

**MOTIVASI KERJA SATUAN PENGAMAN WANITA**  
(Studi Pada Satuan Pengaman Wanita  
*Outsourcing* PT Narendra Dewa Yoga Kota Bengkulu)

**SKRIPSI**



Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)  
Dalam Ilmu Bimbingan dan Konseling Islam

Oleh :  
**HANI NURJAYANTI**  
1611320044

**PROGRAM STUDI BIMBINGAN DAN KONSELING ISLAM**  
**JURUSAN DAKWAH**  
**FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU**  
**TAHUN 2021**

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi atas nama: **Hani Nurjayanti** NIM: 1611320044 yang berjudul  
**“MOTIVASI KERJA SATUAN PENGAMAN WANITA (Studi Pada Satuan  
Pengaman Wanita Outsourcing PT Narendra Dewa Yoga Kota Bengkulu)”**.

Program Studi Bimbingan dan Konseling Islam (BKI) Jurusan Dakwah, Fakultas  
Ushuluddin, Adab dan Dakwah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.


Skripsi ini telah diperiksa dan diperbaiki sesuai dengan saran Pembimbing I dan  
Pembimbing II. Oleh karena itu, sudah layak untuk diujikan dalam sidang  
munaqasyah/skripsi Jurusan Dawah IAIN Bengkulu.

Bengkulu, Desember 2020

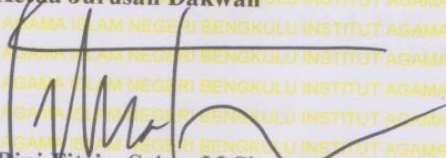
Pembimbing I

Pembimbing II

  
**Dr. Nelly Marhayati, M.Si**  
NIP. 197803082003122003

  
**Moch. Iqbal, M.Si**  
NIP. 197505262009121001

Mengetahui, an - Dekan  
Ketua Jurusan Dakwah

  
**Rini Fitria, S.Ag., M.Si**  
NIP. 197510132006042001





KEMENTERIAN AGAMA RI  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU  
FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH

Alamat: Jl. Raden Fatah Pagar Dewa Telp. (0736) 51276,51771 Fax (0736) 51771 Bengkulu

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas NAMA : HANI NURJAYANTI NIM : 1611320044 yang berjudul "MOTIVASI KERJA SATUAN PENGAMAN WANITA (Studi Pada Satuan Pengaman Wanita Outsourcing PT Narendra Dewa Yoga Kota Bengkulu)" Telah di uji dan dipertahankan di depan tim sidang menuqasyah Jurusan Ushuluddin Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu pada:

Hari : Kamis

Tanggal : 21 Januari 2021

Dan dinyatakan LULUS, dapat diterima dan disahkan sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) dalam Ilmu Bimbingan dan Konseling Islam.

Bengkulu, Januari 2021  
Dekan

Dr. Suhirman, M.Pd  
NIP. 196802191999031003

Sidang Munaqasyah

Ketua

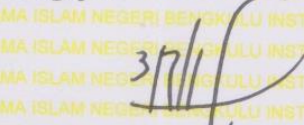
Sekretaris

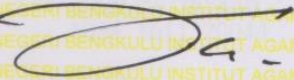
  
Dr. Nelly Marhavati, M.Si  
NIP.197803082003122003

  
Dr. Moch Iqbal, M.Si  
NIP.197505262009121001

Penguji I

Penguji II

  
Dra. Rindom Harahap, M.Ag  
NIP. 196309051997032002

  
Hermi Pasmawati, M.Pd.Kons  
NIP.198705312015032005

## SURAT PERNYATAAN

1. Skripsi dengan judul “**Motivasi Kerja Satuan Pengaman Wanita (Studi pada satuan pengaman wanita outsourcing PT Narendra Dewa Yoga Kota Bengkulu)**” adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik baik di IAIN Bengkulu maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, pemikiran dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan yang tidak sah dari pihak lain kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Di dalam skripsi ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali kutipan secara tertulis dengan jelas dan tercantum sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpanan dan ketidak benaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Bengkulu, .....Januari..... 2021

Saya yang menyatakan



*Cend*

Jani Nurjayanti  
NIM. 1611320044

## MOTTO

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

*Allah tidak membebani seorang hamba  
melainkan sesuai dengan kemampuannya*

*(Q.S. Al-Baqarah: 286)*

*“Kesulitan bukan untuk ditangisi, tapi untuk dihadapi  
dengan kesabaran dan keyakinan bahwa kamu mampu  
melewatinya”*

*(Hani Nurjayanti)*

## **PERSEMBAHAN**

*Skripsi ini Kupersembahkan kepada:*

- 1. Kepada Allah SWT dan Nabi Muhammad SAW yang telah mengiringi langkahku sampai tahap akhir untuk menyelesaikan kuliahku.*
- 2. Kepada kedua orang tuaku, Ayahanda tercinta (Andrian Jayasakti) dan Ibunda tercinta (Surya Afriyanti) yang telah memberikan cinta dan kasih sayangnnya kepadaku serta selalu memotivasi dan memberikan semangat serta kepercayaan penuh, do'a yang tak henti-hentinya selalu engkau panjatkan untuk kamu anak-anakmu.*
- 3. Saudara-saudaraku tersayang (Moch. Dellly Syah Akbar, S.T., Riza Pradikja, Rinda Dwi Juliani Amd.Keb., Fitria Eka Yuningsih, S.Pd., serta ponakanku tercinta (M. Farzan Al-Fariq, Alea Zivana Shanum) yang selalu memberikan semangat.*
- 4. Teruntuk kamu teman, sahabat, sekaligus kakak bagiku (Arif Setiawan) yang selalu menemani dan memberi ku semangat untuk menyelesaikan skripsi, yang rela dan mau direpotkan untuk menemani penelitian kesana kemari.*
- 5. Sahabat baikku seperjuangan skripsi (Despi Putriani, Khairiyah Elwardah) yang selalu menemani hari-*



*hariku, memberikan bantuan, dukungan serta semangat.*

6. *Dosen pembimbingku Ibu Dr. Nelly Marhayati, M.Si dan Bapak Dr. Moch. Iqbal, M.Si yang sangat hebat menuntunku menyelesaikan Skripsi ini, terima kasih atas bantuan bapak/ibu yang teramat berarti ini, walaupun terkadang rasa letih sedang menghampirimu, kami mengganggu waktu istirahat kerjamu, tapi tak pernah sekalipun Ibu, Bapak menolak kami dalam konsultasi SKRIPSI ini. Semoga kebaikan Ibu dan Bapak di balas Allah, semoga Ibu dan Bapak selalu diberikan kesehatan dan kesuksesan. Aamin...*
7. *Dosen pengujiku Ibu Dra. Rindom Harahap, M.Ag dan Ibu Hermi Pasmawati, M.Pd.Kons terimakasih telah menguji dan membantu menyempurnakan skripsi ini.*
8. *Sahabat dan teman-teman seperjuangan BKI B angkatan 2016, yang masih berjuang meraih gelar s1, teruslah berjuang demi sebuah keberhasilan yang penuh dengan kebahagiaan dan sampai jumpa di waktu kebahagiaan itu kita rasakan bersama.*
9. *Almamater tercinta.*

## ABSTRAK

**Hani Nurjayanti, NIM. 1611320044, Motivasi Kerja Satuan Pengaman Wanita (Studi pada satuan pengaman wanita outsourcing PT Narendra Dewa Yoga Kota Bengkulu)”**

Adapun permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini, yaitu: Apa motivasi kerja wanita bekerja sebagai Satuan Pengamanan. Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui motivasi kerja wanita bekerja sebagai satuan pengamanan. Metode penelitian merupakan penelitian kualitatif, dengan teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling*. Jumlah informan dalam penelitian ini sebanyak 5 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja satuan pengamanan wanita adalah kebutuhan fisiologis (*physiological needs*) untuk memenuhi kebutuhan utama seperti membeli *make-up*, membeli beras dan kebutuhan lainnya. Dalam analisis gender semakin terbuka ruang publik terhadap wanita, pada zaman dulu wanita tidak bisa menjadi satuan pengamanan karena ruang publik hanya dikuasai oleh pria namun sekarang publik ini semakin terbuka sehingga wanita bisa menjadi satuan pengaman.

**Kata Kunci : Motivasi Kerja, Satuan Pengaman, Wanita**



## KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah, segala puji syukur senantiasa hanturkan kehadirat Allah SWT karena berkat segala nikmat dan karunianya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Motivasi Kerja Satuan Pengaman Wanita (Studi pada Satuan Pengaman Wanita *Outsourcing* PT Narendra Dewa Yoga Kota Bengkulu)”**.

Shalawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW yang telah berjuang untuk menyampaikan ajaran Islam sehingga umat Islam mendapatkan petunjuk ke jalan yang lurus baik di dunia maupun akhirat.

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat guna untuk memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) pada Program Studi Bimbingan dan Konseling Islam (BKI) Jurusan Dakwah Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Dengan demikian penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Sirajuddin M, M.Ag, M.H, selaku Rektor IAIN Bengkulu
2. Dr. Suhirman, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah IAIN Bengkulu.
3. Rini Fitria, S.Ag., M.Si, Ketua Jurusan Dakwah IAIN Bengkulu.
4. Asniti Karni, M.Pd. Kons, Ketua Program Studi Bimbingan dan Konseling Islam.
5. Sugeng Sejati, S.Psi., MM, selaku Pembimbing Akademik yang mengarahkan dan membimbing.
6. Dr. Nelly Marhayati, M.Si, selaku Pembimbing I yang mengarahkan dan membimbing penulisan Skripsi sampai selesai.
7. Dr. Moch Iqbal, M.Si, selaku Pembimbing II yang mengarahkan dan membimbing penulisan Skripsi sampai selesai.
8. Dra. Rindom Harahap, M.Ag, selaku Penguji I yang telah menguji dan membantu menyempurnakan Skripsi ini.

9. Hermi Pasmawati, M.Pd.Kons, selaku Penguji II yang telah menguji dan membantu menyempurnakan Skripsi ini.
10. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah IAIN Bengkulu yang telah mengajar, membimbing serta memberikan ilmunya dengan penuh keikhlasan.
11. Kedua orang tuaku Ayah Andrian Jaya Sakti dan Ibu Surya Afriyanti serta kakak-kakakku yang selalu menghaturkan doa dan pengorbanan tiada henti.
12. Teman-teman seperjuangan Program Studi Bimbingan dan Konseling Islam Angkatan 2016.

Demikian yang penulis sampaikan di dalam kata pengantar ini, dengan harapan tulisan ini bermanfaat bagi pembaca.

Bengkulu, 11 Januari 2021

**Hani Nurjayanti**  
NIM. 1611320044

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>v</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Batasan Masalah .....	5
D. Tujuan Penelitian .....	5
E. Kegunaan Penelitian .....	6
F. Kajian Terhadap Penelitian Terdahulu .....	6
G. Sistematika Penulisan .....	9

### **BAB II LANDASAN TEORI**

A. Kajian Tentang Motivasi Kerja	
1. Pengertian motivasi kerja .....	11
2. Prinsip-prinsip motivasi kerja .....	15
3. Fungsi dan tujuan motivasi .....	16
4. Teori-teori motivasi kerja .....	17
B. Kajian Tentang Wanita	
1. Wanita bekerja .....	26
2. Kondisi Hubungan Sosial Wanita Pekerja dengan Lingkungan Tempat Tinggal .....	28
3. Ruang Lingkup Pekerjaan Wanita .....	29

C. Gender	
1. Teori Gender .....	30
2. Konsep Gender .....	31
D. Kajian Tentang Bimbingan Karier	
1. Pengertian Bimbingan .....	34
2. Pengertian Karier .....	36
3. Pengertian Bimbingan Karier .....	37
4. Tujuan Bimbingan Karier .....	38
5. Prinsip Bimbingan Karier .....	39

### **BAB III METODELOGI PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian .....	42
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	43
C. Sumber Data .....	43
D. Informan Penelitian .....	45
E. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data .....	45
F. Teknik Keabsahan Data .....	48
G. Teknik Analisis Data .....	49

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	52
1. Sejarah PT. Narendra Dewa Yoga (NDY) .....	52
2. Visi, Misi PT. Narendra Dewa Yoga (NDY) .....	53
B. Profil Informan Penelitian .....	54
C. Hasil Penelitian .....	55
D. Pembahasan Hasil Penelitian .....	65

### **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	73
B. Saran .....	73

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

<b>Gambar 2.1 Bagan Motivasi Teori Maslow .....</b>	<b>19</b>
<b>Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT NDY .....</b>	<b>44</b>
<b>Tabel 4.1 Informan Penelitian .....</b>	<b>45</b>
<b>Gambar 4.2 Bagan Motivasi Teori Maslow .....</b>	<b>63</b>

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Raden Adjeng Kartini adalah anak perempuan dari seorang patih yang kemudian diangkat jadi bupati Jepara, Raden Mas Adipati Ario Sosroningrat. Puteri bupati tersebut dikenal sebagai wanita yang memelopori kesetaraan derajat antara wanita dan pria di Indonesia. Awal perjuangan Kartini itu dimulai sejak ia berusia 12 tahun. Ia dilarang melanjutkan studinya setelah sebelumnya bersekolah di *Europese Lagere School* (ELS) dimana ia bisa belajar bahasa Belanda. RA Kartini memiliki semboyan Habis Gelap Terbitlah Terang yang berarti setelah ada kesulitan, pasti ada jalan atau kemudahan. Seperti kesulitan kaum wanita pada zaman dahulu. Mereka diperlakukan sebelah mata, direnggut hak untuk mengenyam pendidikan, dipaksa menjalani pernikahan di usia belia, dan hanya diperbolehkan untuk tinggal di rumah mengurus anak.

Kesulitan dan ketidakadilan tersebut membuat R.A. Kartini berjuang untuk menyamakan hak antara kaum wanita dengan kaum laki-laki, salah satunya dalam hal pendidikan. Perjuangan bangsawan perempuan itu membuahkan hasil yang dapat kita rasakan hingga saat ini, yaitu persamaan hak antara kaum wanita dan laki-laki.<sup>1</sup> Jadi kaum perempuan harus bisa

---

<sup>1</sup> Dina Fahira Affandi, "Perjuangan RA Kartini", <https://muda.kompas.id/baca/2019/05/06/perjuangan-ra-kartini/> (diakses pada 16 Maret 2020, pukul 20.40).

memaknai hasil perjuangan RA. Kartini dalam mewujudkan kesetaraan gender secara positif. Kini, banyak kaum perempuan menjalani profesi yang biasa dilakukan oleh kaum pria.

Wanita selalu identik dengan keindahan, kelembutan, dan kelemahan. Sifat-sifat tersebut terlihat dari bentuk fisik, gerak, dan suara, maka tak jarang jika pandangan terdahulu menganggap kehadiran wanita sebagai sosok yang lemah dan pemalu. Selain itu masyarakat terdahulu juga menganggap kaum wanita tidak boleh melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, pekerjaan seorang wanita hanya berkisar antara dapur, sumur dan kasur.

