



Motivasi Kerja Perempuan Di Mini Plant Suppa dalam Meningkatkan Kesejahteraan Keluarga

Nurul Fajriani^{1*}

Bimbingan Konseling Islam, Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah, Institut Agama Islam Negeri Parepare, Parepare, Indonesia

nurulfajriani@iainpare.ac.id

Wasliha Amir²

Bimbingan Konseling Islam, Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah, Institut Agama Islam Negeri Parepare, Parepare, Indonesia

waslihaamir@iainpare.ac.id

ABSTRACT

Motivation is an impulse that makes humans capable of acting and doing something. Women who work must have motivation so they are able to do a job. This research aims to determine the work system and factors that influence women's work motivation at Mini Plant Suppa as well as work motivation in improving the family welfare of workers at Mini Plant Suppa. This research uses a descriptive qualitative method by looking at the motivation of workers using Abraham Maslow's 5 Hierarchy of Needs theory and looking at the level of family welfare from the stages and indicators of a prosperous family according to the BKKBN (National Family Planning Coordinating Board). The data collection techniques used were observation, interviews and documentation. Factors that influence women's work motivation at Mini Plant Suppa in improving family welfare are divided into; a) goal factors b) driving and will factors, c) responsibility factors, and d) supporting factors. Women's work motivation at the Suppa Mini Plant in improving family welfare is measured using the stages and indicators of a prosperous family according to the BKKBN, namely 10 workers who reach prosperous family stage I, 9 people in prosperous family stage II, 2 people in prosperous family stage III, and at the prosperous family stage III Plus, it is known that workers have not yet reached that stage.

Keywords: Family welfare; work motivation; and women

ABSTRAK

Motivasi merupakan dorongan yang menjadikan manusia mampu bertindak dan melakukan sesuatu. Perempuan yang bekerja pasti memiliki motivasi sehingga mampu melakukan suatu pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sistem kerja dan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, perempuan di Mini Plant Suppa serta motivasi kerja dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga para pekerja di Mini Plant Suppa. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan melihat motivasi para pekerja menggunakan teori 5 Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow dan melihat tingkat kesejahteraan keluarga dari tahapan dan indikator keluarga sejahtera menurut BKKBN (Badan Koordinasi Keluarga Berencana

Nasional). Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja perempuan di Mini Plant Suppa dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga terbagi atas ; a) faktor tujuan b) faktor pendorong dan kemauan, c) faktor tanggungjawab, dan d) faktor pendukung. Motivasi kerja perempuan di Mini Plant Suppa dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga yang diukur menggunakan tahapan dan indikator keluarga sejahtera menurut BKKBN yaitu pekerja yang mencapai tahap keluarga sejahtera I sebanyak 10 orang, tahap keluarga sejahtera II sebanyak 9 orang, tahap keluarga sejahtera III sebanyak 2 orang, dan pada tahap keluarga sejahtera III Plus diketahui pekerja belum mencapai tahap tersebut.

Kata Kunci: Kesejahteraan keluarga; motivasi kerja; perempuan

PENDAHULUAN

Laki-laki dan perempuan merupakan makhluk yang berbeda mulai dari segi fisik dan segi psikologi. Memiliki bentuk tubuh yang berbeda, dan cara berpikir yang berbeda yaitu laki-laki cenderung mengedepankan logika sedangkan perempuan cenderung lebih mengedepankan perasaan. Sama halnya dalam pembagian kerja antara laki-laki dan perempuan dapat dilihat dari aktivitas fisik. Perempuan yang bertanggung jawab atas pekerjaan rumah tangga, sedangkan laki-laki bertanggung jawab atas pekerjaan nafkah (Wibowo, 2011). Pekerjaan perempuan yang mengurus rumah tangga dinilai bukan pekerjaan yang bersifat produksi atau menghasilkan uang. Berbeda dengan laki-laki yang khusus tugasnya adalah mencari penghasilan. Akibat hal tersebut terkadang ada perbedaan antara perempuan dan laki-laki sehingga tak jarang perempuan terkadang ditindas karena dianggap sebagai makhluk yang lemah. Namun sekarang, telah muncul kesetaraan gender yang merupakan keadilan untuk semua orang atau perlakuan secara merata tidak dilihat dan didiskriminasi berdasarkan identitas gender mereka.

