

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA BURUH WANITA DI GUDANG TEMBAKAU
TEMPU REJO KECAMATAN PAKUSARI
KABUPATEN JEMBER
(MOTIVATION AND WORK SATISFACTION EFFECT ON WOMEN
LABOR PERFORMANCE IN TEMPUREJO TOBACCO WAREHOUSE
AT SUB DISTRICT OF PAKUSARI DISTRICT OF JEMBER)**

Henik Prayuginingsih^{*)}, Teguh Hari Santosa^{*)} dan Samsul Arifin^{)}**

^{*)}Dosen Fakultas Pertanian, Universitas Muhammadiyah Jember

^{**)}Pegawai Disperta Bondowoso

ABSTRACT

This research was a study about women labor in Tempurejo tobacco warehouse at Sus District of Pakusari District of Jember which we aimed to know: (1) job motivation level of women labor; (2) job satisfaction level of women labor; 3) effect of motivation and job satisfaction on women labor performance. This was a descriptive research with survey method and was done in April 2010. Analysis which were used were: (1) cross tabulation to describe response profile; (2) scoring to measure level of motivation, job satisfaction and performance of women labor; and (3) multiple linear regression to know the effect of motivation and job satisfaction on women labor performance. The result were: (1). Intern motivation level of 96.67% women labor was high beside extern motivation level of 60.00% buruh wanita were also high and even 40,00% of women labor had very high extern motivation level; (2) job satisfaction level of 93.33% women labor were high; (3) simultaneously motivation and job satisfaction influenced significantly on women labor performance at 99% level, and partially extern motivation and job satisfaction influenced significantly on women labor performance at 95% level..

Key words: extern motivation, intern motivation, job satisfaction and performance

PENDAHULUAN

Proses pengolahan tembakau sebagian besar dikerjakan oleh tenaga kerja wanita, karena pekerjaan tersebut membutuhkan ketekunan, ketelitian dan kesabaran yang semuanya

mayoritas dimiliki oleh tenaga kerja wanita.

Buruh sebagai individu mempunyai motivasi yang merupakan dorongan intrinsik dan ekstrinsik yang mendasari tingkah laku untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Needs atau

kebutuhan merupakan pendorong/motivasi bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Menurut Maslow kebutuhan dapat digolongkan dalam 5 tingkatan, yaitu: (a) kebutuhan yang bersifat biologis seperti makan, minum dan perumahan; (b) kebutuhan rasa aman misalnya jaminan keamanan; (c) kebutuhan sosial misalnya persahabatan dan kasih sayang; (d) kebutuhan harga diri misalnya dihormati, penghargaan dan status; serta (e) kebutuhan aktualisasi diri yang dalam hal ini meliputi prestasi (As'ad, 2004). Bekerja merupakan salah satu cara bagi wanita untuk memenuhi kebutuhan dan terpenuhinya kebutuhan akan memberikan kepuasan kerja.

Gudang tembakau Tempurejo di Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember adalah Badan Usaha Milik Negara yang memiliki komoditi utama tembakau bawah naungan (TBN). Adanya gudang ini menyebabkan sebagian penduduk di kecamatan tersebut bermata pencaharian sebagai petani dan buruh tani, bukan hanya pria saja yang bekerja namun juga wanita,

salah satunya adalah dengan menjadi buruh pada gudang tembakau.

Berdasarkan uraian tersebut maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1)

tingkat motivasi kerja buruh wanita di Gudang tembakau Tempurejo; (2) tingkat kepuasan kerja buruh wanita di Gudang tembakau Tempurejo; (3) pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja buruh wanita di gudang tembakau Tempurejo.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dan metode survey. Penelitian dilakukan pada Gudang tembakau Tempurejo Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember pada bulan April 2010, dengan pertimbangan bahwa gudang tersebut mempekerjakan banyak buruh wanita. Populasi buruh wanita yang ada pada saat penelitian sebesar 200 orang, sehingga peneliti menentukan 30 pekerja sebagai sampel. Pemilihan sampel dilakukan secara acak oleh pengawas masing-masing proses

produksi. Observasi dilakukan secara langsung melalui wawancara maupun tidak langsung dengan menggunakan kuesioner yang bersifat umum dan berupa pertanyaan tertutup.

Motivasi kerja dibedakan atas motivasi intern dan motivasi ekstern. Tingkat motivasi intern diukur dari 6 (enam) indikator yaitu : (a) umur; (b) tingkat Pendidikan; (c) pekerjaan Suami; (d) status perkawinan; (e) tujuan bekerja; dan (f) tanggapan buruh terhadap status sosial pekerjaan sebagai buruh. Tingkat motivasi ekstern diukur dari tiga indikator, yaitu: (a) ketakutan di PHK; (b) perlakuan mandor; dan (c) hubungan dengan teman. Tingkat kepuasan diukur dari 7 indikator dan dilihat dari 2 aspek yaitu: (a) Aspek Finansial, terdiri atas upah rutin dan upah lembur; dan (b) Aspek kondisi kerja, terdiri atas: fasilitas sanitasi, kenyamanan kerja, perlakuan Mandor, ada tidaknya kekerasan dan kondisi kerja. Sedangkan kinerja diukur dari tiga indikator , yaitu: (a) berdasar waktu penyelesaian; (b) berdasar kualitas hasil pekerjaan; dan (c) berdasar kuantitas

hasil pekerjaan. Indikator kemudian di skor dengan ketentuan berikut:

Skor = 5 jika tingkat motivasi, kepuasan kerja dan kinerja sangat tinggi.