Pada saat sekarang ini, telah terjadi pergeseran makna peran seorang wanita yang dahulunya hanya mengurus urusan rumah tangga, namun kini wanita mampu meangaktualisasikan dirinya melalui pendidikan maupun pekerjaan tanpa mengabaikan kodratnya sebagai wanita. Keadaan seperti ini berlanjut sampai datangnya Islam yang mengangkat derajat kaum wanita, memberikan hak-haknya, serta membuat wanita menikmati kemanusiaan dan kehormatan ditengah-tengah masyarakat. Islam juga memberikan kebebasan kepada wanita dalam hal jual beli dan menuntut ilmu.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia Satuan Pengamanan (Satpam) adalah satuan (orang) yang bertugas menjaga keamanan dan ketertiban umum di lingkungan tertentu.<sup>2</sup> Satpam adalah mitra Polri yang menjalankan fungsi Wewenang Kepolisian Terbatas sesuai UU No 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia pasal 3c, mengingat tanggung jawab

---

<sup>2</sup> <https://kbbi.web.id/satpam>, pada rabu, tanggal 01 Juli, tahun 2020, pukul. 19.32 wib

satpam pun tidak kalah penting dibandingkan pekerjaan lainnya. Salah satunya adalah menjaga ketertiban, memberikan keamanan dan kenyamanan serta pelayanan kepada karyawan, tamu, pengunjung dan masyarakat di lingkungan kerjanya.

Sesuai definisinya tugas pokok Satpam adalah menyelenggarakan keamanan dan ketertiban di lingkungan/tempat kerjanya yang meliputi aspek pengamanan fisik, personel, informasi dan pengamanan teknis lainnya. Fungsi satpam adalah melindungi dan mengayomi lingkungan atau tempat kerjanya dari setiap gangguan keamanan, serta menegakkan peraturan dan tata tertib yang berlaku di lingkungan kerjanya.

Masih banyak dari kita beranggapan bahwa satpam adalah pekerjaan laki-laki sehingga terdengar awam jika perempuan bekerja menjadi satpam. Masyarakat menghendaki agar jenis tugas atau pekerjaan tertentu dilakukan oleh jenis kelamin tertentu pula. Perempuan masih lebih umum dialokasikan pada bidang-bidang tertentu seperti pekerjaan tulis menulis, kesekretariatan, jasa, dan yang berhubungan dengan kegiatan pengasuhan dan perawatan seperti guru, perawat.

Harapan-harapan budaya membuat laki-laki dan perempuan dididik tentang bagaimana cara bersikap, berperilaku, berperan dan melakukan pekerjaan yang sepantasnya sebagai perempuan dan laki-laki dewasa. Misalnya perempuan dikenal dengan lemah lembut, cantik, emosional dan keibuan mungkin akan mengambil karir yang kiranya dapat dijalannya tanpa banyak hambatan di kemudian hari seperti menjadi sekretaris, dokter anak,



psikolog anak, guru atau dosen, penunggu atau penjaga toko, dan sebagainya. Sementara laki-laki dianggap kuat, rasional, jantan dan perkasa cenderung akan memilih pekerjaan sesuai dengan dirinya seperti menjadi tentara, polisi, hakim, jaksa dan lain sebagainya.<sup>3</sup>

Perempuan yang memilih bekerja, harus melakukan dua hal sekaligus, menjadi produktif dengan bekerja di ranah publik dan tetap mengurus urusan domestik seperti mengurus keluarga. Perempuan yang bekerja sebagai petugas keamanan harus menghadapi tantangan ganda, yaitu menjalankan kewajibannya dalam keluarga, juga menghadapi resiko keselamatan atas tanggung jawab profesinya. Peristiwa-peristiwa yang dialami petugas keamanan dalam menjalankan tugas utama yang harus diselesaikan juga dapat membuat beban tersendiri bagi setiap individu dan dapat menimbulkan perselisihan dengan rekan kerjanya.

Motivasi merupakan faktor yang mendorong individu untuk melakukan kegiatan yang diinginkan. Motivasi bekerja mendorong terjadinya proses bekerja. Lemahnya motivasi atau tidak adanya motivasi akan melemahkan proses bekerja. Selanjutnya, mutu hasil kerja akan menjadi rendah.

Berdasarkan paparan diatas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian guna penulisan skripsi dengan judul **“MOTIVASI KERJA SATUAN PENGAMAN WANITA (Studi Pada Satuan Pengaman Wanita *Outsourcing* PT Narendra Dewa Yoga Kota Bengkulu)”**

---

<sup>3</sup> Khifi Ulliyah Andriwati Sandhy, “Kepuasan kerja perempuan yang bekerja sebagai satpam”. Jurnal Psikologi. Vol.05, No.03

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan hasil pemaparan pada latar belakang masalah, penulis menemukan permasalahan yaitu bagaimana motivasi kerja satuan pengamanan wanita?

## **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan rumusan masalah diatas agar pembahasan lebih terarah maka peneliti perlu membatasi permasalahan, yaitu peneliti meneliti motivasi kerja satuan pengamanan wanita *outsourcing* dari PT Narendra Dewa Yoga (PT.NDY) yang di tugaskan di beberapa lembaga antara lain IAIN Bengkulu, Universitas Bengkulu serta di RS. Ummi.

## **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Motivasi kerja satuan pengamanan wanita.

## **E. Kegunaan Penelitian**

1. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih terhadap untuk mengetahui Motivasi kerja satuan pengamanan wanita perkembangan keilmuan di bidang bimbingan dan konseling khususnya teori tentang motivasi dalam bekerja.

2. Secara praktis, hasil penelitian ini berguna antara lain :
  - a. Bagi peneliti, hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis tentang bagaimana motivasi dalam bekerja bagi seorang wanita.
  - b. Bagi masyarakat, mampu memberikan satu wacana pada masyarakat dan yang lainnya, sehingga mereka memperoleh pengetahuan mengenai motivasi dalam bekerja.
  - c. Bagi Institus Agama Islam Negri (IAIN) Bengkulu, khususnya Jurusan Dakwah hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai rujukan awal bagi peneliti selanjutnya yang berminat melakukan kajian tentang motivasi bekerja.

#### **F. Kajian Penelitian Terdahulu**

Agar penelitian tidak tumpang tindih dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti lainnya, maka dalam hal ini perlu dilakukan telaah kepustakaan berupa kajian terhadap penelitian terdahulu. Diantaranya :

Pertama, jurnal yang ditulis oleh Astuti, dengan judul penelitian *“Analisis Motivasi Kerja Karyawan dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan”*<sup>4</sup>

Hasil penelitian menunjukkan bahwa bentuk motivasi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan:

---

<sup>4</sup> Astuti, *Analisis Motivasi Kerja Karyawan dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan* , Jurnal, (Bandung: Universitas Pasudan Bandung, 2017).

(1)Perbaikan lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik (2)Pemberian Insentif/Bonus (3)Training untuk meningkatkan pengetahuan karyawan.

Penelitian yang ditulis oleh Astuti memiliki kesamaan yaitu fokus dengan kajian motivasi. Tapi penelitian tersebut juga memiliki perbedaan dengan penelitian ini, antara lain penelitian Astuti melihat motivasi kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja, sedangkan penulis melihat motivasi kerja satpam wanita dalam bekerja.

Kedua, jurnal yang ditulis oleh Ernawaty Nasution, dengan judul penelitian, "*Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Fakultas Dakwah IAIN AR-Raniry*"<sup>5</sup>

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) bentuk motivasi kerja yang diterapkan: pandangan orientasi, mengadakan pengawasaan, menciptakan komunikasi yang baik, memberikan insentif kepada pegawai dalam bentuk insentif finansial maupun insentif non finansial. (2) produktivitas kerja pegawai perlu ditingkatkan dengan cara: memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada setiap pegawai untuk mengikuti pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, pembagian job kerja masing-masing staf menurut keterampilan pegawai itu sendiri, menempatkan pegawai pada posisi pekerjaan yang tepat, memberikan penghargaan kepada pegawai berkinerja yang baik dan memberikan hukuman kepada pegawai yang tidak berkinerja baik. (3) kaitan motivasi kerja pegawai Fakultas Dakwah IAIN Ar-Raniry

---

<sup>5</sup> Ernawaty Nasution, *Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Fakultas Dakwah IAIN AR-RANIRY*, Jurnal, (Banda Aceh: Universitas Syiah Kuala, 2014).



Banda Aceh dalam meningkatkan produktivitas kerja melalui manajemen kepemimpinan yang baik.

Penelitian yang ditulis oleh Ernawaty Nasution memiliki kesamaan yaitu fokus dengan kajian motivasi. Tapi penelitian tersebut juga memiliki perbedaan dengan penelitian ini, antara lain melihat motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai fakultas dakwah IAIN Ar-Raniry, sedangkan penulis melihat motivasi kerja satpam wanita dalam bekerja.

Ketiga, skripsi yang ditulis oleh Rif' Atunnisa', dengan judul penelitian, "*Motivasi Perempuan Lansia Bekerja*"<sup>6</sup>

Hasil penelitian, Motivasi awal bekerja: kebutuhan keberadaan berupa upah, kebutuhan, dan relasi berupa ikatan persaudaraan. Motivasi bertahan berupa: motivasi eksistensi berupa pengakuan di masyarakat: motivasi relasi dengan keluarga, pelanggan, dan dinas pasar. Growth berupa pengajian minggu pon, belajar membaca, dan pelatihan sebagai program yang menunjang kecakapan diri buruh gendong. Program yang menunjang kecakapan diri buruh gendong berupa: simpan pinjam koperasi, cek kesehatan gratis, dan aksesibilitas.

Penelitian yang ditulis Rif' Atunnisa' memiliki kesamaan yang fokus dengan kajian motivasi. Namun, yang membedakan keduanya yaitu Rif' Atunnisa' fokus kajiannya pada lansia buruh gendong sedangkan penulis melihat motivasi kerja satpam wanita dalam bekerja.

---

<sup>6</sup> Rif' Atunnisa', *Motivasi Perempuan Lansia Bekerja (Studi Buruh Gendong Pasar Beringharjo, Yogyakarta)*, skripsi (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2018)

Keempat, jurnal yang ditulis oleh Khifi Ulliyah Andriwati Sandhy, dengan judul penelitian, "*Kepuasan Kerja Perempuan yang Bekerja sebagai Satpam*"<sup>7</sup>

Hasil Penelitian menghasilkan dua tema besar. Tema besar pertama adalah gambaran kepuasan kerja, dengan tiga sub tema yaitu perasaan berarti, tanggung jawab, dan pengetahuan terhadap hasil kerja. Tema besar kedua adalah faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, dengan tiga sub tema yaitu lingkungan kerja, pekerjaan satpam, dan pengalaman yang diperoleh. Penelitian yang ditulis oleh Khifi Ulliyah Andriwati Sandhy yaitu lebih fokus dengan kepuasan kerja perempuan sebagai satpam sedangkan penulis meneliti motivasi kerja satpam wanita dalam bekerja.

Dari keempat penelitian di atas belum ada yang menspesifikasikan penelitian pada motivasi wanita dalam bekerja, sehingga penulis tertarik membahas penelitian dengan judul "*motivasi kerja satpam wanita dalam bekerja di kota Bengkulu*".

## **G. Sistematika Penulisan**

Agar penulisan ini tidak keluar dari ruang lingkup dan pengaruh inti persoalan, maka pembahasan ini dibagi ke dalam beberapa bab yang terdiri dari beberapa sub antara lain:

---

<sup>7</sup> Khifi Ulliyah Andriwati Sandhy, *Kepuasan Kerja Perempuan yang Bekerja sebagai Satpam*, Jurnal (Surabaya: Unesa, 2018)

- BAB I** : Pendahuluan, yang terdiri dari Latar Belakang, Rumusan Masalah, Batasan Masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian, Kajian Terdahulu, serta Sistematika Penulisan.
- BAB II** : Landasan Teori, yang terdiri dari Kajian Tentang Motivasi Kerja dan Kajian Tentang Wanita.
- BAB III** : Metode Penelitian, yang berisi Jenis Penelitian, Informan Penelitian, Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, Teknik Keabsahan Data, Teknik Analisis Data.
- BAB IV** : Temuan hasil penelitian yang membahas tentang deskripsi objek penelitian, penyajian data dan analisis data.
- BAB V** : Penutup yang berisi kesimpulan dan saran.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kajian tentang motivasi kerja**

##### **1. Pengertian motivasi kerja**

Motivasi dari kata motif yang artinya sesuatu yang mendorong dari dalam dirinya seseorang untuk bertindak atau berperilaku. Motivasi untuk bekerja, merupakan sebuah istilah yang digunakan dalam bidang perilaku keorganisasian (Organizational Behavior = OB, guna menerangkan kekuatan-kekuatan yang terdapat pada diri seseorang individu, yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah, dan persistensi upaya yang dilaksanakan dalam hal bekerja.<sup>8</sup> Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik).<sup>9</sup> Menurut Sigmund Freud alam bawah sadar adalah sumber dari motivasi dan dorongan yang ada didalam diri manusia.<sup>10</sup> Kajian tentang motivasi telah sejak lama memiliki daya tarik tersendiri bagi kalangan pendidikan, manajer, dan penelitian,

---

<sup>8</sup> J Winardi, *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), hlm.02.

<sup>9</sup> Purnamie Titisari, *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2014), hlm. 27.

<sup>10</sup> Ferdinand Zaviera, *Teori Kepribadian Sigmund Freud*, (Jogjakarta: Prismsophie, 2008), hlm. 91.



terutama dikaitkan dengan kepentingan upaya pencapaian kinerja (prestasi) seseorang.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang invisible yang memberikan kekuatan yang mendorong individu untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).<sup>11</sup>

Dari definisi yang telah dipaparkan tersebut, maka motivasi dapat disimpulkan sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu, suatu keahlian dalam mengarahkan satuan pengamanan wanita agar mau bekerja secara maksimal sehingga keinginan-keinginan bisa tercapai dengan baik, sehingga inisiasi dan pengarahannya tingkah laku, sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri dan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Motivasi dalam bahasa Inggris disebut *motivation* yang berasal dari bahasa Latin *movere* yang dimaksud “menggerakkan”. Motivasi merupakan suatu konsep yang kompleks. Motivasi adalah secara fundamental bersifat dinamis yang melukiskan ciri-ciri tingkah laku

---

<sup>11</sup> Veithzal Rivai, Ella Jauvani Sagala, *Managemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 837

manusia yang terarah kepada tujuan. Motivasi itu mengandung arti yang berhubungan dengan ketegangan jiwa, ketidak seimbangan, atau gerakan-gerakan yang harus dilakukan. Dalam motivasi itu terkandung suatu dorongan dinamis yang mendasari segala tingkah laku individual manusia.<sup>12</sup>

Dalam Islam motivasi kerja dijelaskan dalam Al-Qur'an surah Al-Mulk ayat 15:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا  
وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ

*Artinya: Dialah Yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan*<sup>13</sup>.