Perempuan dalam perannya sekarang tidak hanya sekedar mengurus rumah tangga tetapi juga sudah berkiprah dalam dunia kerja (Suarmini et al., 2018). Sudah banyak kita jumpai sekarang, perempuan yang memilih keluar rumah untuk bekerja. Baik yang membantu kepala keluarga atau bahkan perempuan tersebutlah yang menjadi tulang punggung keluarga. Perempuan yang telah menikah dan bekerja disebut memiliki peran ganda, sering disebut juga *triple* peran yaitu sebagai istri, penanggung jawab keluarga, dan pencari nafkah (Rahmawaty, 2015). Dalam rumah tangga, tugasnya sebagai istri yaitu berkewajiban memberikan pelayanan untuk suami, mengurus anak-anak, dan

mengurus urusan rumah tangga lainnya. Seorang perempuan wajib memastikan bahwa seluruh anggota keluarga mendapatkan pelayanan yang berhak didapatkannya, karena hal tersebut merupakan tugas utamanya sebagai seorang istri.

Tuntutan kebutuhan sosial dan ekonomi mengharuskan perempuan ikut mencari nafkah guna membantu meningkatkan pendapatan keluarga (D. P. Sari, 2017). Terjadinya kondisi di mana kebutuhan sehari-hari makin meningkat maka seorang istri dalam hal ini perempuan mau tidak mau juga harus ikut membantu kepala keluarga atau suaminya untuk menambah penghasilan keluarga. Sehingga tak jarang dijumpai perempuan yang bekerja untuk membantu perekonomian keluarga. Perempuan yang membantu meningkatkan hasil pendapatan keluarga berarti membantu meningkatkan kesejahteraan keluarganya. Tujuan agar dapat mengetahui sistem kerja dan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, perempuan di Mini Plant Suppa serta motivasi kerja dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga para pekerja di Mini Plant Suppa.

Kesejahteraan memiliki arti sebagai keadaan sejahtera, aman, selamat, dan tentram. Kesejahteraan merupakan suatu kondisi di mana semua kebutuhan hidup terpenuhi baik jasmani dan rohani. Kata sejahtera juga diartikan sebagai terbebasnya seseorang dari jeratan kemiskinan, kebodohan, dan rasa takut sehingga di memperoleh kehidupan yang aman dan tenteram secara lahiriah maupun batiniah (Sodiq, 2015). Terbebas dalam suatu kondisi yang membuat seseorang merasa gelisah, dan tidak nyaman, sedih, serta merasa tidak terpenuhi kebutuhannya. Keluarga yang sejahtera akan memiliki kemampuan untuk menjalankan tugas dan peran masing-masing dalam keluarganya. Kesejahteraan keluarga saat ini di anggap penting dan merupakan pondasi dari kesehatan mental individu. Dari keluarga yang sejahtera akan melahirkan individu yang memiliki kemampuan untuk melakukan penyesuaian dengan tuntutan dan lingkungan di sekitarnya (Febryarti, 2020). Kesejahteraan dikaitkan dengan kualitas hidup, kepuasan hidup dan kebahagiaan.

Melakukan pekerjaan dalam kaitannya meningkatkan kesejahteraan keluarga, diperlukan yang namanya dorongan atau semangat dalam melakukan pekerjaan tersebut. Hal inilah yang disebut dengan motivasi. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan

kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktunya untuk mneyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan (Oktiani, 2017).