Skor = 4 jika tingkat motivasi, u kepuasan dan kinerja sangat tinggi.

Skor = 3 jika tingkat motivasi atau kepuasan dan kinerja sangat tinggi.

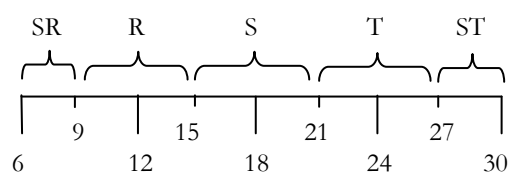
Skor = 2 jika tingkat motivasi atau kepuasan kerja dan kinerja rendah.

Skor = 1 jika tingkat motivasi atau kepuasan kerja dan kinerja sangat rendah.

Berdasarkan jumlah indikator dan skor, tingkat motivasi sebagai berikut:

Nilai tertinggi	:	5 X 6 indikator	= 30
Nilai tinggi	:	4 X 6 indikator	= 24
Nilai sedang	:	3 X 6 indikator	= 18
Nilai rendah	:	2 X 6 indikator	= 12
Nilai sangat rendah	:	1 X 6 indikator	= 6

Tingkat motivasi intern ditentukan sebagai berikut :



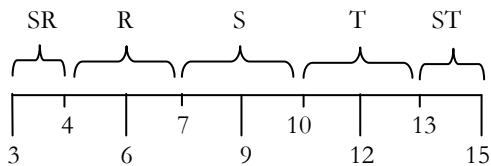
Keterangan

SR : Sangat rendah jika nilai $6 \leq 9$
 R : Rendah jika nilai $10 \leq 15$
 S : Sedang jika nilai $16 \leq 21$
 T : Tinggi jika nilai $22 \leq 27$
 ST : Sangat tinggi jika nilai $28 \leq 30$

Berdasarkan jumlah indikator dan skor tingkat motivasi ekstern dapat ditentukan sebagai berikut:

Nilai tertinggi: 5×3 indikator = 15
 Nilai tinggi : 4×3 indikator = 12
 Nilai sedang : 3×3 indikator = 9
 Nilai rendah : 2×3 indikator = 6
 Nilai sangat rendah: 1×3 indikator = 3

Tingkat motivasi ekstern ditentukan sebagai berikut :

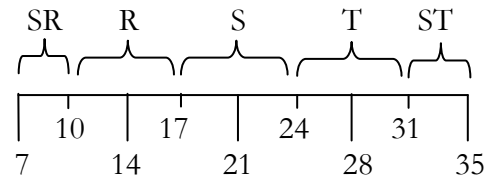
*Keterangan*

SR : Sangat rendah jika nilai $3 \leq 4$
 R : Rendah jika nilai $5 \leq 7$
 S : Sedang jika nilai $8 \leq 10$
 T : Tinggi jika nilai $11 \leq 13$
 ST : Sangat tinggi jika nilai $14 \leq 15$

Berdasarkan jumlah indikator dan skor, tingkat kepuasan kerja ditentukan sebagai berikut:

Nilai tertinggi: 5×7 indikator = 35
 Nilai tinggi : 4×7 indikator = 28
 Nilai sedang : 3×7 indikator = 21
 Nilai rendah : 2×7 indikator = 14
 Nilai sangat rendah : 1×7 indikator = 7

Tingkat kepuasan kerja ditentukan sebagai berikut :

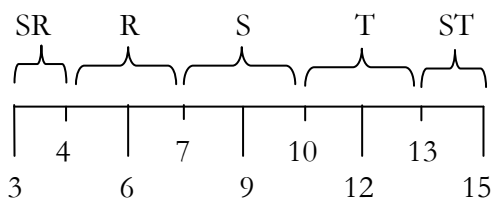
*Keterangan*

SR : Sangat rendah jika nilai $7 \leq 10$
 R : Rendah jika nilai $11 \leq 17$
 S : Sedang jika nilai $18 \leq 24$
 T : Tinggi jika nilai $25 \leq 31$
 ST : Sangat tinggi jika nilai $32 \leq 35$

Berdasarkan jumlah indikator dan skor, tingkat kinerja ditentukan sebagai berikut:

Nilai tertinggi : 5×3 indikator = 15
 Nilai tinggi : 4×3 indikator = 12
 Nilai sedang : 3×3 indikator = 9
 Nilai rendah : 2×3 indikator = 6
 Nilai sangat rendah: 1×3 indikator = 3

Tingkat kinerja ditentukan sebagai berikut :



Keterangan

- SR : Sangat rendah jika nilai $3 \leq 4$
 R : Rendah jika nilai $5 \leq 7$
 S : Sedang jika nilai $8 \leq 10$
 T : Tinggi jika nilai $11 \leq 13$
 ST : Sangat tinggi jika nilai $14 \leq 15$