Menurut tafsir Al-Jalalain ayat di atas menjelaskan bahwa (Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kalian) mudah untuk dipakai berjalan di atas permukaannya (maka berjalanlah di segala penjurunya) pada semua arahnya (dan makanlah sebagian dari rezeki-Nya) yang sengaja diciptakan buat kalian. (Dan hanya kepada-Nyalah kalian dibangkitkan) dari kubur untuk mendapatkan pembalasan

<sup>12</sup> Arifin, *Psikologi Dakwah*, (Jakarta: PT BUMI AKSARA, 2004), hlm. 48.

<sup>13</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: CV Diponegoro, 2015), hlm. 554.

Motivasi berperan penting dalam diri manusia, karena tidak akan ada yang memenuhi semua kebutuhan kita, dan tidak akan mendapat apa yang kita inginkan kecuali dengan berusaha untuk meraihnya sendiri. Orang yang memiliki motivasi yang kuat pada dirinya selalu menanamkan niat yang sungguh-sungguh, dan selalu bekerja keras, kerja yang baik menurut Islam dapat diartikan dengan makna yang umum dan makna yang khusus.

Motivasi dalam Islam juga diartikan sebagai energi bagi amal yang dilakukan. Sesuai dengan firman Allah SWT dalam QS Al-An'am 162-163 :

إِنَّ رَبَّكَ يَبْسُطُ الرِّزْقَ لِمَنْ يَشَاءُ إِنَّهُ وَقَدِيرٌ كَانَ  
بِعِبَادِهِ خَبِيرًا بَصِيرًا

*Artinya: Sungguh, Tuhanmu melapangkan rezeki bagi siapa yang Dia kehendaki dan membatasi (bagi siapa yang Dia kehendaki); sungguh, Dia Maha Mengetahui, Maha Melihat hamba-hamba-Nya..<sup>14</sup>*

---

<sup>14</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: CV Diponegoro, 2015), hlm. 150.

## **2. Prinsip-prinsip motivasi kerja**

Terdapat beberapa prinsip dalam motivasi kerja yaitu:

### **a. Prinsip Partisipasi**

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

### **b. Prinsip Komunikasi**

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya

### **c. Prinsip Mengakui Andil Bawahan**

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

### **d. Prinsip Pendelegasian Wewenang**

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

#### **e. Prinsip Memberi Perhatian**

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan pemimpin.

### **3. Fungsi dan tujuan motivasi**

#### **a. Fungsi Motivasi**

Motivasi mendorong timbulnya kelakuan dan mempengaruhi serta merubah kelakuan, Fungsi tersebut adalah:

- 1) Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan, tanpa motivasi tidak akan timbul suatu tindakan atau perbuatan.
- 2) Motivasi berfungsi sebagai pengaruh, artinya mengarahkan perbuatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
- 3) Motivasi berfungsi sebagai penggerak, besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

#### **b. Tujuan motivasi**

Tingkah laku bawahan dalam suatu organisasi seperti sekolah pada dasarnya berorientasi pada tugas. Maksudnya, bahwa tingkah laku bawahan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu diamati, diawasi, dan diarahkan dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau mengunggah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu.

#### **4. Teori-teori motivasi kerja**

##### **a. Motivasi kerja dalam Islam menurut Muwafik Saleh yaitu :**

##### **1) Niat baik dan benar (mengharap ridha Allah SWT).**

Niat inilah yang menentukan arah pekerjaan, jika niat bekerja hanya ingin mendapatkan gaji maka hanya itulah yang akan didapat. Jika niat bekerja sekaligus untuk menambah simpanan akhirat, menambah harta halal, serta menafkahi keluarga, tentu akan mendapat sebagaimana yang di niatkan.

##### **2) Takwa dalam bekerja**

Taat melaksanakan perintahnya dan menjauhi larangannya. Orang yang bertakwa dalam bekerja adalah orang yang mampu bertanggung jawab terhadap segala tugas yang diamanahkan.

##### **3) Ikhlas dalam bekerja**

Ikhlas adalah syarat kunci diterimanya amal perbuatan manusia disisi Allah SWT, suatu kegiatan atau aktifitas termasuk kerja jika dilakukan dengan ikhlas maka akan mendatangkan rahmat dari Allah SWT.

Islam menjadikan kerja sebagai tuntutan fardu atas semua umatnya selaras dengan dasar persamaan yang diisyharkan oleh Islam bagi menghapuskan sistem yang membeda-bedakan manusia mengikut derajat dalam firman Allah SWT dalam QS At-Taubah 105:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ

عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿التوبة: ١٠٥﴾

*Artinya : Dan katakanlah, bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan di kembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghoib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.*<sup>15</sup>

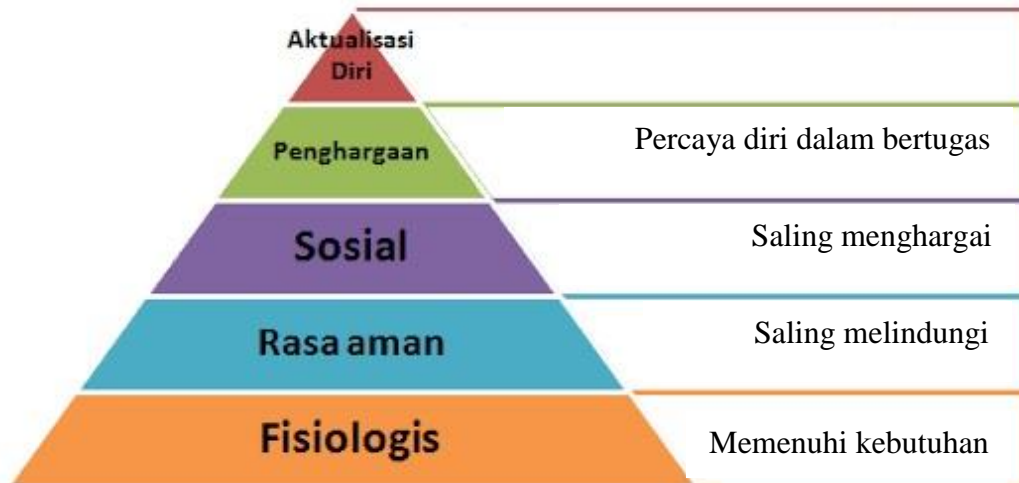
Menurut tafsir Ibnu Katsir ayat di atas menjelaskan tentang wajibnya kerja kepada umat muslim, bahkan dalam QS At-taubah: 105 di sebutkan “Bekerjalah kamu maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu”. Ayat tersebut mewajibkan bekerja bahkan bekerja di hukum fardu.<sup>16</sup>

<sup>15</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: CV Diponegoro, 2015), hlm. 203.

<sup>16</sup> <https://tafsir.learn-quran.co/id/surat-9-at-taubah/ayat-105#>, pada sabtu, tanggal 22 Februari, tahun 2020, pukul 0.00 wib

### b. Abraham H. Maslow dengan Teori Hierarki

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow, mengemukakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat diklarifikasikan ke dalam lima hierarki kebutuhan, sebagai berikut:



**Gambar 2.1**  
**Bagan Motivasi Satuan Pengaman**  
**Wanita Menurut Teori Maslow**

#### 1) Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*)

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup ini disebut juga dengan kebutuhan psikologis, yaitu kebutuhan akan mempertahankan hidup dari kematian. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan dasar berupa makan, minum, perumahan, pakaian, yang harus dipenuhi oleh seseorang dalam upayanya untuk mempertahankan diri dari kelaparan, kehausan, kedinginan, kepanasan dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan tersebutlah yang mendorong orang untuk mengerjakan suatu



pekerjaan, karena dengan bekerja itu ia mendapat imbalan (uang,materi) yang akan digunakan untuk pemenuhan kebutuhannya tadi.

## **2) Kebutuhan rasa aman (*safety needs*)**

Menurut Maslow, setelah kebutuhan tingkat dasar terpenuhi, maka seseorang berusaha memenuhi kebutuhannya yang lebih tinggi, yaitu kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan. Kebutuhan ini akan dirasakan mendesak setelah kebutuhan pertama terpenuhi. Upaya yang dapat dilakukan oleh organisasi untuk memenuhi kebutuhan dan keamanan ini dapat melalui :

1. Selalu memberikan informasi agar para karyawan dalam bekerja bersikap hati-hati dan waspada,
2. Menyediakan tempat kerja yang aman dari keruntuhan, kebakaran dan sebagainya.
3. Memberikan perlindungan asuransi jiwa, terutama bagi karyawan yang bekerja pada tempat yang rawan kecelakaan
4. Member jaminan kepastian kerja, bahwa selama mereka bekerja dengan baik, maka tidak akan di PHK-kan dan adanya jaminan kepastian pembinaan karier.

## **3) Kebutuhan sosial (*social needs*)**

Kebutuhan sosial yang sering pula disebut dengan social needs,atau affiliation needs, merupakan kebutuhan tingkat ketiga dari Maslow. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk

hidup bersama dengan orang lain. Kebutuhan ini hanya dapat terpenuhi bersama masyarakat, karena memang orang lainlah yang dapat memenuhinya, bukan diri sendiri.

Kebutuhan sosial meliputi:

1. Kebutuhan untuk disayangi, dicintai dan diterima oleh orang lain
2. Kebutuhan untuk dihormati orang lain
3. Kebutuhan untuk diikutsertakan dalam pergaulan
4. Kebutuhan untuk berprestasi

#### **4) Kebutuhan Pengakuan (*esteem needs*)**

Setiap orang yang normal membutuhkan adanya penghargaan diri dan penghargaan prestise diri dari lingkungannya. Semakin tinggi status dan kedudukan seseorang dalam organisasi, maka semakin tinggi pula kebutuhan akan prestise diri yang bersangkutan. penerapan pengakuan atau penghargaan diri ini biasanya terlihat dari kebiasaan orang untuk menciptakan simbol-simbol, yang dengan simbol itu kehidupannya dirasa lebih berharga.

#### **5) Aktualisasi diri (*self actualization*)**

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi. untuk memenuhi kebutuhan puncak ini biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri. Dalam

kondisi ini seseorang memperlihatkan kemampuan dirinya secara optimal di tempat masing-masing. Hal tersebut terlihat pada kegiatan pengembangan kapasitas diri melalui berbagai cara, seperti ikut diskusi, ikut seminar, ikut lokakarya yang sebenarnya keikutsertaannya itu bukan didorong oleh ingin dapat pekerjaan, tetapi sesuatu yang berasal dari dorongan ingin memperlihatkan bahwa ia ingin mengembangkan kapasitas prestasinya yang optimal. Kebutuhan aktualisasi diri mempunyai cirri-ciri yang berbeda dengan cirri-ciri kebutuhan yang lain yaitu:

1. Tidak dapat terpenuhi dari luar, karena harus dipenuhidengan usaha pribadi itu sendiri
2. Pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri ini biasanya seiring dengan jenjang karier seseorang, dan tidak semua orang mempunyai tingkat kebutuhan seperti ini.

Menurut Maslow menjelaskan apabila semua kebutuhan lainnya telah terpenuhi secara memadai, karyawan akan termotivasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri. Mereka akan mencari makna dan perkembangan pribadi dalam pekerjaannya, serta secara aktif mencari tanggung jawab baru. Kekuatan Teori Maslow adalah kemampuannya mendalami jenis-jenis kebutuhan dan motif yang mendorongnya. Sementara itu, segi kelemahannya adalah bahwa kebutuhan yang selalu bertingkat sesuai urutannya tidaklah selamanya benar dan konsisten. Selain

itu, kelemahan yang lain adalah kategori dari kebutuhan cenderung hanya ditentukan secara umum.<sup>17</sup>

### c. Clayton P. Alderfer dengan Teori ERG

Clayton P. Alderfer mengemukakan teorinya dengan nama teori ERG (Existence, Relatedness, Growth). Teori ini merupakan modifikasi dari teori hierarki kebutuhan Maslow. Dimaksudkan untuk memperbaiki beberapa kelemahan teori Maslow. Dalam memodifikasi ini memanfaatkan kelima tingkat kebutuhan Maslow menjadi tiga macam kebutuhan saja. Untuk setiap orang perlu memenuhi kebutuhan tersebut dengan sebaik-baiknya.

#### 1) Kebutuhan keberadaan (Existence)

Existence, merupakan kebutuhan seseorang untuk dapat dipenuhi dan terpeliharanya keberadaan yang bersangkutan sebagai seorang manusia di tengah-tengah masyarakat atau perusahaan. Existence ini meliputi kebutuhan psikologi (rasa lapar, haus, tidur) dan kebutuhan rasa aman. Oleh karena itu kebutuhan ini amat mendasar untuk dipenuhi dengan sebaik-baiknya, agar konsentrasi pikiran dan perhatian karyawannya terpusat untuk melaksanakan pekerjaan

#### 2) Kebutuhan Kekerabatan (Relatedness)

Kekerabatan, merupakan keterkaitan antara seseorang dengan lingkungan sosial sekitarnya. Setiap orang dalam hidup dan

---

<sup>17</sup> Alfajar, Skripsi: “*Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Roppocini*” (Makassar: Universitas Hasanuddin, 2017), Hlm. 16

pekerjaanya selalu berhubungan dengan orang. Dalam teori kekerabatan ini mencakup semua kebutuhan yang melibatkan hubungan seseorang dengan orang lain. Mereka akan terlibat dalam kegiatan saling menerima, pemberian pengertian dan sebagainya yang merupakan proses kekerabatan. Kebutuhan ini sebanding dengan kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial dan sebagai kebutuhan prestise, dalam teori Maslow. Seorang pemimpin yang mempunyai bawahan haruslah memperhatikan kebutuhan kekerabatan ini yang terdapat pada diri setiap orang, dan berupaya untuk memenuhinya dengan semampunya.

### **3) Kebutuhan Pertumbuhan (Growth)**

Kebutuhan akan pertumbuhan dan perkembangan ini merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi diri seseorang, seperti pertumbuhan kreativitas dan pribadi. Kebutuhan ini sebanding dengan kebutuhan harga diri dan perwujudan diri. Dalam kebutuhan ini akan dikombinasikan kedua kebutuhan ini, walaupun dilihat dari kebutuhan masing-masing yang amat berbeda. Akan tetapi, focus perhatian dan perkembangan, maka cara pengkombinasian ini dapat diterima. Bila kebutuhan ini dapat dipenuhi, diikuti pribadi yang bersangkutan mendorong dirinya untuk secara penuh mengembangkan kapasitas pribadinya sendiri.

Adapun teori kepuasan menurut Alderfer mengemukakan bahwa teori eksistensi, hubungan, dan pertumbuhan (ERG) ini membedakan dua hal dasar. Pertama, memecahkan kebutuhan-kebutuhan kedalam tiga kategori: kebutuhan eksistensi (kebutuhan fundamental), kebutuhan hubungan (kebutuhan akan hubungan interpersonal), dan kebutuhan pertumbuhan (kebutuhan kreativitas personal atau pengaruh produktif). Kedua, lebih penting menekankan bahwa bila kebutuhan yang lebih tinggi dikecewakan, kebutuhan yang lebih rendah walaupun sudah dipenuhi akan muncul kembali. Rangkaian kategori ini telah sangat berguna untuk mengukur berapa banyak kebutuhan yang ada pada seseorang pada suatu saat tertentu. Pendekatan ini mengakui kemungkinan bahwa tidak semua orang mempunyai kebutuhan dasar yang sama banyaknya.<sup>18</sup>

#### **d. Teori Kebutuhan Herzberg**

Teori ini mengatakan ada 2 faktor yang mempengaruhi seseorang dalam bertugas pekerjaannya yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik.<sup>19</sup>

- 1) Faktor intrinsik seperti prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kesempatan untuk maju, pekerjaan itu sendiri.