Manfaat adanya Mini Plant Suppa agar perempuan termotivasi bekerja dengan meningkatkan kesejahteraan keluarga. Motivasi menjadikan seseorang memiliki keinginan yang kuat untuk menyelesaikan dan memecahkan setiap hal yang berupa tantangan dalam hidupnya (Octavia, 2020). Motivasi bisa berasal dari dalam atau luar diri manusia. Motivasi yang berada di dalam diri berarti motivasi yang karena keinginan sendiri yang berasal dari hati, sedangkan motivasi yang berasal dari luar diri berarti motivasi dari orang-orang yang ada disekitar kita yang bertindak sebagai pendukung untuk seseorang dalam melakukan sesuatu. Sama halnya dengan para perempuan pekerja yang terus semangat dan giat dalam bekerja guna untuk membantu perekonomian keluarga.

Fenomena adanya perempuan atau seorang istri yang bekerja untuk membantu meningkatkan pendapatan keluarga yang sejalan dengan peningkatan kesejahteraan keluarga dapat dijumpai di setiap wilayah yang ada di Indonesia. Seperti yang terjadi di Kecamatan Suppa, Kabupaten Pinrang, Sulawesi Selatan. Ada beberapa pekerjaan yang biasa dijumpai menggunakan jasa perempuan sebagai pekerjanya. Misalnya di toko-toko, mini market, pabrik-pabrik kecil, dan sebagainya. Salah satunya yaitu pabrik Mini Plant Suppa sebuah pabrik yang merupakan cabang dari PT. Phillips Seafood Barru. Mini Plant ini terletak di jalan Andi Makkasau, Kelurahan Watang Suppa Kecamatan Suppa Kabupaten Pinrang yang mempekerjakan 17 orang pekerja.

Semua pekerja yang ada di pabrik Mini Plant Suppa ini merupakan perempuan dan sebagian telah berkeluarga. Dalam artian bahwa perempuan pekerja tersebut memiliki dua peran. Pertama, sebagai ibu rumah tangga yang mengurus suami, dan anak-anaknya, dan kedua sebagai istri yang membantu suami mencari nafkah. Menjadi seorang istri sekaligus perempuan pekerja bukan hal yang mudah untuk dilakukan. Diperlukan keterampilan seorang perempuan dalam mambagi waktu dan tenaganya

untuk mengurus pekerjaan rumah tangga dan pekerjaan di tempat kerja. Melihat potensi motivasi para perempuan pekerja di Mini Plant Suppa yang cukup tinggi, di mana mereka dengan tekun setiap hari berangkat ke tempat kerja demi mendapatkan penghasilan. Maka memilih mencari tahu bagaimana motivasi mereka akan sangat menarik untuk dikaji.

Teori Herzberg disebut sebagai teori dua faktor dan dipusatkan pada sumber-sumber motivasi yang berkaitan dengan penyelesaian kerja (Andjarwati, 2015)). Herzberg, Mousner dan Snyderman dalam Andjarwati mengatakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan hasil dari faktor yang berbeda, mereka berada pada kontinum yang berbeda. Herzberg dalam Joko Pramono mengatakan bahwa manusia memiliki dua sifat naluriah (Pramono, 2007). Sifat naluriah yang dimaksud yaitu sifat.

Adapun penelitian terdahulu yang membahas tentang motivasi tenaga kerja wanita dalam meningkatkan pendapatan keluarga melalui usahatani nenas (N. Sari, 2020). Motivasi wanita tani ikut bekerja pada usahatani nenas tergolong dalam kategori rendah dengan skor nyata dan persentase yang diperoleh sebesar 2021 (70,91%). Dengan masing-masing variabel mengisi waktu luang dengan persentase 84,10 %, kemudian dilanjutkan dengan variabel tidak ada peluang kerja lain sesuai keterampilan sebesar 67,68 % dan variabel memenuhi kebutuhan ekonomi sebesar 60,94%.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah kualitatif dekskriptif. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) di mana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara *purposive* dan *snowbaal* (Abdussamad, 2022). Fokus penelitian ini adalah adalah sistem kerja yang ada di Mini Plant Suppa dan faktor motivasi kerja yang dimiliki oleh perempuan pekerja di Mini plant Suppa dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga, serta motivasi kerja perempuan di Mini Plant Suppa dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga di Kecamatan Suppa Kabupaten Pinrang. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah para perempuan pekerja di Mini Plant Suppa yang berjumlah 10 orang perempuan.