Untuk mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja digunakan analisis regresi linier berganda yang secara matematik dirumuskan sebagai berikut (Supranto, 1989):

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 \dots + \beta_n X_n$$

Sedang fungsi penduganya dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$\hat{Y} = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 \dots + b_n X_n$$

di mana :

- b_0 = konstanta
 Y = Kinerja
 X_1 = Motivasi kerja intern
 X_2 = Motivasi kerja ekctrn
 X_3 = Kepuasan kerja
 $b_1, b_2, b_3 \dots b_n$ = koefisien regresi

Pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam

analisis untuk kepentingan estimasi dan interpretasinya meliputi :

- (1) Pengujian keberartian koefisien regresi secara keseluruhan (bersama-sama):

H_0 : Seluruh koefisien regresi dari faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja buruh wanita tidak berbeda nyata dengan nol

$$b_1 = b_2 = \dots = b_k = 0$$

H_a : Paling tidak salah satu koefisien regresi dari faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja wanita buruh berbeda nyata dengan nol, atau

$$b_1 \neq b_2 \neq \dots \neq b_k \neq 0$$

Pengujian dilakukan secara statistik menggunakan formulasi sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{\text{kuadrat tengah regresi}}{\text{kuadrat tengah sisa}}$$

Jika $F_{hitung} \begin{cases} \leq F(\alpha, (n-k-1)), \text{ maka } H_0 \text{ diterima} \\ > F(\alpha, (n-k-1)), \text{ maka } H_0 \text{ ditolak} \end{cases}$

di mana :

- n = jumlah observasi
 k = jumlah variabel bebas

- (2) Pengujian keberartian koefisien regresi secara individual:

Ho : Koefisien regresi dari faktor faktor yang berpengaruh terhadap kinerja buruh wanita tidak sama dengan nol, atau $b_j = 0$

Ha : Koefisien regresi dari faktor faktor yang berpengaruh terhadap kinerja wanita buruh tidak sama dengan nol, atau $b_j \neq 0$

Pengujian hipotesis dilakukan secara statistik dengan uji-t sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{b_j - \beta_j^*}{s_{b_j}}$$

b_j sama dengan koefisien regresi, dan s_{b_j} adalah standar error dari b_j kriteria pengambilan keputusan:

Jika $t_{hitung} \begin{cases} \leq t_{(\alpha/2; n-k-1)}, & \text{maka Ho diterima} \\ > t_{(\alpha/2; -k-1)}, & \text{maka Ho ditolak} \end{cases}$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tingkat Motivasi Kerja Buruh Wanita Di Gudang Tembakau Tempurejo

Motivasi kerja adalah dorongan bagi seseorang yang membuatnya bersemangat untuk bekerja. Dorongan ini dapat berasal dari dalam (intern) individu sendiri ataupun dari luar individu (ekstern). Motivasi intern berupa dorongan dari dalam individu

sendiri, yang dalam penelitian ini merupakan profil buruh wanita.

Profil Buruh Wanita Menurut Usia

Sebagian besar (70%) buruh wanita berusia berkisar 19 – 55 tahun, yang berusia diatas 55 tahun berjumlah 6 orang (20%), dan yang paling sedikit (10%) adalah yang berusia berkisar 16 – 18 tahun, berjumlah 3 orang (Tabel 1). Berdasar data tersebut maka dapat dikatakan bahwa hampir semua buruh wanita pada gudang ini berada pada kisaran usia produktif sehingga sangat menguntungkan perusahaan

Tabel 1. Profil Buruh Wanita Menurut Usia

Usia	Jumlah	Presentase
16 – 18 tahun	3	10.00
19 – 55 tahun	21	70.00
> 55 tahun	6	20.00
Jumlah	30	100,00

Sumber: Data Primer diolah (2010)

Profil Buruh Wanita Menurut Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan sebagian besar (90,00%) buruh wanita Gudang Tembakau Tempurejo adalah SD yaitu berjumlah 27, dua orang buta huruf berjumlah 2 orang (6.67%) dan SMP sebanyak 1 orang (Tabel 2). Meskipun

tingkat pendidikan buruh relatif rendah namun hal tersebut tidak terlalu menjadi masalah bagi perusahaan karena kualifikasi yang diperlukan tidak di peroleh dari pendidikan formal melainkan dari ketrampilan individu yang dapat dipelajari dari hasil pelatihan yang diadakan oleh perusahaan sesuai dengan kebutuhan dan ketentuan perusahaan.

Tabel 2. Profil Buruh Wanita Menurut Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase
Buta Huruf	2	6.67
SD	27	90.00
SMP	1	3.33
Jumlah	30	100,00

Sumber: Data Primer diolah (2010)

Profil Buruh Wanita Menurut Pekerjaan Suami

Sebagian besar buruh wanita bekerja agar dapat membantu ekonomi keluarga, sehubungan dengan penghasilan suami yang kurang memadai sehingga dibutuhkan pekerjaan tambahan untuk mencukupi kebutuhan keluarga. Dari Tabel 3 dapat dilihat bahwa pekerjaan suami buruh wanita pada Gudang Tembakau

Tempurejo sebagian besar adalah pekerja kasar (buruh/tukang) yaitu berjumlah 15 orang (50.00%), sebagai petani/pedagang kecil/keliling (11 orang atau 36.67%) , bahkan ada yang tidak bekerja (3 orang atau 10.00 %) dan paling sedikit adalah pegawai sebanyak 1 orang (3.33%) .

