasi diperlukan suatu motivasi. Karena berdasarkan motivasi yang tepat akan dapat meningkatkan niat dan kemauan karyawan untuk lebih giat melakukan pekerjaan guna pencapaian tujuan organisasi.

Berbicara tentang karyawan (tenaga kerja wanita) sama halnya berbicara tentang suatu pribadi yang memainkan suatu peran atau sejumlah peran yang disandangnya. Mungkin seorang dokter, seorang insinyur, dosen, atau juga mungkin seorang isteri. Dalam posisi ini mungkin ia bisa bahagia tetapi juga mungkin menderita. Bila salah satu peran tersebut di atas diperankan oleh seorang wanita tentu orang tersebut memiliki posisi tertentu dalam hubungannya dengan orang lain. Ia juga diharapkan mempunyai tipe-tipe perilaku tertentu yang pantas dapat menjadi miliknya. Tekanan diberikan kepadanya, baik secara terbuka atau tidak, disetujui maupun tidak disetujui, yang jelas setiap tindakannya dalam menjalankan suatu peran yang dilakukannya secara terus menerus akan di evaluasi atau dinilai oleh orang lain (dalam Prasetyaningrum, 1999).

Pada saat ini walaupun wanita telah dianggap sebagai mitra kaum pria, tetapi pada kenyataannya mereka masih sering mengalami hambatan dalam mengejar atau mencapai jenjang karier yang lebih tinggi. Menurut Yuwono (1994) (dalam Prasetyaningrum, 1999) hal ini dapat terjadi karena motivasi kerja wanita masih sering dipengaruhi oleh faktor sosial budaya yang membentuk sikap tertentu dalam melaksanakan pekerjaan. Selain itu masih ada yang beranggapan bahwa wanita lebih baik melakukan fungsi sebagai ibu rumah tangga serta kurangnya kesediaan masyarakat mengakui dan menghargai kemampuan perempuan dalam pekerjaannya. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Luhulima & Sadi menyatakan bahwa masih terdapat nilai sosial budaya yang kurang mendukung kemajuan dan kesempatan wanita untuk berperan serta secara aktif dalam kehidupan

bermasyarakat, sehingga karena hambatan sosial budaya ini banyak wanita yang masih cenderung membatasi aspirasinya.

Menurut Krueger (1984) (dalam Prasetyaningrum, 1999) Norma-norma budaya selalu menekankan bahwa wanita harus lebih mementingkan kehidupan rumah tangganya, dengan kata lain bahwa pria masih belum mengakui kemampuan yang dimiliki oleh kaum wanita dan bahkan pria cenderung menentangnya. Dengan adanya perlakuan tidak adil serta tuntutan sosial budaya terhadap kaum wanita, maka dalam diri wanita yang berkarier akan sering muncul dilema karena masih terdapat sikap mendua pada kaum pria tentang peran yang paling tepat bagi kaum wanita di Indonesia. Menurut Horner dalam penelitiannya terhadap mahasiswa Universitas Michigan Amerika menyatakan bahwa dilema tersebut terjadi akibat adanya tekanan internal psikologis yang secara nyata diterima oleh kaum wanita. Tekanan ini lebih terasa oleh wanita ketika ia ingin menduduki suatu jenjang karier tertentu, wanita akan merasa cemas, merasa bersalah, merasa tidak feminim, dan mementingkan dirinya sendiri. Horner (1975) menyatakan bahwa walaupun secara legal hambatan sistem pendidikan sudah tidak ada, namun hambatan psikologis bagi kaum wanita untuk dapat terikat dan berprestasi secara optimal masih sukar untuk dihilangkan.

Jadi, dalam diri wanita sifat feminim (kelembutan, kesabaran, kebaikan) dan keterikatan kerja atau prestasi individu merupakan dua hal yang diinginkan, tetapi saling terpisah sehingga akan memunculkan kecenderungan untuk takut sukses. Keberadaan takut sukses menyebabkan munculnya kecemasan yang dapat mengakibatkan wanita akan menghambat atau menolak perilaku keterikatan kerja dan prestasi itu sendiri, yang pada akhirnya akan membuat wanita menjadi kurang (tidak produktif) (dalam Prasetyaningrum, 1999). Maka dengan demikian dalam situasi tersebut organisasi perlu menggerakkan karyawan wanita melalui motivasi.