Teknik pengambilan data dilakukan dengan wawancara terstruktur kepada partisipan berdasarkan pedoman wawancara yang telah disusun yang diturunkan teori humanistik dari Abraham Maslow. Proses analisis data dilakukan dengan menggunakan model analisis interaktif oleh Miles dan Huberman yaitu pengumpulan data, reduksi data, dan kesimpulan (Rijali, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Motivasi merupakan sebuah pendorong yang menjadikan manusia memiliki kemauan untuk melakukan sesuatu. (Hellriegel & Slocum, 2006). Woodman mengatakan bahwa motivasi menunjukkan kekuatan untuk bertindak dari seseorang yang menyebabkan orang itu melakukan sesuatu yang khusus untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Don Hellriegel, John W. Slocum dan Richard Woodman, 2001). Perilaku dan tindakan merupakan perwujudan dari motivasi. Berikut ini merupakan hasil observasi dan wawancara mengenai faktor yang mempengaruhi motivasi kerja perempuan di Mini Plant Suppa dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga di Kecamatan Suppa Kabupaten Pinrang.

1. Faktor Tujuan

Tujuan dalam motivasi merupakan arah atas sesuatu yang hendak dicapai oleh seseorang sehingga memunculkan tindakan (Saptono, 2016). Berikut ini beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja perempuan di Mini Plant Suppa dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga yang termasuk dalam faktor tujuan adalah :

a. Meningkatkan Penghasilan Keluarga

Tujuan yang paling mendasar yang mempengaruhi motivasi kerja para perempuan di Mini Plant Suppa adalah untuk meningkatkan penghasilan keluarga. Pekerja perempuan yang ada di Mini Plant Suppa sebagian besar merupakan ibu rumah tangga dan sebagiannya lagi masih belum menikah. Dari hasil wawancara yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa para ibu-ibu rumah tangga tersebut bekerja dengan tujuan ingin menambah penghasilan keluarga seperti ingin membantu suami agar pendapatan bertambah.

b. Membantu Orang Tua

Sementara para pekerja yang belum menikah dan berstatus *single parent*, bekerja untuk menghidupi anak dan membantu orang tua yang sudah tidak bekerja lagi. perempuan pekerja tersebut bekerja untuk menghidupi anak dan membiayai sekolah anak dan juga membantu meningkatkan penghasilan keluarga bersama saudaranya yang juga bekerja untuk membantu orangtua karena kedua orangtuanya sudah tua dan tidak bekerja lagi (Lubis, 2018).

c. Membiayai Diri Sendiri

Pekerja yang belum menikah memutuskan untuk bekerja dengan tujuan membantu orangtua juga dengan alasan ingin membiayai diri sendiri. pekerja juga ingin membiayai dirinya sendiri karena alasan belum menikah agar bisa mandiri dan tidak bergantung lagi kepada orang tua. Sementara jawaban dari pekerja yang *single parent* mengaku bahwa harus membiayai diri sendiri karena sudah tidak ada yang bisa memberi nafkah untuknya. Dari beberapa poin diatas dapat diketahui bahwa para pekerja memiliki tujuan untuk meningkatkan penghasilan keluarga dengan bekerja agar kebutuhan diri dan keluarga terpenuhi. Manusia memiliki kebutuhan dasar yang terdiri dari kebutuhan sandang, papan, dan pangan . Kebutuhan ini merupakan kebutuhan pokok yang harus diperoleh setiap individu dalam kehidupannya diantaranya adalah cukup makanan, air, udara untuk bertahan hidup, pakaian dan rumah yang layak huni.