Tabel 3. Pekerjaan Suami Buruh Wanita Gudang Tembakau Tempurejo

Pekerjaan Suami	Σ	%
Pegawai	1	3.33
Petani/Pedagang kecil/keliling	11	36.67
Pekerja kasar (buruh/tukang)	15	50.00
Tidak bekerja	3	10.00
Jumlah	30	100,00

Sumber: Data Primer diolah (2010)

Profil Buruh Wanita Menurut Status Perkawinan

Status perkawinan dapat mempengaruhi motivasi bekerja, terutama ketika dihadapkan pada kesulitan dalam memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga.

Tabel 4 menunjukkan terlihat bahwa sebagian besar buruh wanita berstatus menikah (24 orang atau 80.00%). Sehubungan dengan data terdahulu bahwa sebagian besar pekerjaan suami buruh wanita adalah

Tabel 4. Status Perkawinan Buruh Wanita Gudang Tembakau Tempurejo

Tingkat Status Perkawinan	Σ	%
Menikah, tidak dituntut mencari nafkah tambahan	2	6.67
Belum menikah, dituntut menyumbang pendapatan keluarga	3	10.00
Menikah, dituntut sebagai pencari nafkah tambahan	24	80.00
Janda dengan tanggungan anak kecil	1	3.33
Jumlah	30	100,00

Sumber: Data Primer diolah (2010)

pekerja kasar maka dapat difahami bahwa mereka juga dituntut sebagai pencari nafkah tambahan. Buruh yang belum menikah, tapi dituntut menyumbang pendapatan keluarga sebanyak 3 orang (10.00 %) . Sedangkan yang menikah tetapi tidak dituntut mencari nafkah tambahan sebanyak 2 orang (6.67%) dan paling sedikit adalah janda dengan tanggungan anak kecil 1 orang (3.33%).

Profil Buruh Wanita Menurut Tingkat Tujuan Bekerja

Tidak dapat dipungkiri bahwasanya dalam hidup di zaman modern ini, uang adalah segalanya dan tanpa uang sulit untuk melakukan sesuatu. Ditambah lagi, dengan program pemerintah yang juga

merupakan salah satu upaya untuk menciptakan lapangan pekerjaan, seakan jalan yang mulus bagi para wanita untuk bekerja sehingga mereka bisa menunjukkan aktifitas kerjanya. Data mengenai responden menurut tingkat tujuan kerja dapat dilihat pada Tabel 5.

Dari Tabel 5 dapat dilihat bahwa tujuan bekerja buruh wanita Gudang Tembakau Tempurejo sebagian besar adalah pencari nafkah tambahan yaitu berjumlah 21 orang (70.00%); sebagai pengisi waktu luang yang produktif berjumlah 5 orang (16.67%) dan yang paling sedikit adalah pencari nafkah utama yaitu sebanyak 4 orang atau 13.33 %.

Tabel 5. Tujuan Bekerja Buruh Wanita Gudang Tembakau Tempurejo

Tingkat Tujuan Kerja	Jumlah	Presentase
Pengisi waktu luang yang produktif.	5	16.67
Pencari nafkah tambahan.	21	70.00
Pencari nafkah utama.	4	13.33
Jumlah	30	100,00

Sumber: Data Primer diolah (2010)

Profil Buruh Wanita Menurut Pandangannya terhadap Status Sosial Pekerjaan Sebagai Buruh

Hasil analisis atas pandangan buruh terhadap status sosial pekerjaannya terdapat pada Tabel 6. Berdasar Tabel 6 dapat dilihat bahwa status sosial sebagai buruh gudang tembakau bagi sebagian besar (66,67%) buruh wanita Gudang Tembakau Tempurejo adalah lebih bergengsi dibanding sebagai buruh tani, sedangkan 10 orang (33,33%) memandangnya sebagai pekerjaan yang sangat bergengsi.

Tingkat Motivasi Intern

Tingkat motivasi intern diukur dari jumlah skor indikator umur, tingkat pendidikan, pekerjaan suami, status perkawinan, tujuan bekerja dan pandangannya pada status sosial pekerjaan. Hasil skoring tingkat motivasi intern tercantum pada Tabel 8.

