

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi yang penuh dengan persaingan, peran seseorang tidak lagi banyak mengacu kepada norma-norma kebiasaan yang lebih banyak mempertimbangkan faktor jenis kelamin, akan tetapi ditentukan oleh daya saing dan keterampilan (*meritokration*). Pria dan wanita sama-sama berpeluang untuk memperoleh kesempatan dalam persaingan.

Sebagai bukti nyata bahwa wanita punya peluang yang sama dengan pria dalam persaingan yaitu semakin meningkatnya jumlah wanita di dunia kerja baik dalam perusahaan swasta maupun dalam instansi pemerintahan. Melihat sosok wanita bekerja dalam sebuah gedung perkantoran sebagaimana yang terjadi di PT. Batik Dinar Hadi Surakarta bukanlah sebuah fenomena yang asing lagi pada saat ini. Namun peningkatan itu tidak mampu merobohkan dominasi pria dalam dunia kerja. Karena peran wanita dalam berkarir seringkali terbentur dengan dinding budaya dan kodrat seorang wanita sebagai ibu rumah tangga daripada sebagai wanita pekerja.

Sebenarnya, sampai saat ini kata *gender* belum masuk dalam pembendaharaan Kamus Besar Indonesia. Namun istilah tersebut sudah sangat lazim digunakan terutama oleh para intelektual dan peneliti di setiap diskusi dan tulisan sekitar perusahaan sosial dan pembangunan di dunia kerja. Demikian juga di Indonesia, hampir semua uraian tentang program

pengembangan masyarakat maupun pengembangan di kalangan organisasi non pemerintah seperti PT. Batik Danar Hadi Surakarta memperbincangkan masalah *gender*, sehingga masalah *gender* kemudian menjadi bahan penelitian yang menarik.

Sebagaimana dituturkan oleh Oakley (1972) dalam *Sex, Gender and Society* :

*Gender* berarti perbedaan yang bukan biologis dan bukan kodrat Tuhan. Perbedaan biologis yakni perbedaan jenis kelamin (*sex*) adalah kodrat Tuhan dan oleh karenanya secara permanen berbeda. Sedangkan *gender* adalah perbedaan perilaku (*behavioral differences*) antara pria dan wanita yang dikonstruksi secara sosial, yakni perbedaan yang bukan kodrat atau bukan ketentuan Tuhan melainkan diciptakan oleh manusia (pria dan wanita) melalui proses sosial dan kultural yang panjang (Fakih, 2001:71-72).

Perjuangan kesetaraan *gender* terkait dengan kesetaraan sosial antara pria dan wanita, dilandaskan pada pengaturan bahwa ketidaksetaraan *gender* disebabkan oleh diskriminasi struktural dan kelembagaan. Dan diskriminasi itu sendiri terjadi dari *stereotype* (pelabelan negatif) terhadap jenis kelamin tertentu. Dalam masyarakat, banyak sekali *stereotype* yang dilekatkan kepada kaum wanita yang berakibat membatasi dan merugikan kaum wanita untuk berkembang dan berkarir dalam persaingannya dengan kaum pria.

Sedangkan Meutia Hatta (2005) dalam diskusi tentang *Gender Untuk Pejabat Eselon I dan II Departemen/Lembaga Pemerintah Non-Departemen* menyatakan :

Kuatnya budaya patriarki seringkali membakukan peran-peran sosial, ekonomi dan politik yang cenderung memarjinalkan atau bahkan diskriminatif terhadap salah satu jenis kelamin. Kondisi semacam ini, ternyata telah melemahkan upaya menggali dan mengembangkan diri

untuk menjadi kekuatan dalam menghadapi persoalan pembangunan yang sedang kita laksanakan(Wahyuni, Google: 2005).

Pandangan yang menganggap kaum wanita adalah sub-ordinat kaum pria, telah menimbulkan dampak negatif mulai dari lemahnya partisipasi dalam pengambilan keputusan, rendahnya semangat berwirausaha, sampai kurang berdayanya menghadapi berbagai tindak kekerasan yang dialami oleh wanita. Namun masuknya wanita di dunia kerja pada saat ini menunjukkan jumlah yang semakin besar dan menjadi hal menarik untuk diteliti. Hal ini menjadi menarik karena mengingat situasi yang dialami wanita dalam dunia kerjanya yang penuh dengan tekanan seperti jam kerja yang tinggi, besarnya kuantitas kerja yang diharapkan, adanya deadline klien, level kerja yang berat, pengendalian dan pengawasan yang ketat, level kompetisi yang tinggi, dan mengingat wanita menghadapi tantangan yang lebih besar dibandingkan dengan pria. Hal tersebut di atas juga terjadi di PT. Batik Danar Hadi Surakarta.