2. Faktor Pendorong dan Kemauan

Motivasi timbul dari yang namanya dorongan dan kemauan, baik dorongan yang berasal dari luar ataupun dari dalam diri sendiri. Hal yang mendorong individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu merupakan faktor yang mempengaruhi motivasi. Motivasi juga timbul akibat adanya interaksi antara seseorang dengan situasi tertentu (Rumhadi, 2017). Berikut ini yang termasuk faktor pendorong atau kemauan yang mempengaruhi motivasi kerja perempuan di Mini Plant Suppa, diantaranya :

a. Membantu Suami

Peran pokok suami dalam kehidupan berumah tangga adalah mencari nafkah untuk keluarga. Seorang suami setidaknya bisa memberi nafkah lahir dan batin untuk istri dan anaknya. Walaupun tak jarang ditemui suami yang tidak bekerja dengan alasan tertentu.

Ada pula yang bekerja namun penghasilan yang didapat tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan istri dan anak. Hal ini bisa menjadi pendorong sang istri untuk membantu suami dalam mencari nafkah. Dari hasil wawancara yang telah dilakukan dengan perempuan di Mini Plant Suppa, beberapa pekerja mengaku ingin membantu suami dalam mencari nafkah

b. Mengisi Waktu Luang

Tidak hanya untuk mencari penghasilan, para perempuan pekerja di Mini Plant Suppa juga mengaku ingin mengisi waktu luang yang mereka punya. Istri yang tidak tinggal bersama suami secara otomatis tidak mempunyai banyak pekerjaan rumah tangga, karena pelayanan terhadap suami secara langsung tidak ada. Hal ini membuat seorang istri akan mencari kesibukan lain untuk mengisi waktu santainya. Kebanyakan dari mereka memilih untuk mencari pekerjaan yang tidak berat salah satunya bekerja di Mini Plant Suppa.

3. Faktor Tanggungjawab

Salah faktor yang berperan besar dalam pembentukan motivasi adalah adanya rasa tanggungjawab yang dipegang oleh seseorang (Wardani & Hendratni, 2023). Memiliki kewajiban terhadap sesuatu juga merupakan pemicu sehingga seseorang mampu melakukan sesuatu. Sama halnya dengan para perempuan pekerja di Mini Plant Suppa, mereka yang merupakan orang tua tunggal bagi anak-anaknya berkewajiban untuk membiayai dan menyekolahkan anak mereka. perempuan yang bekerja di Mini Plant Suppa merupakan orang tua tunggal. Dengan demikian, mereka yang harus memenuhi kebutuhan anak-anaknya baik itu dalam segi biaya hidup, pendidikan, dan lain sebagainya.

4. Faktor Pendukung

Selain dari beberapa faktor-faktor sebelumnya, ada beberapa hal yang menjadi faktor pendukung sehingga para perempuan di Mini Plant Suppa tetap memilih untuk bertahan bekerja di sana, di antaranya sebagai berikut.

a. Menyukai Pekerjaan dan Senang Berkumpul dengan Teman Pekerja Lainnya

Alasan lain yang mendorong para pekerja sehingga tetap memilih untuk bertahan bekerja di Mini Plant Suppa adalah senang berkumpul dengan teman pekerja lain.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa para pekerja perempuan di Mini Plant Suppa sudah memiliki rasa persaudaraan dan kekeluargaan pada saat bekerja. Hal tersebut dapat dilihat ketika sedang bekerja mereka akan mengobrol dan bercerita satu sama lain agar tidak muncul rasa bosan pada saat bekerja. Mereka juga terlihat sangat akrab, bahkan beberapa diantara mereka saling melempar candaan, dan saling menggoda sehingga tercipta suasana humoris dan bahagia saat mereka bekerja. lingkungan kerja yang baik akan melahirkan kinerja yang baik pula.