Hasil analisis pada Tabel 7 menunjukkan bahwa 29 responden (96,67%) mempunyai tingkat motivasi intern tinggi dan hanya satu orang (3,33%) yang mempunyai tingkat motivasi intern sedang. Hasil ini merupakan masukan yang bagus bagi

Tabel 6. Pandangan Buruh terhadap Status Sosial Pekerjaan sebagai Buruh

Tingkat Status Pekerjaan	Jumlah	Presentase
Sangat bergengsi.	10	33.33
Lebih bergengsi dibanding buruh tani.	20	66.67
Jumlah	30	100,00

Sumber: Data Primer diolah (2010)

Tabel 7. Tingkat Motivasi Intern Buruh Wanita Gudang Tembakau Tempurejo

Tingkat Motivasi Intern	Responden	Presentase
Sangat Rendah	-	-
Rendah	-	-
Sedang	1	3.33
Tinggi	29	96.67
Sangat Tinggi	-	-
Jumlah	30	100,00

Sumber: Data Primer diolah (2010)

Tabel 8. Skor Tingkat Motivasi Intern Buruh Wanita pada Gudang Tembakau Tempurejo

No	Umur	Pend.	Tujuan Bekerja	Status kawin	Pekerjaan suami	Status Sosial pekerjaan	Jumlah Skor	Tingkat motivasi intern
1	5	4	4	4	3	4	24	Tinggi
2	5	4	4	4	4	4	25	Tinggi
3	5	4	4	4	3	4	24	Tinggi
4	5	4	4	4	4	4	25	Tinggi
5	5	4	4	4	4	4	25	Tinggi
6	5	4	4	4	4	5	26	Tinggi
7	5	4	4	4	4	4	25	Tinggi
8	4	4	4	3	3	4	22	Tinggi
9	4	4	4	4	3	5	24	Tinggi
10	3	4	5	4	4	4	24	Tinggi
11	5	4	4	4	4	5	26	Tinggi
12	4	4	5	4	5	5	27	Tinggi
13	4	5	5	4	5	4	27	Tinggi
14	4	4	4	4	4	5	25	Tinggi
15	5	4	4	4	3	5	25	Tinggi
16	5	4	3	2	4	4	22	Tinggi
17	3	3	3	4	3	4	20	Tinggi
18	5	4	4	3	4	5	25	Tinggi
19	5	4	3	4	4	4	24	Tinggi
20	5	4	3	4	3	4	23	Tinggi
21	4	5	5	5	5	4	28	Tinggi
22	5	4	4	4	4	4	25	Tinggi
23	3	4	3	2	1	5	18	Sedang
24	5	4	4	4	4	4	25	Tinggi
25	5	4	4	4	3	4	24	Tinggi
26	5	4	4	4	4	5	26	Tinggi
27	5	4	4	4	3	4	24	Tinggi
28	5	4	4	4	4	5	26	Tinggi
29	5	4	4	3	3	4	23	Tinggi
30	5	4	4	4	3	4	24	Tinggi

Sumber: Data Primer diolah (2010)

perusahaan, karena motivasi intern yang tinggi merupakan indikasi bahwa buruh wanita berkeinginan kuat untuk tetap dapat bekerja, dan agar terus dapat bekerja di gudang tembakau mereka harus mempunyai kinerja yang bagus sesuai tuntutan perusahaan.

menunjukkan bahwa perusahaan mampu menciptakan kondisi kerja yang menyebabkan buruh mempunyai motivasi yang tinggi untuk bekerja.

Adapun hasil skoring terhadap tingkat motivasi ekstern tercantum pada Tabel 10.

Tabel 9. Tingkat Motivasi Ekstern

Tingkat Motivasi Ekstern	Responden	Presentase
Sangat Rendah	-	-
Rendah	-	-
Sedang	-	-
Tinggi	18	60.00
Sangat Tinggi	12	40.00
Jumlah	30	100,00

Sumber: Data Primer diolah (2010)

Tingkat Motivasi Ekstern

Tingkat motivasi ekstern diukur dari tiga indikator yaitu: ketakutan akan di PHK, peran mandor dan hubungan dengan teman. Tabel 9 menunjukkan bahwa tingkat motivasi ekstern lebih bagus dibanding motivasi intern, karena ada 12 (40,00%) responden yang mempunyai motivasi kerja ekstern sangat tinggi dan 18 responden (60,00%) sisanya mempunyai tingkat motivasi ekstern tinggi. Hasil ini

Tingkat Kepuasan Kerja Buruh Wanita Gudang Tembakau Tempurejo

Berdasar hasil pengamatan terhadap tingkat kepuasan kerja sebagaimana yang dirangkum pada Tabel 11 diketahui bahwa 28 orang (93,33%) buruh wanita pada Gudang Tembakau Tempurejo mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi sedangkan sisanya 6,67% mempunyai tingkat kepuasan kerja sedang.