---

<sup>18</sup> Alfajar, Skripsi: “*Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Roppocini*” (Makassar: Universitas Hasanuddin, 2017), Hlm. 24

<sup>19</sup> Purnamie Titisari, *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2014, hlm. 37

- 2) Faktor ekstrinsik seperti kondisi kerja, hubungan interpersonal, kebijakan dan administrasi perusahaan, pengawasan, gaji, keamanan kerja.

## **B. Kajian tentang wanita**

### **1. Wanita bekerja**

Semenjak terjadinya Perang Dunia ke-II (PD II) peran wanita dalam kehidupan kemanusiaan makin besar. Sebelum perang, peran wanita adalah mengurus rumah tangga dan keluarga. Ketika terjadi perang, wanita mengambil alih pekerjaan dan peran yang ditinggalkan pria ke medan perang menjadi tentara untuk berperang. Tanpa bantuan wanita, Jepang dan Amerika Serikat tidak akan mampu berperang selama 6 tahun dalam PD II. Wanita memberikan kontribusi besar terhadap kemenangan Amerika Serikat khususnya dan Negara-negara sekutu umumnya terhadap Jepang, Jerman, dan Italia.<sup>20</sup>

Dalam asumsi tradisional tentang wanita pada struktur sosial praktis adalah perempuan dilihat dengan cara berbeda dengan pria, tetapi bukan berarti pembedaan dalam memperlakukan keduanya dibolehkan, keduanya mempunyai hak sebagai tenaga kerja yang sama. Penggunaan standar tunggal (pria) terhadap perempuan adalah hak manusiawi, karena secara

---

<sup>20</sup> Wirawan, *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm. 150.

kodrat keduanya berbeda, perempuan juga bis menjadi pencari nafkah keluarga disamping kodratnya untuk hamil, melahirkan dan menyusui.<sup>21</sup>

Kegunaan tenaga kerja ini telah direndahkan oleh budaya patriakis yang menamakan pekerjaan rumah tangga adalah pekerjaan perempuan. Sehingga hanya wanita yang dianggap pantas melakukan pekerjaan tersebut. Meskipun pekerjaan yang direndahkan tersebut telah menghasilkan pelayanan-pelayanan yang bermanfaat bagi masyarakat yakni pendidikan, pesawat kesehatan, dukungan spiritual atau emosional serta tanggungan perawatan bayi, kaum tua atau anak-anak.

Semakin banyak wanita keluar rumah untuk bekerja adalah merupakan tanda bahwa wanita telah merekonstruksi sejarah hidupnya. Ideologi familialisme adalah ideologi yang menempatkan sosok wanita hanya sebagai ibu yang bertugas mengasuh anak dan suami dan selalu ada jika dibutuhkan. Seseorang wanita bekerja dan berkarir bagus dia tetap bertanggung jawab terhadap urusan domestik, sementara pria tetap dianggap sebagai kepala keluarga yang urusannya mencari nafkah tidak bertanggung jawab urusan domestik, meski pada akhir-akhir ini banyak wanita menjadi kepala keluarga yang mencari nafkah, tetapi tidak pernah diakui. Pekerjaan mendidik anak, mengelola dan merawat kebersihan dan keindahan rumah. Padahal kodrat wanita bukanlah seperti yang ada selama ini, kodrat wanita adalah menstruasi, mengandung, melahirkan, menyusui

---

<sup>21</sup> Eva Sundari, *Perempuan Menggugat* (Jakarta: Cahaya, 2012). hlm. 72



dan menopause. Oleh karena itu boleh jadi urusan mendidik anak, membersihkan rumah memasak, mencuci bisa dilakukan oleh pria.<sup>22</sup>

## **2. Kondisi Hubungan Sosial Wanita Pekerja dengan Lingkungan Tempat Tinggal**

Proses sosialisasi sangatlah bermacam-macam, mulai dari pertemuan sepintas lalu antara orang-orang asing di tempat-tempat umum dan dengan lingkungan rumahnya atau hubungan keluarga. Tanpa memandang tingkat variasinya, proses sosialisai ini mengubah suatu kumpulan individu saja menjadi suatu masyarakat (kelompok atau sosialisasi). Masyarakat ada pada tingkatan tertentu dimana dan apabila sejumlah individu terjalin melalui interaksi dan saling mempengaruhi.

Setelah seorang wanita bekerja, hubungan atau interaksi dengan masyarakat lingkungan tempat tinggalnya mulai jarang terjadi, hal itu dikarenakan waktu yang dimiliki seorang wanita tersebut lebih banyak dihabiskan untuk bekerja sebagai satpam, tetapi dari hasil wawancara saya, kebanyakan informan masih menjalin hubungan yang baik dengan para tetangganya. Hal itu disebabkan, walaupun mereka bekerja mereka masih sempat untuk melakukan interaksi walaupun tidak sesering dulu atau sebelum mereka bekerja. Hal itu juga karena para tetangganya yang pengertian terhadap profesi yang dijalankan para responden, yaitu sebagai satpam. Tetapi ada juga informan yang mendapat perlakuan tidak baik

---

<sup>22</sup> Bimo Walgitu, *Teori-teori Psikologi Sosial* (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2011). hlm.128

oleh para tetangganya, karena para tetangganya tersebut mengganggu pekerjaan sebagai satpam tidak baik bagi wanita.

### 3. Ruang Lingkup Pekerjaan Wanita

Ruang lingkup pekerjaan seorang wanita menurut islam adalah rumahnya, yang mana wanita di jadikan untuk mengurus rumah serta keluarganya. Apabila suaminya mencari penghasilan untuk menghidupi rumah tangganya, maka bagi seorang istri untuk menggunakan serta menjaga harta suaminya sesuai dengan kebutuhan rumah tangganya. Nabi Shalallahu 'alaihi wa sallam bersabda:

*"Dan perempuan bertanggung jawab atas rumah suami dan akan di tanya tentang tanggung jawabnya tersebut". HR Bukhari.*

Dan keluarnya wanita dari rumahnya bukanlah perkara yang terpuji dari segi manapun juga, karena yang terbaik baginya adalah untuk tetap tinggal di dalam rumahnya, supaya dirinya tidak terlihat oleh lelaki demikian juga ia tidak terlalu sering melihat lelaki asing, hal itu sebagaimana yang di tunjukan oleh firman Allah Azza wa jalla:

*"Dan hendaklah kamu tetap tinggal di dalam rumahmu". (QS al-Ahzab: 33).*

Ini merupakan dalil yang sangat jelas yang mencakup bagi seluruh kaum wanita sebagaimana telah lewat penjelasannya.

Wanita yang kedudukanya paling dekat dengan Allah adalah wanita yang senang dan rela tetap tinggal di dalam rumahnya, ia arahkan perbuatanya tersebut hanya untuk mencari

ridhoNya, ia gunakan waktunya untuk beribadah, serta mentaati suaminya.<sup>23</sup>

## C. Gender

### 1. Teori Gender

Gender adalah suatu konsep kultural yang berupaya membuat pembedaan (distinction) dalam hal peran, perilaku, mentalitas, dan karakteristik emosional antara laki-laki dan perempuan yang berkembang dalam masyarakat. Membahas permasalahan gender berarti membahas permasalahan perempuan dan juga laki-laki dalam kehidupan masyarakat. Dalam pembahasan mengenai gender, termasuk kesetaraan dan keadilan gender dikenal adanya 2 aliran atau teori yaitu teori nature dan teori nurture. Namun demikian dapat pula dikembangkan satu konsep teori yang diilhami dari dua konsep teori tersebut yang merupakan kompromistis atau keseimbangan yang disebut dengan teori equilibrium.

#### a. Nature

Menurut teori nature adanya pembedaan laki-laki dan perempuan adalah kodrat, sehingga harus diterima. Perbedaan biologis itu memberikan indikasi dan implikasi bahwa diantara kedua jenis kelamin tersebut memiliki peran dan tugas yang berbeda. Ada peran

---

<sup>23</sup> <https://adoc.tips/ruang-lingkup-kerja-wanita.html>, pada rabu, tanggal 01 Juli, tahun 2020, pukul 20.09 wib

dan tugas yang dapat dipertukarkan, tetapi ada yang tidak bisa karena memang berbeda secara kodrat alamiahnya.<sup>24</sup>

b. Nurture

Menurut teori nurture adanya perbedaan perempuan dan laki-laki adalah hasil konstruksi sosial budaya sehingga menghasilkan peran dan tugas yang berbeda. Perbedaan itu membuat perempuan selalu tertinggal dan terabaikan peran dan kontribusinya dalam kehidupan berkeluarga, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Konstruksi sosial menempatkan perempuan dan laki-laki dalam perbedaan kelas. Laki-laki diidentikkan dengan kelas borjuis, dan perempuan sebagai kelas proletar.<sup>25</sup>

Dalam proses perkembangannya, disadari bahwa ada beberapa kelemahan konsep nurture yang dirasa tidak menciptakan kedamaian dan keharmonisan dalam kehidupan berkeluarga maupun bermasyarakat, yaitu terjadi ketidak-adilan gender, maka beralih ke teori nature. Agregat ketidak-adilan gender dalam berbagai kehidupan lebih banyak dialami oleh perempuan, namun ketidak-adilan gender ini berdampak pula terhadap laki-laki.

---

<sup>24</sup> Alifiulahtin Utami, *Gender dan Wanita Karir*, (Malang: UB Press, 2017), hlm. 17

<sup>25</sup> Alifiulahtin Utami, *Gender dan Wanita Karir*, (Malang: UB Press, 2017), hlm. 19

### c. Equilibrium

Disamping kedua aliran tersebut terdapat kompromistis yang dikenal dengan keseimbangan (equilibrium) yang menekankan pada konsep kemitraan dan keharmonisan dalam hubungan antara perempuan dengan laki-laki. Pandangan ini tidak mempertentangkan antara kaum perempuan dan laki-laki, karena keduanya harus bekerja sama dalam kemitraan dan keharmonisan dalam kehidupan keluarga, masyarakat, bangsa dan Negara. Untuk mewujudkan gagasan tersebut, maka dalam setiap kebijakan dan strategi pembangunan agar diperhitungkan kepentingan dan peran perempuan dan laki-laki secara seimbang. Hubungan diantara kedua elemen tersebut bukan saling bertentangan tetapi hubungan komplementer guna saling melengkapi satu sama lain.<sup>26</sup>

Hubungan laki-laki dan perempuan bukan dilandasi konflik dikotomis, bukan pula struktural fungsional, tetapi lebih dilandasi kebutuhan kebersamaan guna membangun kemitraan yang hamonis, karena setiap pihak memiliki kelebihan sekaligus kelemahan yang perlu diisi dan dilengkapi pihak lain dalam kerjasama yang setara.

## 2. Konsep Gender

Istilah gender diketengahkan oleh para ilmuwan sosial untuk menjelaskan mana perbedaan perempuan dan laki-laki yang bersifat

---

<sup>26</sup> Alifiulahtin Utami, *Gender dan Wanita Karir*, (Malang: UB Press, 2017), hlm. 20

bawaan sebagai ciptaan Tuhan dan mana yang merupakan tuntutan budaya yang dikonstruksikan, dipelajari dan disosialisasikan.

Pembedaan itu sangat penting, karena selama ini kita sering kali mencampuradukkan ciri-ciri manusia yang bersifat kodrati dan tidak berubah dengan ciri-ciri manusia yang bersifat non kodrat (gender) yang sebenarnya bisa berubah-ubah atau diubah.

Pembedaan peran gender ini sangat membantu kita untuk memikirkan kembali tentang pembagian peran yang selama ini dianggap telah melekat pada perempuan dan laki-laki. Perbedaan gender dikenal sebagai sesuatu yang tidak tetap, tidak permanen, memudahkan kita untuk membangun gambaran tentang realitas relasi perempuan dan laki-laki yang dinamis yang lebih tepat dan cocok dengan kenyataan yang ada dalam masyarakat.

Di lain pihak, alat analisis sosial yang telah ada seperti analisis kelas, analisis diskursus (discourse analysis) dan analisis kebudayaan yang selama ini digunakan untuk memahami realitas sosial tidak dapat menangkap realitas adanya relasi kekuasaan yang didasarkan pada relasi gender dan sangat berpotensi menumbuhkan penindasan. Dengan begitu analisis gender sebenarnya menggenapi sekaligus mengkoreksi alat analisis sosial yang ada yang dapat digunakan untuk meneropong realitas relasi sosial lelaki dan perempuan serta akibat-akibat yang ditimbulkannya.

Jadi jelaslah mengapa gender perlu dipersoalkan. Perbedaan konsep gender secara sosial telah melahirkan perbedaan peran perempuan dan laki-laki dalam masyarakat. Secara umum adanya gender telah melahirkan perbedaan peran, tanggung jawab, fungsi dan bahkan ruang tempat dimana manusia beraktifitas. Sedemikian rupanya perbedaan gender itu melekat pada cara pandang masyarakat, sehingga masyarakat sering lupa seakan-akan hal itu merupakan sesuatu yang permanen dan abadi sebagaimana permanen dan abadinya ciri-ciri biologis yang dimiliki oleh perempuan dan laki-laki.

#### **D. Kajian Tentang Bimbingan Karier**

##### **1. Pengertian Bimbingan**

Menurut Winkel, seperti di kutip Thohirin, secara etimologis kata bimbingan merupakan terjemahan dari kata guidance dan berasal dari kata guide, yang diartikan sebagai menunjukkan jalan (*showing the way*), memimpin (*leading*), menuntut (*conducting*), memberikan petunjuk (*giving advice*).<sup>27</sup>

Istilah bimbingan dalam bahasa Indonesia diberi arti yang selaras dengan arti-arti yang disebutkan di atas. berdasarkan arti etimologisnya muncul dua pengertian tentang bimbingan. Prayitno mengungkapkan

---

<sup>27</sup> Thohirin, *Bimbingan Konseling di Sekolah dan Madrasah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 15-16

bimbingan sebagai pendidikan dan perkembangan yang menekankan proses belajar yang sistematis.<sup>28</sup>

Menurut Prayitno dan Erma Amti, bimbingan adalah proses pemberian bantuan yang dilakukan oleh yang ahli kepada seseorang atau beberapa orang individu, baik anak-anak, remaja, maupun dewasa agar orang yang dibimbing dapat mengembangkan kemampuan dirinya sendiri dan mandiri dengan memanfaatkan kekuatan individu dan sarana yang ada dan dapat dikembangkan berdasarkan norma-norma yang berlaku.<sup>29</sup>

Sementara Frank Parson dalam buku dasar-dasar bimbingan dan konseling mengemukakan bimbingan sebagai bantuan yang diberikan kepada individu untuk dapat memilih mempersiapkan diri dan memangku suatu jabatan dan mendapat kemajuan dalam jabatan yang dipilihnya. Sejalan dengan itu Hawthorn dalam buku konseling karir mendeskripsikan guidance sebagai bantuan kepada individu-individu untuk mendapatkan pilihan tentang pendidikan, pelatihan dan pekerjaan. Menurut Crow dalam buku dasar-dasar bimbingan dan konseling mendefinisikan bimbingan sebagai berikut:

- a. Bimbingan merupakan bantuan yang diberikan seorang laki-laki atau perempuan
- b. Bimbingan berguna bagi klien untuk memiliki kepribadian yang memadai dan terlatih dengan baik

---

<sup>28</sup> Prayitno, *Dasar-dasar Bimbingan dan Konseling*, (Bandung: Pustaka Bani Quaraisy, 2004), hlm. 95

<sup>29</sup> Prayitno dan Erma Amti, *Dasar-dasar Bimbingan dan Konseling*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), hlm.95



- c. Bantuan melalui bimbingan diberikan kepada individu
- d. Bimbingan bertujuan agar klien memperoleh kemandirian dalam membuat rencana dan membuat keputusan-keputusan
- e. Bimbingan bertujuan agar kalian bertanggung jawab terhadap keputusan keputusan yang dibuat

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bimbingan adalah upaya preventif untuk memberikan bantuan individu agar individu tersebut dapat memahami dirinya dan dapat mengembangkan potensi serta tingkah laku secara efektif dan efisien.