Dalam sebuah lingkungan kerja, sikap atau perilaku individual sangat penting, karena sikap mempengaruhi perilaku kinerja seseorang. Terlebih lagi karena keberadaan perilaku *stereotype* dalam lingkungan kerja ini sangat merugikan pegawai wanita. Karena adanya keyakinan masyarakat bahwa pria lebih aktif, lebih kompetitif dan lebih kuat dalam bekerja dibanding wanita. Selain itu, masyarakat menganggap bahwa pria adalah pencari nafkah maka setiap pekerjaan yang dilakukan wanita dinilai hanya sebagai tambahan dan oleh karenanya boleh dibayar lebih rendah. Hal tersebut juga sangat

mempengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja seorang pegawai terutama pegawai wanita.

“Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu” (Rivai, 2005:455). Seorang pegawai akan termotivasi dalam bekerja, apabila pegawai tersebut berada dalam lingkungan kerja yang menyenangkan dan mendapatkan perlakuan yang adil dari atasan dengan tidak membedakan antara pegawai pria dengan pegawai wanita. Untuk itu pimpinan dari PT. Batik Danar Hadi Surakarta harus bisa memberikan motivasi kepada semua pegawainya baik pria maupun wanita. Jika pegawai tersebut termotivasi dengan baik tanpa adanya perbedaan antara staf pria dengan staf wanita, maka pegawai akan mengoptimalkan kerjanya demi kesuksesan pegawai itu sendiri dan perusahaan. Jika dalam bekerja pegawai itu dapat meraih kesuksesan, maka ia akan merasa puas dengan apa yang telah ia peroleh.

“Kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja”(Rivai, 2005:475). Dalam bekerja seorang pegawai akan puas dengan pekerjaannya, apabila ia bisa mencapai tujuannya. Selain itu pegawai akan merasa puas, jika ia ditunjukkan perlakuan yang adil dari atasannya. Dengan perasaan puas yang ditunjukkan oleh pegawai itu sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Bila pegawai puas dengan pekerjaannya, maka ia akan lebih

meningkatkan kinerjanya. Tapi jika ia merasa tidak puas, maka kinerjanya pun akan menurun.

Dengan begitu, seorang atasan dari PT. Batik Danar Hadi Surakarta harus bisa menempatkan pegawainya pada posisi yang benar dan berlaku adil pada semua pegawai, itu semua bisa mendorong pegawai untuk bekerja dengan benar dan dapat mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Dengan tercapainya tujuan yang diharapkan, berarti perusahaan tersebut sukses. Dan dengan demikian pegawai pun akan merasa puas atas kesuksesan perusahaan dan kesuksesannya sendiri dalam melaksanakan tugasnya. Berdasar uraian latar belakang di atas, maka peneliti mengambil judul :  
**“ANALISIS PERBEDAAN MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA DILIHAT DARI JENIS KELAMIN (GENDER) PADA STAF KANTOR DI PT. BATIK DANAR HADI SURAKARTA”.**

## **B. Pembatasan Masalah**

Pembatasan masalah sangat diperlukan untuk menghindari kesalahpahaman yang menyimpang dari judul. Oleh karena itu, untuk mendukung hasil yang lebih baik perlu membatasi ruang lingkup masalah. Adapun pembatasan ini adalah :

1. Penelitian terbatas pada staf kantor di PT. Batik Danar Hadi Surakarta.
2. Penelitian terbatas mengenai motivasi dan kepuasan kerja pada staf kantor berdasarkan jenis kelamin (*gender*).

### **C. Perumusan Masalah**

Berdasarkan apa yang telah diuraikan di atas, dapat dirumuskan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat perbedaan tingkat motivasi antara staf pria dengan staf wanita ?
2. Apakah terdapat perbedaan tingkat kepuasan kerja antara staf pria dengan staf wanita ?

### **D. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis :

1. Perbedaan tingkat motivasi berdasarkan jenis kelamin (*gender*) pada staf kantor di PT. Batik Danar Hadi Surakarta.
2. Perbedaan tingkat kepuasan kerja berdasarkan jenis kelamin (*gender*) pada staf kantor di PT. Batik Danar Hadi Surakarta.

### **E. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah :

1. Sebagai masukan dalam pengambilan keputusan berkaitan dengan tindakan dan kebijakan mengenai isu *gender* di dalam motivasi dan kepuasan kerja pegawai, sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai serta kualitas organisasi secara keseluruhan.
2. Menambah wawasan peneliti lain dan mahasiswa serta dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan juga perbandingan teori dan praktek dalam penelitian selanjutnya.

## **F. Sistematika Penulisan**

Untuk memudahkan dalam memahami skripsi yang akan peneliti susun, maka peneliti mengemukakan sistematika sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Dalam bab ini menguraikan tentang *gender*, motivasi, kepuasan kerja, kerangka pemikiran dan hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini berisi tentang jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi, sampel, sampling, variabel penelitian, jenis data, metode pengumpulan data dan teknik analisis data.

### **BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang gambaran umum perusahaan, penyajian data, diskripsi data serta analisis data, pengujian hipotesis dan pembahasan.

### **BAB V PENUTUP**

Dalam bab ini berisi kesimpulan dan saran.