Tabel 10. Skor Tingkat Motivasi Ekstern Buruh Wanita pada Gudang Tembakau Tempurejo

No	Ketakutan di PHK	Perlakuan Mandor	Hubungan dgn teman	Jumlah Skor	Tingkat motivasi ekstern
1	4	4	3	11	Tinggi
2	5	5	4	14	Sangat tinggi
3	4	5	3	12	Tinggi
4	5	5	4	14	Sangat tinggi
5	4	5	3	12	Tinggi
6	4	4	4	12	Tinggi
7	4	5	3	12	Tinggi
8	5	5	4	14	Sangat tinggi
9	4	5	5	14	Sangat tinggi
10	4	4	4	12	Tinggi
11	5	4	5	14	Sangat tinggi
12	4	4	4	12	Tinggi
13	4	4	3	11	Tinggi
14	4	4	3	11	Tinggi
15	5	4	4	13	Tinggi
16	5	4	3	12	Tinggi
17	5	5	3	13	Tinggi
18	4	5	5	14	Sangat tinggi
19	4	5	5	14	Sangat tinggi
20	4	5	5	14	Sangat tinggi
21	4	5	5	14	Sangat tinggi
22	4	4	5	13	Tinggi
23	4	4	4	12	Tinggi
24	5	4	5	14	Sangat tinggi
25	5	5	5	15	Sangat tinggi
26	4	4	4	12	Tinggi
27	4	4	3	11	Tinggi
28	5	5	3	13	Tinggi
29	5	5	3	13	Tinggi
30	5	5	5	15	Sangat tinggi

Sumber: Data Primer Diolah (2010)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa buruh sudah merasa puas dengan upah rutin, lembur, perlakuan adil, kenyamanan, kerja, fasilitas sanitasi, waktu kerja, status pekerjaan, dan hubungan dengan teman yang berlaku di gudang tembakau Tempurejo.

Henik Prayuginingsih, Teguh Hari Santosa, dan Samsul Arifin : Pengaruh Motivasi dan ...

Tabel 11. Tingkat Kepuasan Kerja Buruh Wanita Gudang Tembakau Tempurejo

Tingkat Kepuasan Kerja	Responden	Presentase
Sangat Rendah	-	-
Rendah	-	-
Sedang	2	6.67
Tinggi	28	93.33
Sangat Tinggi	-	-
Jumlah	30	100,00

Sumber: Data Primer diolah (2010)

Tingkat Kinerja Buruh Wanita Di Gudang Tembakau Tempurejo

Pengukuran tingkat kinerja diukur berdasarkan tiga indikator yaitu : berdasarkan waktu penyelesaian, kualitas kerja dan kuantitas kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa hampir semua (29 orang atau 96,67 %) mempunyai tingkat kinerja tinggi dan hanya seorang (3,33%) yang mempunyai tingkat kinerja rendah. Hal ini menunjukkan tingginya tuntutan perusahaan pada buruh wanita, sehingga hampir semua buruh

mempunyai kinerja yang tinggi. Masih adanya buruh yang mempunyai tingkat kinerja rendah karena kebetulan responden yang terpilih merupakan buruh yang relatif baru, sehingga masih berada pada tahap pembinaan sampai jangka waktu tertentu. Jika pada waktu yang ditentukan masih belum mencapai persyaratan yang diinginkan perusahaan, ada kemungkinan tempatnya akan digantikan oleh buruh lain yang lebih memenuhi persyaratan (Tabel 12).

Tabel 12. Tingkat Kinerja Buruh Wanita Di Gudang Tembakau Tempurejo

Tingkat Kinerja	Responden	Presentase
Sangat Rendah	-	-
Rendah	-	-
Sedang	-	-
Tinggi	29	96.67
Sangat Tinggi	1	3.33
Jumlah	30	100,00

Sumber: Data Primer diolah (2010)

Tabel 13. Skor Tingkat Kinerja Buruh Wanita pada Gudang Tembakau Tempurejo

No	Nama responden	Berdasar Waktu Penyelesaian	Berdasarkan kualitas Kerja	Berdasar kuantitas Kerja	Jumlah Skor	Tingkat Kinerja
1	B.Ri	4	4	4	12	Tinggi
2	B.Ami	4	5	4	13	Tinggi
3	B.Sima	4	5	4	13	Tinggi
4	B.Da	4	5	5	14	Sangat Tinggi
5	B.As	4	5	4	13	Tinggi
6	B.Tikno	4	5	4	13	Tinggi
7	B.Rudi	4	4	4	12	Tinggi
8	B.Edi	4	5	4	13	Tinggi
9	B.Dayat	4	5	4	13	Tinggi
10	B.Lilik	4	5	4	13	Tinggi
11	B.Eva	4	5	4	13	Tinggi
12	B.Fit	4	4	4	12	Tinggi
13	B.Kasi	4	5	4	13	Tinggi
14	B.Jana	4	4	4	12	Tinggi
15	B.Darman	4	5	4	13	Tinggi
16	B.Bi'i	4	5	4	13	Tinggi
17	B.Holik	4	5	4	13	Tinggi
18	B.Asmat	4	5	4	13	Tinggi
19	B.Suama	4	5	4	13	Tinggi
20	B.Eva	4	5	4	13	Tinggi
21	B.Turima	4	5	4	13	Tinggi
22	B.Farida	4	5	4	13	Tinggi
23	B.Hati	4	5	4	13	Tinggi
24	B.Lilik	4	5	4	13	Tinggi
25	B.Tutik	4	5	4	13	Tinggi
26	B.Dian	4	4	4	12	Tinggi
27	B.Ulung	4	4	4	12	Tinggi
28	B.Alma	4	5	4	13	Tinggi
29	B.Kardin	4	5	4	13	Tinggi
30	B.In	4	5	4	13	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah (2010)

Hasil skoring terhadap tingkat kinerja buruh wanita terdapat pada Tabel 13.

Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Buruh Wanita Di Gudang Tembakau Tempurejo Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember

Menurut As'ad (2004) motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif

terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi dan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat atau sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendah kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan diperoleh hasil bahwa pendapatan buruh wanita pada gudang tembakau rata-rata sebesar Rp 625.000 per bulan, jauh dibawah UMR Kabupaten Jember sebesar Rp 830.000/bulan. Hasil wawancara secara mendalam juga menunjukkan bahwa para buruh wanita sudah puas dengan upah yang diberlakukan, karena mereka mendapatkan pekerjaan yang dianggap bergensi dan pendapatan yang pasti per bulan ditambah lagi dengan adanya upah lembur dan THR. Gudang Tembakau Tempurejo memang memperkerjakan banyak warga sekitar baik wanita maupun pria yang dimaksudkan sebagai upaya bina lingkungan perusahaan.

Hasil analisis terhadap motivasi, kepuasan kerja dan kinerja buruh wanita pada Gudang Tembakau Tempurejo dirangkumpada Tabel 14.

Sedangkan hasil analisis regresi tentang pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja tercantum pada Tabel 15.

Berdasarkan hasil analisis yang disajikan pada Tabel 15. Diketahui bahwa secara bersama-sama semua faktor yang masuk dalam model fungsi kinerja berpengaruh secara signifikan, hal ini terlihat dari nilai F hitung yang signifikan pada taraf uji 99%. Dari hasil analisis dapat dituliskan formulasi dalam bentuk linier yaitu:

$$Y = 7,959 - 0,028X_1 + 0,207 X_2 + 0,110X_3$$

Tabel 14. Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Buruh Wanita Pada Gudang Tembakau Tempurejo

Kriteria	Jumlah dan Prosentase Responden							
	Motivasi Intern	%	Motivasi Ekstern	%	Kepuasan Kerja	%	Kinerja	%
Sangat Tinggi	0	0	12	40.00	0	0	1	3.33
Tinggi	29	96.67	18	60.00	28	93.33	29	96.67
Sedang	1	3.33	0	0	2	6.67	0	0
Rendah	0	0	0	0	0	0	0	0
Sangat Rendah	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah	30	100	30	100	30	100	30	100
Kategori	TINGGI		TINGGI		TINGGI		TINGGI	

Sumber: Data Primer Diolah (2010)

Tabel 15. Hasil Analisis Regresi Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Buruh Wanita di Gudang Tembakau Tempurejo

Variabel	Parameter	Koefisien regresi	Sig.
Konstanta	b_0	7,959	0,000
Motivasi intern	b_1	-0,028	0,425
Motivasi ekstern	b_2	0,207	0,001
Kepuasan kerja	b_3	0,110	0,036
R^2		0,505	
F hitung		8,827	0,000
n		30	

Sumber: Data Primer diolah (2010)

Dilihat dari koefisien determinasi (R^2) yang sekitar 0,5051, menunjukkan bahwa sumbangan motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 50,5%, sedangkan 49,5% disebabkan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model.

Apabila dilihat pengaruhnya secara parsial, maka variabel independen yang berpengaruh signifikan secara statistik terhadap kinerja adalah motivasi ekstern dan kepuasan kerja saja.

Pengaruh Motivasi Intern secara Parsial Terhadap Kinerja Buruh

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja intern termasuk dalam kategori tinggi namun tidak memberikan pengaruh yang signifikan

secara statistik terhadap kinerja. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh indikator motivasi intern yang dimiliki responden kurang bervariasi.

Pengaruh Motivasi Ekstern secara Parsial Terhadap Kinerja Buruh

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa faktor motivasi ekstern secara parsial berpengaruh nyata dan positif terhadap kinerja buruh, artinya setiap peningkatan motivasi kerja ekstern akan menyebabkan peningkatan kinerja.

Motivasi kerja ekstern merupakan penjelasan dari indikator ketakutan di PHK, peranan mandor, dan hubungan dengan teman. Oleh karena itu untuk menjaga agar kinerja buruh wanita tetap tinggi maka indikator motivasi kerja ekstern harus

tetap dijaga dan apabila memungkinkan dapat ditingkatkan.

Pengaruh Kepuasan Kerja secara Parsial Terhadap Kinerja Buruh

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa faktor kepuasan kerja secara parsial berpengaruh nyata dan positif terhadap kinerja buruh. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja akan mengakibatkan peningkatan kinerja dengan asumsi variabel lain tetap.

Karena indikator kepuasan kerja banyak berhubungan dengan perlakuan perusahaan pada buruh dalam hal finansial dan kondisi kerja secara umum, maka untuk menjaga agar kinerja buruh tetap tinggi perusahaan perlu mempertahankan aspek finansial dan kondisi kerja tersebut secara baik dan apabila memungkinkan perlu ditingkatkan.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Tingkat motivasi intern 96.67% buruh wanita di Gudang Tembakau Tempurejo adalah tinggi, sedangkan tingkat motivasi kerja ekstern 60,00% buruh tinggi,

bahkan 40% buruh wanita mempunyai tingkat motivasi ekstern sangat tinggi.