Menurut Rocman Natawidjaja mengartikan bimbingan sebagai proses pemberian kepada individu yang dilakukan secara berkesinambungan, supaya individu tersebut dapat memahami dirinya, sehingga dia sanggup mengarahkan dirinya dan dapat bertindak secara wajar, sesuai dengan tuntutan dan keadaan lingkungan sekolah keluarga masyarakat dan kehidupan pada umumnya.<sup>30</sup>

## 2. Pengertian Karier

Karir berasal dari bahasa Inggris "*career*" Dia memiliki kesamaan dengan kata *employment*, *job* dan *occupation*. semuanya menunjukkan pada pengertian pekerjaan, namun berbeda aspek *employment*, lebih menekankan aspek bahwa seseorang mengerjakan pekerjaan hanya sebatas memperoleh imbalan ekonomis. *Occupation* menekankan pada aspek

---

<sup>30</sup> Syamsul Yusuf dan Juntika Nurihsan, *Landasan Bimbingan dan Konseling*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009), hlm. 6

bahwa seseorang merasa terlibat dalam pekerjaannya hanya sebatas jam kerja. Sedangkan *career* lebih menekankan bahwa seseorang melakukan pekerjaannya tidak sebatas memperoleh upah dan selama jam kerja saja, Tetapi lebih memandang pekerjaan sebagai suatu panggilan hidup.<sup>31</sup>

Dalam buku karangan Bimo Walgio mengatakan bahwa Tolbert dalam Asep Suryana mengemukakan karir mengandung makna urutan okupasi, job dan posisi-posisi yang diduduki sepanjang pengalaman kerja seseorang. Pengertian ini menunjukkan bahwa karir seseorang terjadi sejak masa belajar, bekerja dan saat pensiun. kemudian diperkuat juga dengan pendapatnya Homby bahwa karir merupakan pekerjaan profesi.<sup>32</sup>

berdasarkan pendapat beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa Karir adalah usaha seseorang untuk mengenal dirinya sendiri dengan baik dalam menyusun rencana masa depan dan semua pilihan yang dibuat mendapat makna sebagai pelaksanaan nyata dari konsep diri dalam berbagai aspek.

### 3. Pengertian Bimbingan dan Karier

Bimbingan karir adalah bimbingan yang diberikan kepada individu untuk dapat merencanakan dan mengembangkan masa depannya, berkaitan dengan dunia pendidikan maupun dunia karir.<sup>33</sup> Bimbingan karir yaitu proses bantuan kepada individu dalam upaya mengembangkan pemahaman tentang karakteristik pribadi dunia kerja (seperti jenis-jenis

---

<sup>31</sup> Prayitno dan Erma Amti, *Dasar-dasar Bimbingan dan Konseling*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), hlm. 623

<sup>32</sup> Bimo Walgio, *Bimbingan dan Konseling (Studi dan karir)*, (Yogyakarta: Andi offset, 2005), hlm.194

<sup>33</sup> Deni Febriani, *Bimbingan Konseling*, (Yogyakarta: Teras, 2011), hlm. 82

pekerjaan, persyaratan dan jenjang karir), pengembangan sikap positif terhadap dunia kerja tersebut dan berbagai permasalahannya, serta pemberian pelatihan keterampilan kerja, baik di lingkungan sekolah, industry, ataupun perusahaan.

Rochman Natawijaya dalam buku bimbingan dan konseling mengemukakan bahwa bimbingan karir adalah suatu proses membantu seseorang untuk mengerti dan menerima gambaran tentang pribadinya dan gambaran tentang dunia kerja di luar dirinya, mempertemukan gambaran diri tersebut dengan dunia kerja itu dan pada akhirnya dapat memilih bidang pekerjaan, memasukinya dan membina karir dalam bidang tersebut.<sup>34</sup>

Bimbingan karir membantu peserta didik dalam membantu masalah masalah seperti: pemahaman terhadap dunia kerja, pengembangan karir, penyesuaian pekerjaan, pemahaman terhadap keadaan dirinya sendiri kemungkinan-kemungkinan pengembangan karir yang sesuai dengan kemampuannya.

#### **4. Tujuan Bimbingan Karier**

Tujuan berarti suatu yang ingin dicapai, maka tujuan bimbingan karir berarti sesuatu yang ingin dicapai dalam kegiatan bimbingan karir. secara rinci menurut Bimo Walgio, tujuan bimbingan karir antara lain:

- a. Dapat memahami dan menilai dirinya sendiri, terutama yang berkaitan dengan potensi yang ada dalam dirinya, mengenai kemampuan, minat bakat sikap dan cita-citanya.

---

<sup>34</sup> Asep Suryana dan Suryadi, *Bimbingan dan Konseling*, (Jakarta: Ikhlas Beramal, 2013), hlm. 172

- b. Mengetahui, menyadari dan memahami yang ada dalam dirinya dan yang ada dalam masyarakat
- c. Mengetahui berbagai jenis pekerjaan yang berhubungan dengan potensi yang ada dalam dirinya, mengetahui jenis-jenis pendidikan dan latihan yang diperlukan bagi suatu bidang tertentu, memahami hubungan usaha dirinya yang sekarang dengan masa depannya
- d. Menemukan hambatan-hambatan yang mungkin timbul yang disebabkan oleh dirinya sendiri dan faktor lingkungan, serta mencari jalan untuk dapat mengatasi hambatan-hambatan tersebut
- e. Dapat merencanakan masa depan serta menemukan karir dan kehidupannya yang serasi.

## 5. Prinsip Bimbingan Karier

Terdapat beberapa prinsip dasar yang dipandang sebagai fondasi atau landasan bagi layanan bimbingan karir prinsip-prinsip ini berasal dari konsep filosofis tentang kemanusiaan yang menjadi dasar bagi pemberian layanan bantuan atau bimbingan karir baik di sekolah maupun di luar sekolah prinsip-prinsip itu adalah sebagai berikut:<sup>35</sup>

- a. Bimbingan karir ditujukan bagi semua individu prinsip ini berarti bahwa bimbingan karir diberikan kepada semua individu atau klien baik yang tidak bermasalah maupun yang bermasalah, baik pria maupun wanita, baik anak-anak, remaja, maupun dewasa. Dengan demikian, bimbingan karir merupakan suatu proses bantuan atau layanan yang berkelanjutan dalam seluruh perjalanan hidup seseorang, bukan merupakan peristiwa yang terpisah satu sama lainnya.
- b. Bimbingan karir merupakan bantuan yang diberikan kepada individu yang sedang dalam proses perkembangan. Dengan demikian, ciri-ciri dan tugas-tugas perkembangan dalam setiap kegiatan bimbingan

---

<sup>35</sup> Asep Suryana dan Suryadi, *Bimbingan dan Konseling*, (Jakarta: Ikhlas Beramal, 2013), hlm. 181

- karir. Dalam hal ini pendekatan yang digunakan dalam bimbingan karir lebih bersifat *preventive* dan pengembangan dari penyembuhan (*kuratif*), dan lebih diutamakan teknik atau pendekatan dalam setting (adegan) kelompok daripada perorangan (individual). Pendekatan *preventive* adalah layanan bimbingan untuk mencegah agar tidak terjerumus kepada masalah dalam proses pengembangan dirinya. pendekatan pengembangan adalah layanan bimbingan untuk memfasilitasi laju perkembangan individu. Pendekatan *kuratif* adalah individu dari masalah psikologis atau model pencarian jalan keluar dari masalah yang dihadapi individu.
- c. Bimbingan karir bersifat Individual. Setiap individu bersifat unik (berbeda satu sama lainnya), dan melalui bimbingan karir individu dibantu untuk memaksimalkan perkembangan keunikannya tersebut. Prinsip ini juga berarti bahwa yang menjadi fokus sasaran bantuan adalah individu, meskipun layanan bimbingannya menggunakan teknik kelompok.
  - d. Bimbingan karir menekankan hal yang positif, dalam hal ini bimbingan karir sebenarnya merupakan proses bantuan yang menekankan pengembangan kekuatan dalam diri dan kesuksesan, karena bimbingan karir merupakan cara untuk membangun pandangan yang positif terhadap diri sendiri, memberikan dorongan, dan peluang untuk berkembang.
  - e. Bimbingan karir merupakan usaha bersama. Bimbingan karir bukan hanya tugas atau tanggung jawab konselor, tetapi juga tugas guru dan kepala sekolah. ereka sebagai tim kerja terlibat dalam proses bimbingan karir program bimbingan karir akan berlangsung efektif apabila ada upaya kerjasama antar personil sekolah, juga dibantu oleh personil dari luar sekolah, seperti orang tua siswa atau para spesialis.
  - f. Bimbingan karir berperan untuk memberikan informasi dan nasehat kepada individu. Hal ini sangat penting baginya dalam mengambil

keputusan karir. kehidupan karir individu diarahkan oleh tujuan karirnya, dan bimbingan karir memfasilitasi individu untuk mempertimbangkan, menyesuaikan diri, dan menyempurnakan tujuan karir melalui pengambilan keputusan yang tepat dan bertanggung jawab atas keputusan tersebut. kemampuan individu untuk membuat pilihan secara tepat bukan kemampuan bawaan, tetapi kemampuan yang harus dikembangkan. Oleh karena itu, bimbingan karir tidak sekedar memperhatikan hak individu untuk menentukan pilihan atau mengambil keputusan sendiri, tetapi juga membantu individu agar memperoleh keterampilan dalam mengembangkan cara-cara pemenuhan pilihan atau keputusan itu secara bertanggung jawab.

- g. Bimbingan karir berlangsung dalam berbagai latar kehidupan. Pemberian layanan bimbingan karir tidak hanya berlangsung di sekolah, tetapi juga di lingkungan keluarga, perusahaan atau industry, lembaga pemerintahan atau swasta, dan masyarakat.<sup>36</sup>

---

<sup>36</sup> Asep Suryana dan Suryadi, *Bimbingan dan Konseling*, (Jakarta: Ikhlas Beramal, 2013), hlm. 182

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah *field research* (penelitian lapangan) yaitu penelitian mendalam mencakup keseluruhan yang terjadi dilapangan, dengan tujuan untuk mempelajari secara mendalam tentang latar belakang keadaan sekarang.<sup>37</sup>

Penelitian ini menggunakan studi kasus, data dalam penelitian tidak diperoleh melalui prosedur statistik atau bentuk hitung lainnya.<sup>38</sup> Robert Bogdan & Steven J. Taylor mengemukakan bahwa pendekatan kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif: ucapan atau tulisan dan perilaku yang dapat diamati dari orang-orang (subyek) itu sendiri.<sup>39</sup>

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.<sup>40</sup> Metode penelitian merupakan hal yang penting dalam melakukan penelitian. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode kualitatif. Metode deskriptif adalah

---

<sup>37</sup> Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Grafindo Persada, 2001), hlm. 19

<sup>38</sup> Anselm Strauss & Juliet Corbin, *Dasar-Dasar Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), hlm. 4

<sup>39</sup> Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2001). hlm.3

<sup>40</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabet, 2011), hlm.2

suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia atau objek situasi dan kondisi.<sup>41</sup>

Jadi, jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan pendekatan kualitatif metode deskriptif. Dalam operasionalnya, metode deskriptif kualitatif digunakan sebagai proses penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata (ungkapan) tertulis atau lisan yang diperoleh langsung dari lapangan yang berkaitan dengan tema penelitian, yaitu motivasi satpam wanita dalam bekerja.

## **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di beberapa lokasi yaitu di IAIN Bengkulu, Universitas Bengkulu serta RS. Ummi, dimulai pada tanggal 07 Agustus 2020 sampai dengan 27 September 2020. Namun sebelumnya peneliti mendatangi PT. Narendra Dewa Yoga (NDY) sebagai pihak yang memperkerjakan pihak satuan pengaman tersebut.

## **C. Sumber Data**

Adapun sumber data yang didapatkan dalam penelitian ini terbagi dua bagian, yaitu:

### **1. Data Primer**

Data Primer merupakan data yang diperoleh melalui serangkaian kegiatan.<sup>42</sup> Data primer pada penelitian ini terdiri dari data yang diperoleh

---

<sup>41</sup> Moh. Nazir, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2005), hlm. 54



langsung pada subjek penelitian dengan mengambil data langsung pada subjek sebagai informan yang dicari. Yaitu dengan menggunakan metode wawancara langsung ke lapangan dan mengumpulkan data valid dan kemudian menjadi salah satu sumber dari data penelitian tersebut.

Jadi yang dimaksud dengan data primer dalam penelitian ini adalah hasil observasi dan wawancara dilokasi penelitian yaitu satpam wanita *outsourcing* dari PT. NDY Kota Bengkulu tetapi ditugaskan di beberapa lembaga antara lain IAIN Bengkulu, Universitas Bengkulu serta di RS. Ummi.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data penunjang. Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui pengumpulan atau pengolahan data yang bersifat dokumentasi berupa penelaah terhadap dokumen pribadi, resmi kelembagaan, referensi-referensi atau peraturan (literatur laporan, tulisan dan lain-lain) yang memiliki relevansi dengan objek penelitian<sup>43</sup>.

Sumber Data sekunder adalah data yang digunakan untuk mendukung data primer, data sekunder dari penelitian ini terdiri dari Sejarah singkat PT. NDY Kota Bengkulu, visi misi PT. NDY Kota Bengkulu, struktur organisasi PT. NDY Kota Bengkulu dan data informan.

---

<sup>42</sup> Iskandar, *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*, (Jakarta: Gaung Persada Perss), hlm. 252.