Menurut Chaudhary, Nupur & Sharma (2012) menjelaskan bahwa motivasi berasal dari kata motif yang artinya kebutuhan (dalam Sari &

Sriathi, 2019). Dalam kaitannya dengan teori ini bahwa yang dimaksud dengan motif dalam artian kebutuhan adalah dapat diartikan sebagai kebutuhan dari seorang karyawan. Demikian halnya menurut Hasibuan menyatakan bahwa motivasi kerja yaitu suatu dorongan yang menciptakan semangat kerja seseorang sehingga mau bekerja sama dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan (dalam Indiyanti, Kurniawan & Choirunnisa, 2018). Hal yang sama juga dijelaskan oleh Robbin bahwa motivasi kerja merupakan kemauan dan kesiapan seseorang dalam melakukan usaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuannya untuk tujuan organisasi (dalam Brahmasari & Suprayetno, 2008). Sedangkan menurut Munandar, bahwa selama bekerja motivasi kerja seseorang tidak stabil. Perubahan ini sebuah interaksi antara karyawan dengan lingkungan pekerjaannya, karyawan akan bekerja berdasarkan motivasi kerjanya. Motivasi ini bergantung bagaimana pandangan individu atas perfoma kerja yang diberikan. Dengan demikian, berdasarkan teori tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu alat organisasi untuk membuat seseorang karyawan mau dengan rela bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan keseluruhan uraian tersebut, maka dari kedua variabel diatas yaitu motivasi kerja dan keterikatan kerja, melatar belakangi sehingga dirasa perlu untuk melakukan penelitian terhadap wanita karir yang berpendidikan strata-1. Alasan bahwa dipilihnya kriteria berpendidikan strata-1 dan pengalaman bekerja minimal 2 tahun hal ini didukung dengan pendapat Schaufeli, Bakker & Salanova (2006) bahwa pekerja akan mengalami keterikatan kerja setelah 1 tahun bekerja di tempat kerjanya. Sejalan dengan itu karakteristik pada penelitian ini yaitu berpendidikan strata-1 berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kesumaningsari & Simarmata dengan judul penelitian konflik kerja-keluarga dan *work engagement* karyawati Bali pada bank di Bali dimana dalam penelitiannya dengan berpendidikan setara dengan strata-1 agar mampu merespon skala pengukuran dengan tepat (dalam Kesumaningsari & Simarmata). Berkaitan dengan hal tersebut dalam penelitian yang

dilakukan oleh Soetrisno & Susanto (2017) berdasarkan tabulasi silang antara keterikatan kerja yang tinggi dengan pendidikan terakhir yaitu sebagai berikut 2 orang berpendidikan SD, 6 orang berpendidikan SMP, 7 orang berpendidikan SMA 5 orang berpendidikan SMK 3 orang berpendidikan STM, 1 orang berpendidikan D3 dan dan 11 orang berpendidikan S1. Maka, dapat disimpulkan yang berpendidikan S1 memiliki keterikatan kerja yang tinggi dibandingkan yang berpendidikan SD,SMP,SMA,SMK,STM dan D3. Selain itu juga dalam penelitian yang dilakukan oleh Zamralita (2017) tentang gambaran keterikatan kerja ditinjau dari pendidikan yaitu S2 dengan skor total keteriaktan kerja yaitu 4,18 dan pendidikan S3 yaitu 4,32. Dalam penelitiannya disimpulkan jika dikaitkan dengan pendidikan semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi tingkat keterikatan kerjanya. Oleh karena itu penelitian dibuat dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Pada Wanita Karir Berpendidikan Strata-1”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, maka identifikasi masalah yang akan diteliti dalam penelitian adalah:

- 1.2.1 Bagaimana gambaran keterikatan kerja pada wanita karir berpendidikan strata-1 ?
- 1.2.2 Bagaimana gambaran motivasi kerja pada wanita karir berpendidikan strata-1?
- 1.2.3 Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap keterikatan kerja pada wanita karir berpendidikan strata-1 ?

1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan pada latar belakang diatas, peneliti fokus untuk memberikan batasan masalah pada penelitian tersebut, yaitu seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap keterikatan kerja pada wanita karir khususnya berpendidikan strata-1.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan pada latar belakang, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Pengaruh motivasi kerja terhadap keterikatan kerja pada wanita karir berpendidikan strata-1.

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap keterikatan kerja pada wanita karir khususnya berpendidikan strata-1.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai ilmu pengetahuan, dan secara khusus pengetahuan bagi mahasiswa Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta bidang psikologi industri dan organisasi yang terkait dengan motivasi kerja dan keterikatan kerja.

1.6.2 Manfaat Praktis

1.6.2.1 Bagi Organisasi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi organisasi khususnya mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap keterikatan kerja pada wanita karir berpendidikan strata-1. Sehingga hal ini dapat menjadi pertimbangan bagi organisasi untuk melakukan dorongan, rangsangan, melalui motivasi agar karyawan wanita khususnya yang berpendidikan strata-1, dapat lebih terikat dan produktif sehingga, tercapainya tujuan organisasi.

1.6.2.2 Bagi Wanita Karir

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau pengetahuan bagi karyawan wanita yang berpendidikan strata-1 terkait dengan pengaruh motivasi kerja terhadap keterikatan kerja, agar lebih

mampu menempatkan diri pada suatu organisasi dalam posisinya sebagai karyawan. Sehingga dengan demikian karyawan wanita tersebut mampu bersaing dan tidak merasa cemas, takut, dan rendah diri terhadap karyawan pria yang dipengaruhi oleh faktor sosial budaya.