2. Tingkat kepuasan kerja 93.33% buruh wanita di Gudang Tembakau Tempurejo termasuk dalam kategori tinggi.
3. Kinerja buruh wanita secara bersama-sama dipengaruhi oleh faktor motivasi intern, motivasi ekstern dan kepuasan kerja pada taraf kepercayaan kepercayaan 99%. Secara parsial motivasi ekstern dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pada taraf kepercayaan 95%.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, I. 1997. *Sangkan Paran Gender*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Agus, A. 2000. *Kesempatan Kerja Wanita Pada Sektor Perikanan Laut Dan Kontribusibusinya Terhadap Pendapatan Rumah Tangga (Skripsi)*. Jember: Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian Universitas Jember.
- Aminah. 1992. *Peranan Perempuan Dalam Pengembangan Industri Pakaian Jadi Di Jawa Timur*. Jember: Universitas Jember.

- As'ad, Moh. 2004. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Aulia, F. 2000. *Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Pengambilan Keputusan Dalam Keluarga Wanita Bekerja Di Industri Tembakau. (Skripsi)*. Jember: Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian Fakultas Pertanian Universitas Jember.
- Cahyono, Bambang. 1998. *Tembakau (Budidaya dan Analisa Usabatani)*. Yogyakarta: Kanisius.
- Departemen Pertanian. 1992. *Industrialisasi Dan Masalah Tenaga Kerja Wanita. Laporan Seminar Dan Lokakarya: Lembaga Konsultasi dan Bantuan Hukum Untuk Wanita*.
- Emalia, NL.1997. *Peranan Tenaga Kerja Wanita Di Sektor Home Industri Pemindangan Dalam Meningkatkan Pendapatan Kelurga Nelayan (Skripsi)*. Jember: Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian Fakultas Pertanian Universitas Jember.
- Handoko, M. 1992. *Motivasi Daya Penggerak Tingkah Laku*. Yogyakarta: Kanisius.
- Harsono. 1994. *Manajemen Pabrik*. Yogyakarta: Balai Aksara.
- Hasibuan, SP. 2003. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktifitas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hernanto. 1991. *Ilmu Usabatani*. Jakarta: Penebar Swadaya.
- Hoogendorn, J. 1989. *Memberikan Pimpinan Dengan Kerjasama Merencanakan Dan Melaksanakan Program Perkembangan Manajemen*. UI: Press.
- Ihrom, TO (Ed).1995. *Kajian Wnita Dalam Pembangunan*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Indaswari dan Juni Thamrin. 1993. *Peluang dan Kondisi Kerja Buruh Dalam Dinamika Organisasi Produksi Tembakau Untuk Ekspor*. Bandung: Yayasan Akatiga.
- Indriani, Diah. 2010. *Regresi Linier Berganda*. Surabaya: Universitas Airlangga
- Kartono, Kartini. 2002. *Psikologi Sosial Untuk Manajemen Perusahaan dan Industri*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kusnadi. 2000. *Nelayan Adaptasi dan Jaringan Sosial*. Bandung: Humaniora Utama Press.
- Mcelelland, David. 1961. *The Achieving Society*. New Jersey. Van Monstray Company. Inc.
- Mosse, JC. 1996. *Gender Pembangunan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Munandar, AS. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Nawawi, H. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada Press.
- Nurmanaf, K. 1985. *Pola Kesempatan Kerja Dan Pendapatan Rumah Tangga Di Pedesaan Jawa Barat*. Forum Komunikasi Penelitian Agroindustri Bogor: SAE.
- Parker, SR, RK. Brown, J. Child, dan MA. Smith. 1992. *Sosiologi Industri*. Jakarta: Rineka Cipta.
- PT Perkebunan Nusantara X (Persero) Kebon Ajung Gayasan. 2009. *Profit Perusahaan*. Jember: PTPN X (Persero).
- Sajogyo, P. 1982. *Hasil Beberapa Penelitian Terhadap Tenaga Kerja Wanita Di Daerah Pedesaan*. Jakarta: Yayasan TKI/ Pusat Pembinaan SDM Bekerjasama dengan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Indonesia.
- Saydam, SG. 1996. *Manajemen (Human SDM Resource Management) Suatu Pendekatan Mikro (dalam tanya jawab)*. Jakarta: Djambatan.
- Santoso, K. 2002. *Sambutan Prof. Kabul Santoso Dalam Buku Tembakau Tempo Doeloe, Kini dan Esok, Menyambut 42 Tahun PT. Mangli Djaya Raya*. Jember: PT. Mangli Djaya Raya.
- Siagian, SP. 1995. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sunartomo. 1999. *Motivasi Kerja Dan Faktor-faktor Yang Berpengaruh Terhadap Pendapatan Nelayan Tradisional (Skripsi)*. Jember. Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian Fakultas Pertanian Universitas Jember
- Teken. I.G.B. 1999. *Statistik Induktif*. Jakarta: PT Gramedia.
- Wibowo, R. 2000. *Metodologi Penelitian Sosial Ekonomi*. Jember: Fakultas Petanian Universitas Jember