<sup>43</sup> Iskandar, *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*, (Jakarta: Gaung Persada Perss), Hlm. 252

#### **D. Informan Penelitian**

Informan penelitian merupakan subjek yang dapat memberikan informasi tentang fenomena-fenomena dan situasi sosial yang berlangsung di lapangan.<sup>44</sup> Pengambilan informan penelitian dilakukan dengan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* ialah teknik yang digunakan peneliti jika peneliti mempunyai pertimbangan-pertimbangan tertentu dalam pengambilan atau penentuan sampel. Adapun kriteria yang ditetapkan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Satuan Pengaman Wanita
2. Berusia 20-25 tahun
3. Bersedia untuk menjadi informan
4. Mau memberikan informasi secara terbuka mengenai permasalahan yang diteliti.
5. HRD PT. NDY Kota Bengkulu

Dari kriteria diatas maka total wanita bekerja sebagai satuan pengaman berjumlah 5 orang yang berinisial, HP berumur 21tahun, DD berumur 22 tahun, MT berumur 20 tahun, SM berumur 25 tahun dan FY 23 tahun.

#### **E. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data**

Adapun untuk mengumpulkan data-data dan informasi sesuai dengan masalah-masalah yang diteliti maka peneliti dapat melakukannya dengan menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

---

<sup>44</sup> Iskandar, *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*, (Jakarta: Gaung Persada Perss), Hlm. 213

## 1. Observasi

Observasi merupakan suatu teknik untuk mengamati secara langsung terhadap kegiatan-kegiatan yang sedang berlangsung, baik di sekolah maupun di luar sekolah. Sedangkan menurut Mardalis, observasi merupakan hasil perbuatan jiwa secara aktif dan penuh perhatian untuk menyadari adanya suatu rangsangan tertentu yang diinginkan, atau suatu studi yang sengaja dan sistematis tentang/ fenomena sosial dan gejala-gejala psikis dengan jalan mengamati dan mencatat.<sup>45</sup>

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa observasi adalah suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan melalui pengamatan secara langsung dan melihat lebih dekat objek yang diteliti yang dalam hal ini adalah satuan pengamatan wanita dan kegiatannya. Pengamatan yang dilakukan peneliti meliputi giatnya dalam bekerja menjadi satuan pengamatan wanita.

Adapun aspek-aspek penilaian observasi yang dilakukan dalam penelitian ini dibatasi pada:

- a. Kebutuhan fisiologis,
- b. Kebutuhan rasa aman,
- c. Kebutuhan sosial,
- d. Kebutuhan penghargaan,
- e. Kebutuhan aktualisasi diri.

---

<sup>45</sup> Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, (Jakarta: Bumi Askara, 2007), hlm. 63

## 2. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti untuk mendapatkan keterangan-keterangan lisan melalui bercakap-cakap dan berhadapan muka dengan orang yang dapat memberikan keterangan kepada peneliti. Pada teknik ini yang diwawancarai adalah satuan pengaman wanita *outsourcing* PT. NDY Kota Bengkulu tetapi ditugaskan di beberapa lembaga antara lain IAIN Bengkulu, Universitas Bengkulu serta di RS. Ummi.

Wawancara dilakukan secara mendalam dan tidak terstruktur kepada subjek penelitian dengan pedoman yang telah di buat (daftar pertanyaan) terlebih dahulu, yang tidak bersifat ketat dan dapat berubah. Melaksanakan wawancara bersifat santai dan luwes dengan tujuan agar tidak terlalu tegang dan kaku tanpa mengesampingkan keseriusan dan formalitas dalam penelitian.

Walaupun dengan kondisi pandemi wawancara tetap dilakukan dengan cara face to face (tatap muka) namun tetap mengutamakan protokol kesehatan covid-19, yaitu menjaga jarak antara informan dengan peneliti, menggunakan masker, bahkan ada beberapa lembaga yang harus cek suhu terlebih dahulu sebelum memasuki lingkungan mereka.

Aspek-aspek yang diwawancarai dalam penelitian ini yaitu: Kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, serta kebutuhan aktualisasi diri.

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi penelitian ini adalah instrumen pengumpulan data dengan tujuan untuk mendapatkan informasi yang mendukung analisis dan informasi data. Dokumentasi ini berupa foto-foto, surat kabar, catatan, buku, wawancara dan kegiatan lainnya yang didapat langsung dari tempat penelitian. Metode dokumentasi merupakan penelaah terhadap referensi-referensi yang berhubungan dengan fokus permasalahan penelitian. Dalam penelitian yang menjadi dokumentasi yaitu dokumen pribadi, foto-foto dan rekaman.

Dalam penelitian ini, dokumentasi yang dimaksud adalah dokumen-dokumen yang diperlukan untuk membantu kelengkapan dan kebenaran data, diantaranya, foto-foto observasi awal yang peneliti lakukan, foto pada saat peneliti melakukan penelitian, pedoman. Adapun dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini meliputi, dokumen yang berisi tentang data-data informan dan dokumentasi hasil wawancara penelitian yang dilakukan di beberapa lembaga seperti di RS. Ummi, Universitas Bengkulu, serta di IAIN Bengkulu.

#### **F. Teknik Keabsahan Data**

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan teknik triangulasi. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan pengumpulan data memanfaatkan sesuatu yang lain. Triangulasi dengan sumber berarti

membandingkan dengan mengecek balik derajat kepercayaan informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat berbeda dalam penelitian kualitatif.<sup>46</sup>

Untuk melakukan triangulasi dapat dicapai dengan melalui cara berikut :

1. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara.
2. Membandingkan yang dikatakan orang didepan umum dengan apa yang dikatakannya secara pribadi.
3. Membandingkan dengan apa yang dikatakan orang-orang situasi penelitian dengan apa yang dikatakan sepanjang waktu.
4. Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang.
5. Membandingkan hasil wawancara dengan isi dokumen yang berkaitan.

## **G. Teknik Analisis Data**

Sugiyono menyatakan bahwa analisis data kualitatif adalah proses dalam mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari pengamatan (observasi), wawancara, catatan lapangan, dan studi dokumentasi, mengorganisasikan data kesistensi menyusun kepada pola, memilih mana yang penting dan mana yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.<sup>47</sup>

---

<sup>46</sup> Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakary, 2001), hlm. 178

<sup>47</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 244

Ada dua model analisis data dalam penelitian kualitatif, yaitu analisis model Miles dan Huberman dan analisis model Spradley. Haris menyatakan bahwa model analisis Miles dan Huberman pada analisis data dapat dilakukan dengan langkah-langkah berikut:

1. Pengumpulan data, yaitu proses pengumpulan data penelitian.
2. Reduksi data, yaitu proses penggabungan dan penyeragaman segala bentuk data yang diperoleh menjadi satu bentuk tulisan (*script*) yang akan dianalisis.
3. Penyajian data, yaitu data yang telah diperoleh disajikan dalam bentuk daftar kategori setiap data yang didapat dengan bentuk naratif.
4. Mengambil kesimpulan, yaitu proses lanjutan dari reduksi data dan penyajian data. Data yang disimpulkan sementara masih dapat diuji dengan data lapangan.

Analisis data pada penelitian ini dilakukan berdasarkan model Miles dan Huberman. Berdasarkan dengan urutan langkah yang telah dijelaskan di atas, maka analisis data pada penelitian ini adalah:

1. Pertama, peneliti mengumpulkan data yang berkaitan langsung dengan tema penelitian, yaitu data tentang gambaran motivasi kerja satpam wanita dalam bekerja.
2. Kedua, peneliti mereduksi data yang telah diperoleh dilapangan.

3. Ketiga, peneliti menyajikan data yang telah diperoleh dan reduksi dalam bentuk naratif, lalu menginterpretasikannya dengan teori yang berkaitan dengan tema penelitian.
4. Keempat, peneliti memberi kesimpulan terhadap hasil penelitian.



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Objek Penelitian

##### 1. Sejarah PT. Narendra Dewa Yoga (NDY)

Pt. Narendra Dewa Yoga adalah perusahaan yang bergerak dibidang Jasa *Outsourcing* yang biasa di sebut PT NDY, berlokasi di Jl. Indragiri No 20 B RT.03/RW.01 Kelurahan Padang Harapan Kecamatan Gading Cempaka Kota Bengkulu-Provinsi Bengkulu.

PT. NDY merupakan *metamorphosis* (Perluasan Usaha) dari Cv. Tri Sukses yang berdiri sejak tahun 2007 yang telah banyak membantu klien dalam mencapai tujuan melalui layanan Jasa *Outsourcing* yang bermutu dan membanggakan serta menjunjung Profesionalisme dalam mendukung kelancaran bisnis/user klien.

PT NDY telah berhasil menyediakan dan menyalurkan banyak pekerja antara lain satuan pengamanan pria dan wanita, *driver* dan *cleaning service*, tercatat jumlah satuan pengamanan pria 210 orang, satuan pengaman wanita 7 orang, *Driver* 19 orang, *Cleaning Service* wanita terdiri dari 57 orang, serta *Cleaning Service* Pria terdiri dari 15 orang. Adapun dalam penelitian ini peneliti hanya mengambil satuan pengaman wanita *outsourcing* dari PT. NDY yang ditugaskan di beberapa lembaga seperti di RS. Ummi, Universitas Bengkulu, serta di IAIN Bengkulu.

## 2. Visi, Misi PT. Narendra Dewa Yoga (NDY)

### a. Visi

“Menjadi perusahaan Outsourcing yang professional serta mewujudkan budaya Jujur, disiplin dan Amanah”

### b. Misi

Dengan semangat tinggi, kami berdedikasi untuk menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki etos kerja professional, menciptakan lapangan kerja baru, memberikan manfaat terbaik bagi pengguna jasa

## B. Profil Informan Penelitian

Informan dalam penelitian ini sebanyak 5 orang dengan kriteria informan adalah Satuan Pengaman wanita yang bersedia menjadi informan dalam penelitian yang berjenis kelamin wanita bersedia memberikan informasi secara terbuka mengenai motivasi kerja.

Adapun profil informan dalam penelitian ini adalah :

**Tabel 4.1**  
**Tabel Informan**

No	Nama	Usia	Lama bekerja	Tempat Bekerja
1.	HP	21th	3 tahun	Rs. Ummi
2.	DD	22th	2 tahun	Rs. Ummi
3.	FY	23th	3 tahun	Universitas Bengkulu
4.	MT	20th	1 tahun	IAIN Bengkulu
5.	SM	25th	3 tahun	IAIN Bengkulu

HP adalah orang yang percaya diri dengan pekerjaannya, tidak ada rasa gengsi sedikitpun pada dirinya, HP bekerja untuk memenuhi kebutuhan dia karena setelah tamat sekolah HP malu untuk meminta uang dengan orang tua. DD sama halnya dengan HP, ia bekerja untuk dirinya sendiri karena belum ada tanggungan keluarga karena dirinya masih single namun dari hasil gaji yang di dapat dari ia bekerja sebagai satuan pengaman wanita si DD dapat berkuliah dengan hasil kerja kerasnya sendiri sehingga tidak

merepotkan ataupun memberatkan orang tuanya. MT juga sosok gadis yang hebat karena dia merupakan satuan pengaman wanita yang paling muda, cita-citanya kandas karena tidak lulus ketika mengikuti tes polwan, namun dengan hobinya yang menyukai tantangan sehingga ia memilih bekerja sebagai satuan pengaman wanita hitung-hitung juga buat bantu orang tuanya.

SP merupakan ibu rumah tangga yang memiliki orang anak yang harus bekerja untuk membantu suami mencari nafkah, karena ada anak dan orang tua yang harus mereka biayai untuk kebutuhan sehari-hari sekaligus menabung untuk membuat rumah sendiri dikarenakan saat ini mereka masih tinggal bersama orang tua SP. FY sama halnya dengan SP dia juga sudah menikah dan sedang mengandung, suaminya juga bekerja sebagai satuan pengaman yang tempat tugasnya berbeda dengan FY, FY membantu suami mencari nafkah untuk nantinya mencukupi kebutuhan calon anak yang sedang iya kandung.

## **C. Hasil Penelitian**

### **1. Aspek Kebutuhan Maslow**

Abraham Maslow mengemukakan bahwa kebutuhan dan kepuasan seseorang itu jamak yaitu meliputi kebutuhan biologis dan psikologi berupa *materill* dan non *materill*. Dalam hal ini ketika kebutuhan dasar sudah terpenuhi maka kebutuhan berikutnya menjadi dominan.<sup>48</sup>

---

<sup>48</sup> Elisa Sari, "Pendekatan Hierarkhi Abraham", Jurnal Prilaku dan Strategis Bisnis Vol.6 No.1, 2018, hlm. 61

**a. Kebutuhan Fisiologis (*physiological needs*)**

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan akan mempertahankan hidup dari kematian. Kebutuhan dasar ini berupa kebutuhan akan makan, minum, perumahan, pakaian yang harus dipenuhi oleh seseorang dalam upayanya untuk mempertahankan diri dari kelaparan, kehausan, kedinginan, kepanasan dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan tersebutlah yang mendorong seseorang untuk mengerjakan suatu pekerjaan, karena dengan bekerja itu ia mendapatkan uang yang akan digunakan untuk kebutuhannya. Hal ini adalah kondisi yang dialami oleh informan, yang mana untuk mengungkap hal ini peneliti menanyakan: Apakah gaji yang didapat dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari?

sebagaimana hasil wawancara dengan HP, dia mengatakan:

“Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan sandang dan pangan saya pribadi karena setelah tamat sekolah udah malu mau minta dengan orang tua dengan kondisi orang tua yang kesulitan dalam mencari uang, dari hasil yang didapat untuk sekarang masih tercukupi walaupun kadang kurang namun tetap dihemat-hematin aja.”

Menurut DD mengatakan bahwa:

“Saya ingin kuliah namun melihat kondisi prekonomian keluarga yang kurang mendukung, jadi saya mencari biaya untuk kuliah sendiri. Alhamdulillah masih tercukupi untuk kebutuhan kuliah maupun sehari-hari selama 2 tahun ini.”

MT juga mengatakan:

“Sangat-sangat tercukupi untuk memenuhi kebutuhan pribadi saya sehari-hari untuk bertahan hidup.”

Hal senada juga diungkapkan oleh SM bahwa:

“Membantu prekonomian keluarga dan membantu suami mencari nafkah untuk kebutuhan anak dan orang tua. Hasil yang didapat sangat mencukupi untuk memenuhi kebutuhan keluarga.”

FY mengatakan:

“Kondisi prekonomian alhamdulillah mencukupi untuk membeli kebutuhan pangan, sandang serta menabung untuk papan.”

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan yang sangat mendasar untuk bertahan hidup, HP bekerja untuk memenuhi kebutuhan pribadinya tercukupi walaupun kadang kurang, DD masih tercukupi untuk kebutuhan sehari-hari, MT sangat mencukupi untuk kebutuhan pribadi sehari-hari, SM dan FY cukup untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan keluarga.

Hasil wawancara di atas dapat ditarik bahwa untuk terpenuhinya kebutuhan fisiologis, maka seseorang harus berpandai-pandai mengatur keuangan agar dapat tercukupinya kebutuhan untuk bertahan hidup, karena dari wawancara di atas ada yang merasa kekurangan bahkan ada yang bisa berbagi dengan keluarga dari hasil ia bekerja.