Adapun faktor lain yang menjadi motivasi bagi perempuan pekerja di Mini Plant Suppa adalah bentuk pekerjaan. Berdasarkan teori dua faktor Herzberg menyatakan bahwa salah satu yang menjadi faktor pemuas individu dalam bekerja adalah bentuk pekerjaan yang disukai oleh individu. Hal inilah yang terjadi pada para perempuan yang bekerja di Mini Plant Suppa. Sebagian besar diantara mereka telah bekerja dalam kurun waktu yang cukup lama di pabrik tersebut yang pada akhirnya menimbulkan rasa nyaman dan betah untuk tetap bertahan bekerja di tempat tersebut.

b. Tidak Memiliki Keahlian atau Pekerjaan Lain

Sebagian dari para pekerja di Mini Plant Suppa tidak memiliki keahlian ataupun pekerjaan sampingan, sehingga mereka tetap bertahan untuk bekerja di pabrik tersebut. Hal itu juga merupakan faktor yang mempengaruhi seseorang untuk tidak meninggalkan suatu pekerjaan atau mencari pekerjaan lain. Adapun beberapa diantara mereka yang memiliki tanggapan sama yaitu tidak memiliki keahlian atau pekerjaan lain.

Dari beberapa faktor di atas yang mempengaruhi motivasi kerja perempuan di Mini Plant Suppa dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga di Kecamatan Suppa Kabupaten Pinrang dapat di klasifikasikan ke dalam beberapa jenis kebutuhan menurut Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow, yaitu :

a. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang harus di dapatkan oleh semua orang. Perwujudan paling nyata dari kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan-kebutuhan pokok manusia. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling dasar, seperti cukup

makanan, udara, air untuk bertahan hidup.¹ Tanpa adanya pemenuhan kebutuhan dasar tersebut maka seseorang tidak dapat dikatakan hidup dengan normal. Kebutuhan ini harus terpenuhi agar manusia bisa melangkah ke tingkat selanjutnya pada kebutuhan setelahnya. Berdasarkan hasil wawancara dengan para perempuan pekerja di Mini Plant Suppa bahwa yang menjadi dasar motif atau motivasi kerja mereka dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga adalah pemenuhan kebutuhan sehari-hari seperti makanan, pakaian, rumah dan biaya pendidikan anak.

b. Kebutuhan Rasa Aman

Terhindar dari bahaya, merasa aman, damai, dan tentram tentu merupakan suatu kebutuhan. Perilaku yang menimbulkan ketidakpastian berhubungan dengan kelanjutan pekerjaan atau yang merefleksikan sikap dan perbedaan, kebijakan administrasi yang tidak terduga akan menjadi motivator yang sangat kuat dalam hal rasa aman pada setiap hubungan kerja.² Begitupun para pekerja di Mini Plant mereka susah mendapatkan kenyamanan dan rasa aman saat bekerja. Dengan demikian hal tersebut juga mempengaruhi motivasi kerja para perempuan di Mini Plant Suppa.

c. Kebutuhan Sosial

Setiap manusia tidak ada yang mampu untuk hidup sendiri tanpa orang lain. Semuanya memiliki keterkaitan dalam menjalankan fungsi-fungsi masing. Dalam kaitannya dengan motivasi kerja, aspek kebutuhan bersosial juga bisa menjadi pendorong seseorang untuk tetap bertahan pada suatu pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik akan melahirkan kinerja yang baik pula. (Abdurrahman, 2020), jika dua tingkat kebutuhan pertama telah terpenuhi, maka seseorang menjadi sadar akan kehadiran teman.

Hal ini pula yang terjadi pada perempuan pekerja di Mini Plant Suppa, mereka senang akan kehadiran teman pekerja lain sehingga suasana pada saat bekerja terasa begitu menyenangkan. Lama duduk tidak begitu menjadi hambatan bagi mereka karena disela-

¹Anastasia Sri Mendari, *Aplikasi Teori Hierarki Kebutuhan Maslow dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Mahasiswa*, h. 8.