#### **b. Kebutuhan Rasa Aman (*safety needs*)**

Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan secara fisik dan psikologis. Keamanan fisik ini seperti keamanan dan perlindungan dari

bahaya K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) seperti selalu memberikan informasi agar para karyawan harus bersikap dan hati-hati dalam bekerja, sedangkan keamanan yang bersifat psikologis ini seperti perlakuan yang manusiawi dan adil, memberikan perlindungan asuransi jiwa terutama bagi karyawan yang bekerja pada tempat yang rawan kecelakaan, dan memberikan jaminan kepastian kerja, bahwa selama mereka kerja dengan baik, maka tidak akan di PHK-kan dan adanya jaminan kepastian pembinaan karir. Yang mana untuk mengungkapkan hal ini peneliti menanyakan: Apakah selama bekerja anda merasa aman/dilindungi dan ada tidaknya asuransi yang anda dapatkan? serta bagaimana jam kerja satuan pengaman wanita disini?

Hal ini sama yang disampaikan oleh, HP ia mengatakan bahwa:

“Selama saya bekerja lebih kurang 2 tahun disini termasuk aman karena ditempatkan dibagian pelayanan sejauh ini masalah pelecehan tidak ada, paling ada pasien atau keluarga pasien yang komplain. Untuk jam kerja hari senin-jum’at jam 08.00-18.00 Wib, tidak ada jam malam. Asuransi yang diberikan berupa bpjs kesehatan dan bpjs ketenagakerjaan. Kalo dana pensiunan saya kurang tau tapi kalo dana jaminan hari tua ada.”

Menurut DD:

“Aman dan kondusif, kalo pelecehan tidak ada, tapi lebih ke komplain dari pasien. Kalo wanita diberikan pekerjaan selama 10jam mulai dari jam 08.00-18.00 wib, dari senin-jum’at sedangkan hari sabtu-minggu nya kami libur. Pekerjaan berat tidak pernah kami dapatkan, ya paling kalau tidak bisa kami atasi baru kami minta tolong ke satpam pria. Kami mendapatkan bpjs kesehatan dan ketenagakerjaan, kalau dana pensiunan saya kurang tau.”

MT juga mengatakan:

“Sangat aman, merasa dilindungi dan melindungi, selama hampir 1 tahun belum pernah diperlakukan tidak baik apalagi sampai pelecehan jadi aman-aman saja belum ada hal-hal yang mengerikan. Pekerjaan berat tidak pernah kami dapatkan karena semua pekerjaan sesuai kemampuan wanita dan lebih menghargai wanita. Asuransi yang didapatkan yaitu bpjs dan bpjs ketenagakerjaan”

Hal senada juga di ungkapkan SM:

“Aman, baik, bagus dan keluarganya sangat kuat. Tidak pernah diberikan pekerjaan berat, karena disini menggunakan SOP (Standar Operasional Prosedur) dalam bekerja, apapun itu pekerjaan perempuan ya perempuan, kalo yang berat-berat itu untuk laki-laki. Kami juga diberikan asuransi kesehatan dan asuransi ketenagakerjaan, namun tidak adanya dana pensiun. Jam kerja perempuan disini dari jam 07.30-17.00 wib.”

FY mengatakan:

“Merasa aman, tidak adanya pelecehan, serta tidak pernah diberikan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan wanita. Jam kerja setiap hari senin-jum’at jam 7.30-17.00 wib, dan saya tidak pernah mendapatkan jam kerja malam.”

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada lima informan tentang kebutuhan rasa aman (safety needs) bahwa di tempat mereka bekerja itu sangat dilindungi dan diperlakukan adil dan mereka juga mendapatkan jaminan-jaminan sebagai jaminan yang paling dasar yaitu asuransi kesehatan berupa BPJS kesehatan dan mereka juga mendapatkan asuransi BPJS Ketenagakerjaan untuk melindungi mereka jika mengalami kecelakaan dalam bekerja.



**c. Kebutuhan Hubungan Social (*social needs*)**

Meliputi kebutuhan untuk persahabatan, afliasi (hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab), dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain, hal ini akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama. Untuk mengungkapkan hal ini peneliti menanyakan: apakah di lingkungan anda bekerja anda diterima dengan baik serta adakah rasa saling menghargai dan menghormati?

HP mengatakan bahwa:

“di lingkungan ini mereka bisa menerima saya dengan baik, bisa bekerjasama dalam bekerja, dan tidak ada yang saling menjatuhkan. Disini juga harus saling menghormati dan menghargai. Namun ada beberapa orang yang berpandangan menganggap rendah pekerjaan satpam wanita ini, tetapi masih banyak juga yang menghormati.”

DD juga mengatakan:

“manajemen disini baik, teman-teman juga menerima dengan baik, semoga saling menghormati. Pandangan orang lain kadang ada yang menyepelkan kerjaan ini ada juga yang baru tau bahwa satpam wanita itu ada.”

Menurut MT mengatakan bahwa:

“Adanya saling menghormati karena disini toleransinya tinggi jadi semua sama tidak ada perbedaan satu sama lain.”

SM mengataka :

“Sangat diterima dengan baik dengan staff ataupun teman-teman, adanya penghormatan yang sangat kental, ditetanggapun di terima dengan baik tentang pekerjaan satpam wanita ini.”

Hal senada diungkapkan oleh FY:

“diterima dengan baik, adanya rasa saling menghormati baik staff maupun sesama satpam, namun sering dianggap sepele tentang pekerjaan satpam wanita ini.”

Berdasarkan hasil wawancara diatas bahwa disetiap lembaga ataupun perusahaan rasa saling menghormati dan menghargai itu pasti ada antar atasan ke sesama atasan, atasan ke sesama bawahan, dan bawahan ke sesama bawahan, hal ini sangat penting. Disanalah terlihat walaupun berbeda setiap manusia tetap memiliki kebutuhan yang sama yaitu saling menghormati dan menghargai.

#### **d. Kebutuhan Pengakuan (*esteem needs*)**

Kebutuhan esteem bisa termasuk kebutuhan harga diri maupun penghargaan dari orang lain. Pada kebutuhan ini seseorang mencakup pada keinginan untuk memperoleh harga diri ini bergantung pada keinginan akan kekuatan, kompetensi, kebebasan dan kemandirian. Ia juga berhubungan dengan achievement motivation, dorongan untuk berprestasi dalam melakukan suatu hal. Hal ini adalah kondisi yang dialami oleh informan, yang mana untuk mengungkapkan hal ini peneliti menanyakan: bagaimana kepercayaan diri anda dalam menjalankan tugas?

sebagaimana hasil wawancara dengan HP, dia mengatakan:

“Kalau saya sangat percaya diri karena tujuannya untuk mencari uang halal, saya memilih bekerja sebagai satpam karena waktu itu setelah tamat sekolah mencari pekerjaan sangat susah mau lanjut

kuliah tidak ada biaya jadi selagi ada kerjaan baik kenapa tidak, dan alhamdulillah saya di terima.”

Menurut DD mengatakan bahwa:

“Pede-pede aja dan bangga selagi pekerjaan tersebut halal. Saya sangat bangga menjadi satpam karena dari pekerjaan inilah saya bisa kuliah dengan biaya sendiri.”

MT juga mengatakan:

“Tidak ada sedikitpun rasa minder, harus disyukuri karena suda ada pekerjaan, sebab diluar sana masih banyak yang kesulitan mencari kerja. Saya mau bekerja sebagai satpam karena pernah bercita-cita menjadi polwan, pernah ikut tes tetapi gagal. Jadi karena saya suka dengan pekerjaan seperti itu ya saya ikut tes satpam dan alhamdulillah lulus hitung-hitung menambah pengalaman kerja.”

Hal senada juga diungkapkan oleh SM bahwa:

“Percaya diri dalam menjalankan tugas dan tidak minder. Motivasi saya disini yaitu bisa membantu perekonomian keluarga, bisa membantu suami mencari nafkah, dan bisa untuk keperluan saya sendiri dan juga anak.”

FY mengatakan:

“Semangat dalam bekerja, melayani seseorang dengan ikhlas. Saya menyukai tantangan jadi saya memilih pekerjaan ini karena hal tersebut. Tantangan nya berupa layaknya jadi pahlawan karena dapat membantu orang agar merasa aman, meningkatkan keterampilan pengamatan karena terlatih untuk senantiasa sigap dan siaga atas hal apapun, serta masih banyak tantangan lainnya.”

Menurut hasil wawancara dengan 5 informan diatas bahwa mereka sangat percaya diri dalam menjalankan tugas, namun disini ada yang termotivasi karena suka dan cinta dengan pekerjaan tersebut (pekerjaan yang menantang) dan ada juga untuk memenuhi kebutuhan keluarga,

bahkan ada yang bekerja sebagai satpam karena kecintaannya namun akan menghasilkan gelar nantinya karena biaya kuliahnya dari hasil ia bekerja menjadi satpam.

**e. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*self actualization needs*)**

Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh para pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, memberikan otonomi untuk berkreasi, memberikan pekerjaan yang menantang. Hal ini adalah kondisi yang dialami informan, yang mana peneliti menanyakan: adakah sertifikat khusus untuk bekerja menjadi satuan pengamanan?

Sama yang diungkapkan ke lima informan (HP, DD, FY, MT, SM), mereka mengatakan bahwa:

“Harus memiliki sertifikat Diksar yang mana sebelum menjadi satpam harus mengikuti Diklat Security (Pendidikan Dasar Satuan Pengamanan) salah satu syarat wajib yang harus dilaksanakan untuk mendapatkan legalitas dan di akui oleh kepolisian selain itu mendapat ilmu dari Satuan Pengamanan langsung dari pembina yaitu Kepolisian maupun TNI, namun jika ada sertifikat lain seperti bela diri akan lebih bagus. Untuk wanita hanya ditugaskan bagian pelayanan dan memantau keadaan jika ada masalah maka kami meminta bantuan dengan satpam pria.”

Wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa ada syarat khusus untuk bekerja menjadi satpam yaitu harus mengikuti Diklat Security yang mana setelah selesai akan diberikan sertifikat yang sering disebut sertifikat diksar. Pekerjaan satpam wanita tidak seberat pekerjaan

satpam pria karena mereka hanya di tempatkan di bagian pelayanan yang mana fungsinya untuk melayani orang lain.

## **2. Tanggapan Keluarga**

Pekerjaan yang halal pasti akan selalu ditanggapi dan diterima dengan positif (baik). Kecuali pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan yang tidak halal maka sudah dipastikan akan mendapatkan tanggapan negatif (buruk). Yang mana untuk mengungkapkan hal ini peneliti menanyakan: bagaimana tanggapan keluarga terhadap pekerjaan anda?

HP berkomentar yang sama bahwa:

“Setelah saya memutuskan untuk bekerja menjadi satpam wanita orang tua saya senang, karena setelah tamat sekolah saya tidak lagi membebankan orang tua seperti minta uang, jadi mereka salut dengan keputusan yang saya lakukan.”

Hal senada di ungkapkan oleh DD bahwa:

“Dimana-mana pekerjaan yang halal pasti akan ditanggapi yang baik dengan semua orang. Apalagi dari pekerjaan ini saya bisa kuliah dan membiayai kuliah saya sendiri dari hasil gaji yang didapat tanpa membebani orang tua saya.”

MT mengatakan bahwa:

“Alhamdulillah setelah saya bekerja orang tua saya senang melihat saya tetap semangat dalam bekerja walaupun sebelumnya sempat gagal dalam tes polwan namun semua itu tidak mengurangi rasa semangat saya.”

SM juga mengatakan:

“Tanggapan yang positif atau yang baik saya dapatkan setelah saya bekerja. Suami dan orang tua juga mendukung karena dengan saya

bekerja, saya dapat membantu perekonomian keluarga terutama untuk keperluan anak.”

FY mengungkapkan bahwa:

“Saya bekerja sebelum saya menikah, jadi suami tetap mendukung selagi tidak menghambat tugas sebagai istri dan belum punya anak, tetapi kalau memang pekerjaan ini sangat mengganggu ketika sudah punya anak maka saya akan mengundurkan diri.”

#### **D. Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan telaah dokumentasi, maka selanjutnya peneliti akan melakukan analisis terhadap hasil penelitian dalam bentuk deskriptif-analisis. Dalam menganalisis hasil penelitian, peneliti akan menginterpretasikan hasil wawancara peneliti dengan beberapa informan tentang “Motivasi Kerja Satuan Pengaman Wanita dalam Bekerja di PT. NDY Kota Bengkulu”, membandingkan serta menganalisisnya berdasarkan kerangka teori Abraham Maslow.

##### **1. Kebutuhan Maslow**

Dalam teori ini motivasi yang ada pada individu tersebut mendapatkan dorongan dari lingkungan sekitarnya terutama keluarga yang membuat individu tersebut memiliki potensi diri yang sangat kuat untuk memenuhi kebutuhannya tersebut.

###### **a. Kebutuhan Fisiologis (*physiological needs*)**

Hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan yang sangat mendasar untuk bertahan hidup, ada yang bekerja untuk memenuhi kebutuh pribadinya tercukupi

walaupun kadang kurang, ada juga yang cukup untuk memenuhi kebutuhan pribadi bahkan keluarganya.

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat ditarik bahwa untuk terpenuhinya kebutuhan fisiologis, maka seseorang harus berpandai-pandai mengatur keuangan agar dapat tercukupi nya kebutuhan untuk bertahan hidup, karena dari wawancara di atas ada yang merasa kekurangan untuk kebutuhan pribadi, tetapi ada yang bisa berbagi dengan keluarga dari hasil ia bekerja.

b. Kebutuhan Rasa Aman (*safety needs*)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti tentang kebutuhan rasa aman bahwa di tempat mereka bekerja itu sangat dilindungi baik sesama teman satpam pria dan wanita, maupun perusahaan tempat mereka bekerja dan diperlakukan adil. Mereka juga mendapatkan jaminan seperti asuransi kesehatan berupa BPJS kesehatan dan mereka juga mendapatkan asuransi BPJS Ketenagakerjaan untuk menjamin karyawan yang terdaftar program ini mendapatkan pelayanan kesehatan dan santunan uang tunai jika menderita penyakit akibat kerja ataupun mengalami kecelakaan kerja.

c. Kebutuhan Hubungan social (*social needs*)

Menurut hasil wawancara di atas bahwa disetiap lembaga ataupun perusahaan rasa saling menghormati dan menghargai itu pasti ada antar atasan ke sesama atasan, atasan ke sesama bawahan, dan bawahan ke sesama bawahan, hal ini sangat penting. Disanalah terlihat walaupun

berbeda setiap manusia tetap memiliki kebutuhan yang sama yaitu saling menghormati dan menghargai.

d. Kebutuhan Pengakuan (*esteem needs*)

Hasil wawancara dengan 5 informan diatas bahwa mereka sangat percaya diri dalam menjalankan tugas, namun disini ada yang termotivasi karena suka dan cinta dengan pekerjaan tersebut (pekerjaan yang menantang) dan ada juga untuk memenuhi kebutuhan keluarga seperti membantu suami mencari nafkah, bahkan ada yang bekerja sebagai satpam karena kecintaannya namun akan menghasilkan gelar nantinya karena biaya kuliah didapat dari hasil ia bekerja menjadi satpam.

e. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*self actualization needs*)

Menurut wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa ada syarat khusus untuk bekerja menjadi satpam yaitu harus mengikuti Diklat Security yang mana setelah selesai akan diberikan sertifikat yang sering disebut sertifikat diksar. Pekerjaan satpam wanita tidak seberat pekerjaan satpam pria karena mereka hanya ditempatkan di bagian pelayanan yang mana fungsinya untuk melayani orang lain.



## 2. Tanggapan Keluarga

Setiap pekerjaan yang halal pasti akan selalu ditanggapi dan diterima dengan positif (baik). Kecuali pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan yang tidak halal maka sudah dipastikan akan mendapatkan tanggapan negatif (buruk).

Hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa baik orang tua maupun suami menanggapi secara positif atas pekerjaan ini. Hanya orang-orang yang sombong lah yang menanggapi negatif dan meremehkan pekerjaan ini, selagi pekerjaan tersebut halal mengapa harus diremehkan dan dianggap sepele.

Dalam analisis gender semakin terbuka ruang publik terhadap wanita, yang mana zaman dulu wanita tidak bisa menjadi satuan pengamanan karena ruang publik hanya dikuasai oleh pria namun sekarang publik ini semakin terbuka sehingga wanita bisa menjadi satuan pengamanan. Kedepannya wanita akan semakin banyak masuk ke dalam ruang publik ini karena: 1. Kebutuhan yang tidak hanya bisa dipenuhi oleh kaum pria karena dalam rumah tangga kebutuhan yang sangat besar membuat pria semakin hari semakin sudah memenuhi kebutuhan, maka wanita seringkali terlibat dalam aktivitas ekonomi, 2. Semakin besarnya kebutuhan terhadap satuan pengamanan wanita seperti untuk mengawal bos wanita, dan juga satuan pengaman wanita ini biasa ditempatkan dipelayanan.

Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan telaah dokumentasi maka dapat disimpulkan bahwa motivasi yang mendorong seorang wanita bekerja

menjadi Satuan Pengamanan (Satpam) adalah Kebutuhan Fisiologi (*Physiological Needs*) kebutuhan yang paling dasar untuk bertahan hidup yang mana dapat dikemukakan sebagai berikut: *pertama*, memang merupakan kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan hidup dikarenakan kondisi ekonomi, dan juga kesukaannya bekerja yang memiliki tantangan, dan daripada setelah tamat sekolah masih menyusahkan orang tua kenapa tidak karena dengan bekerja dapat memenuhi kebutuhan pribadi dan keluarga bahkan bisa melanjutkan pendidikan dengan biaya sendiri dari hasil kerja keras sendiri.

*Kedua*, dorongan atau dukungan dari keluarga sebagian dari responden mengatakan bahwa dari keluarga yang kurang mampu, jadi orang tua dan keluarga mendukung untuk bekerja sebagai satpam selagi pekerjaan tersebut baik dan juga halal. *Ketiga*, membantu suami untuk memenuhi perekonomian keluarga karena ada orang tua dan anak harus dibiayai.

Berdasarkan teori yang digunakan yaitu Teori Hierarki Kebutuhan Maslow dapat disimpulkan kebutuhan dan kepuasan seseorang meliputi kebutuhan biologis dan psikologis berupa materil dan non materil. Dalam hal ini ketika kebutuhan dasar sudah terpenuhi maka kebutuhan berikutnya menjadi dominan, yang artinya motivasi yang ada pada individu tersebut mendapatkan dorongan dari lingkungan sekitarnya terutama keluarga yang membuat individu tersebut memiliki potensi diri yang sangat kuat untuk memenuhi kebutuhannya.

Menurut Maslow apabila semua kebutuhan lainnya telah terpenuhi secara memadai, karyawan akan termotivasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri. Mereka akan mencari makna dan perkembangan pribadi dalam pekerjaannya, serta secara aktif mencari tanggung jawab baru. Kekuatan Teori Maslow adalah kemampuannya mendalami jenis-jenis kebutuhan dan motif yang mendorongnya. Sementara itu, segi kelemahannya adalah bahwa kebutuhan yang selalu bertingkat sesuai urutannya tidaklah selamanya benar dan konsisten. Selain itu, kelemahan yang lain adalah kategori dari kebutuhan cenderung hanya ditentukan secara umum.

Sebagaimana Abraham Maslow mengemukakan bahwa kebutuhan dan kepuasan seseorang itu jamak yaitu meliputi kebutuhan biologis dan psikologi berupa materiil dan non materiil. Dalam hal ini ketika kebutuhan dasar sudah terpenuhi maka kebutuhan berikutnya menjadi dominan.<sup>49</sup>

#### 1. Kebutuhan fisiologis

Upaya seseorang untuk mempertahankan diri dari kelaparan, kehausan, kedinginan, kepanasan. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan tersebutlah yang mendorong seseorang untuk menjadi satpam, karena dengan bekerja ia mendapatkan imbalan (uang, materi) yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya tadi.

---

<sup>49</sup> Elisa Sari, "Pendekatan Hierarki Abraham", Jurnal Prilaku dan Strategis Bisnis Vol.6 No.1, 2018, hlm. 61

## 2. Kebutuhan rasa aman

Adanya perlindungan dari sesama teman satpam dan perlindungan pihak lembaga berupa jaminan asuransi BPJS kesehatan dan BPJS ketengakerjaan.

## 3. Kebutuhan hubungan social

Adanya rasa saling menghormati dan menghargai antar atasan ke sesama atasan, atasan ke sesama bawahan, dan bawahan ke sesama bawahan, hal ini sangat penting. Disanalah terlihat walaupun berbeda setiap manusia tetap memiliki kebutuhan yang sama yaitu saling menghormati dan menghargai.

## 4. Kebutuhan Pengakuan

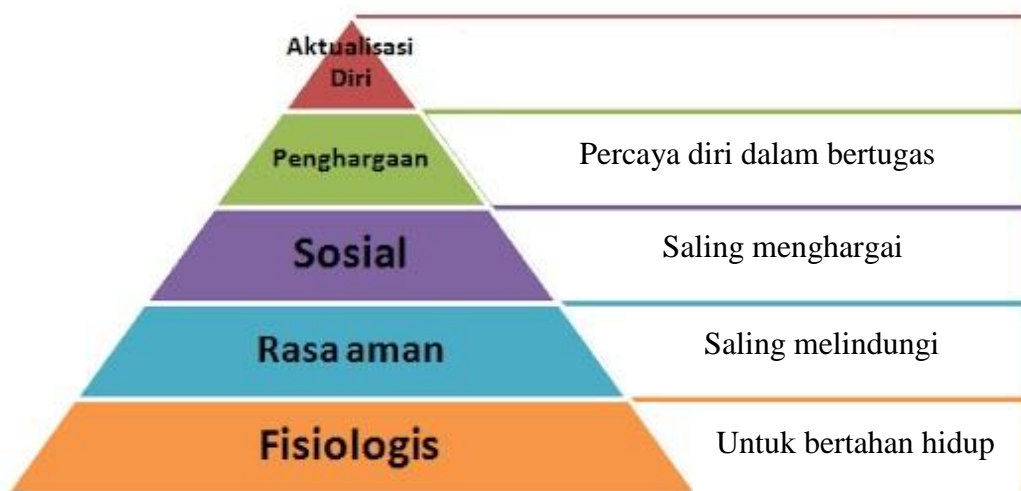
Setiap orang memiliki kebutuhan harga diri maupun penghargaan dari orang lain. Pada kebutuhan ini seseorang mencakup pada keinginan untuk memperoleh harga diri ini bergantung pada keinginan akan kekuatan, kompetensi, kebebasan dan kemandirian. Dengan adanya kebutuhan ini seseorang tidak malu ataupun minder dengan pekerjaannya saat ini.

## 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi, Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Dimana seseorang diharuskan untuk mengikuti pelatihan

Pendidikan Dasar (Diksar) agar setiap anggota satpam wajib memiliki legalitas kompetensi.

Berdasarkan paparan diatas peneliti mencoba menggambarkan motivasi satuan pengaman wanita dalam bentuk bagan dibawah ini:



**Gambar 4.2**  
**Bagan Motivasi Satuan Pengaman**  
**Wanita Menurut Teori Maslow**

Berdasarkan paparan diatas terlihat bahwa semua level atau semua tingkatan kebutuhan maslow terpenuhi, namun yang paling utama atau alasan yang paling terbesar dari motivasi satuan pengaman wanita adalah untuk memenuhi kebutuhan fisiologis (*physiological needs*) yaitu untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari seperti membeli *make-up*, beras dan kebutuhan lainnya.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa tujuan yang paling utama dari Motivasi Kerja Satuan Pengaman Wanita adalah untuk memenuhi kebutuhan Fisiologis (*Physiological needs*) yakni kebutuhan untuk mempertahankan hidupnya secara fisik. Kebutuhan-kebutuhan itu seperti akan makanan, minuman untuk hari ini, besok dan lusa.

Keinginan untuk memenuhi kebutuhan tersebutlah yang mendorong seseorang untuk menjadi satpam, karena dengan bekerja ia mendapatkan imbalan (uang, materi) yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya tadi.

#### **B. Saran**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti maka dapat peneliti sarankan kepada pihak-pihak yang terkait diantaranya:

##### 1. Satpam wanita

Teruslah semangat dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhn pribadi dan membantu perekonomian keluarga, jangan hiraukan orang-orang yang meremehkan, tetaolahmenjadi diri sendiri.

## 2. PT. NDY

Hendaknya lebih terbuka terhadap jaminan sosial (jaminan pensiun karena hanya beberapa dari mereka yang mengetahui masalah jaminan tersebut, yaitu jaminan sosial itu bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi karyawan atau ahli waris setelah karyawan memasuki usia pensiun, mengalami cacat total, atau meninggal dunia.

## 3. Peneliti Lanjutan

Bagi penelitian selanjutnya, peluasan data dapat dilakukan perluasan informasi penelitian. Hal ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih mengungkapkan motivasi individu dalam bekerja menjadi satuan pengamanan wanita.

**L**

**A**

**M**

**P**

**I**

**R**

**A**

**N**



## DAFTAR PUSTAKA

- Agama RI, Departemen. 2015. *Al-Qur'an dan Terjemahannya* Jakarta: CV Diponegoro
- Alfajar. 2017. *Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Rappocici*. Jurnal. Makassar: Universitas Hassanudin
- Arifin. 2004. *Psikologi Dakwah*. Jakarta: PT BUMI AKSARA.
- Astuti. 2018. *Analisis Motivasi Kerja Karyawan dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan*. Jurnal. Bandung: Universitas Pasudan Bandung
- Atunnisa', Rif'. 2018. *Motivasi Perempuan Lansia Bekerja*. Skripsi. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga
- Bungin, Burhan. 2011. *Metodologi penelitian kualitatif*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Iskandar. 2008. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kualitatif dan Kuantitatif)*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Mardalis. 2007. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, Jakarta: Bumi Aska
- Moleong, Lexy J. 2001. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakary
- Nasution, Ernawaty. 2014. *Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Fakultas Dakwah IAIN AR-RANIRY*. Jurnal. Banda Aceh: Universitas Syiah Kuala

Rivai, Veithzal & Ella Jauvani Sagala. 2013. *Managemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Sandhy, K.U.A. 2018. *Kepuasan Kerja Perempuan yang Bekerja sebagai Satpam*, Jurnal. Surabaya: Unesa

Sari, Elisa. 2018. *Pendekatan Hierarkhi Abraham*, Jurnal. Yogyakarta: Universitas Mercu Buana

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabet

Sundari, Eva . 2012. *Perempuan Menggugat*. Jakarta: Cahaya.

Titisari, Purnamie. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Utaminingsih, Alifiulahtin. 2017. *Gender dan Wanita Karir*. Malang: UB Press.

Walgitu, Bimo. 2011. *Teori-teori Psikologi Sosial*. Yogyakarta: CV. Andi Offset

Wijono, Sutarto. 2013. *Psikologi Industri & Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Winardi, J. 2011. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wirawan. 2014. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.

Zaviera, Ferdinand. 2008. *Teori Kepribadian Sigmund Freud*. Jogjakarta: Prismsophie.

<https://tafsir.learn-quran.co/id/surat-9-at-taubah/ayat-105#>, pada sabtu, tanggal 22 Februari, tahun 2020, pukul 0.00 wib

<https://kbbi.web.id/satpam>, pada rabu, tanggal 01 Juli, tahun 2020, pukul. 19.32  
wib

<https://adoc.tips/ruang-lingkup-kerja-wanita.html>, pada rabu, tanggal 01 Juli,  
tahun 2020, pukul 20.09 wib

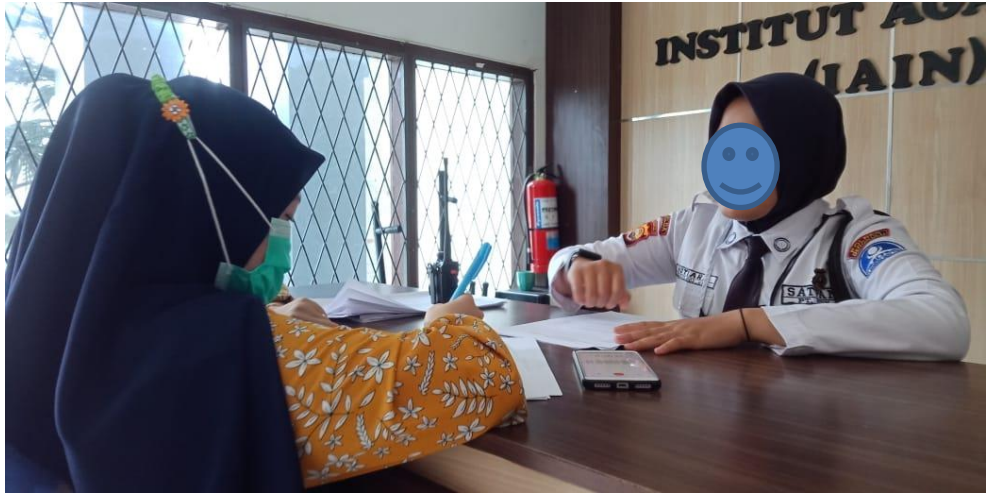
## LAMPIRAN PENDUKUNG



Gambar 1  
Informan FY



Gambar 2  
Informan SM



Gambar 3  
Informan MT





Gambar 4  
Informan DD



Gambar 5  
Informan HP

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



### Informasi Pribadi

Nama : Hani Nurjayanti  
Nim : 1611320044  
TTL : Bengkulu, 18 Desember 1997  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Nama Orangtua  
Ayah : Andrian Jaya Sakti  
Ibu : Surya Afriyanti  
Alamat : Jl. Batang Hari VI Rt.12 Rw.04 Kec. Ratu  
Agung, Kel. Tanah Patah Kota Bengkulu.

### Riwayat Pendidikan

SD : SDN 38 Kota Bengkulu : Tahun 2004-2010  
SMP : SMPN 12 Kota Bengkulu : Tahun 2010-2013  
SMA : SMKN 1 Kota Bengkulu : Tahun 2013-2016