²Tri Andjarwati, *Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori XY Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland*, h. 48.

sela pekerjaan mereka selalu melakukan perbincangan dan mengobrol. Dengan kata lain, telah tercipta hubungan sosial yang begitu mengikat mereka dan telah tercipta keluarga baru diantara mereka.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan sebuah pendorong yang menjadikan manusia memiliki kemauan untuk melakukan sesuatu. Motivasi menunjukkan kekuatan untuk bertindak dari seseorang yang menyebabkan orang itu melakukan sesuatu yang khusus untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Don Hellrriegel, John W. Slocum dan Richard Woodman, 2001). Perilaku dan tindakan merupakan perwujudan dari motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, Z. (2020). Teori Maqasid Al-Syatibi Dan Kaitannya Dengan Kebutuhan Dasar Manusia Menurut Abraham Maslow. *Jurnal Ushuluddin: Media Dialog Pemikiran Islam*, 22(1).
- Abdussamad, Z. (2022). *Buku Metode Penelitian Kualitatif*.
- Andjarwati, T. (2015). Motivasi dari sudut pandang teori hirarki kebutuhan Maslow, teori dua faktor Herzberg, teori xy Mc Gregor, dan teori motivasi prestasi Mc Clelland. *JMM17: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 2(01).
- Febryarti, M. A. (2020). *Hubungan Antara Konsep Diri Dengan Penyesuaian Diri Pada Remaja Putri Yang Menikah Muda*. Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. W. (2006). *Management des organisations*. De Boeck Supérieur.
- Hellriegel, D., & Slocum Jr, J. W. (1974). Organizational climate: Measures, research and contingencies. *Academy of Management Journal*, 17(2), 255–280.
- Lubis, N. (2018). Coping Strategy Perempuan Rawan Sosial Ekonomi Memenuhi Kebutuhan Keluarga Di Kampung Adat Cijere, Rancakalong, Sumedang. *Pekerjaan Sosial*, 17(1).
- Octavia, S. A. (2020). *Motivasi belajar dalam perkembangan remaja*. Deepublish.
- Oktiani, I. (2017). Kreativitas guru dalam meningkatkan motivasi belajar peserta didik. *Jurnal Kependidikan*, 5(2), 216–232.
- Pramono, J. (2007). Pengaruh Faktor Higinie Dan Pemuas Pada Motivasi Dan Kinerja: Uji Terhadap Teori Herzberg. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 1(1), 1–12.
- Rahmawaty, A. (2015). Model Syariah Relationship Marketing dalam Meningkatkan Kepuasan dan Loyalitas pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah. *Jurnal Ilmu Syari'ah Dan Hukum*, 49(2).
- Rijali, A. (2019). Analisis data kualitatif. *Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah*, 17(33), 81–

- Rumhadi, T. (2017). Urgensi motivasi dalam proses pembelajaran. *Inovasi-Jurnal Diklat Keagamaan*, 11(1), 33–41.
- Saptono, Y. J. (2016). Motivasi dan keberhasilan belajar siswa. *REGULA FIDEI: Jurnal Pendidikan Agama Kristen*, 1(1), 181–204.
- Sari, D. P. (2017). *Analisis Peran Tenaga Kerja Wanita di Luar Negeri dalam Meningkatkan Pendapatan Keluarga Menurut Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Desa Sumber Agung Kecamatan Way Sulan Kabupaten Lampung Selatan)*. UIN Raden Intan Lampung.
- Sari, N. (2020). *Kontribusi Perempuan Pedagang Kaki Lima Dalam Meningkatkan Pendapatan Keluarga Menurut Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Perempuan Pedagang Kaki Lima Pasar Kartini Banda Aceh)*. UPT. PERPUSTAKAAN.
- Sodiq, A. (2015). Konsep kesejahteraan dalam islam. *Equilibrium*, 3(2), 380–405.
- Suarmini, N. W., Zahrok, S., & Agustin, D. S. Y. (2018). Peluang dan tantangan peran perempuan di era revolusi industri 4.0. *IPTEK Journal of Proceedings Series*, 5, 48–53.
- Wardani, A. S., & Hendratni, T. W. (2023). PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT REASURANSI NASIONAL INDONESIA. *JIMP: Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 3(2), 110–124.
- Wibowo, E. D. E. (2011). Kebijakan Mutu Akademik Pendidikan Tinggi. *Dinamika Sains*, 9(20).