

PROFIL DAN MOTIVASI *ENTREPRENEUR* WANITA DI YOGYAKARTA*

Nurul Indarti
Diah Retno Wulandaru
Universitas Gadjah Mada

ABSTRACT

This study aims to describe entrepreneurial motivation of women entrepreneurs in Yogyakarta. Previous studies paid great attention to the idea that people are motivated to use their jobs as mechanisms for satisfying their needs.

Research that explored gender issue is still growing debate in the area of management. This study questions how four psychological needs influence women entrepreneurs. Survey approach was conducted to answer such research questions. This study uses 96 respondents representing 63% response rate.

Findings revealed that young women entrepreneurs were strongly motivated by achieving performance, followed by affiliation, autonomy and dominance. It also showed that women entrepreneurs had lower need for affiliation and higher need for dominance than women employees had. This results imply that recognition or appreciation and adequate resources should be available to support women entrepreneurs to fulfill their needs for achievement and to exercise their leadership style.

Keywords: *women entrepreneur, motivation, need for achievement, need for affiliation, need for autonomy, need for dominance.*

PENDAHULUAN

Meningkatnya partisipasi wanita dalam sektor bisnis adalah sebuah fenomena yang terjadi di seluruh dunia (Still dan Timms, 2000). Di Asia, 35% usaha kecil dan menengah (UKM) dipimpin oleh wanita. Sebesar 25% usaha baru di Cina dilakukan oleh wanita dan di Jepang empat dari lima UKM dimiliki oleh wanita (Brisco, 2000).

Fenomena tersebut juga terjadi di Indonesia. Meskipun belum ada data pasti yang bisa didapat, jumlah wanita pengusaha di Indonesia telah cukup banyak. Sebagai ilustrasi, sejak berdirinya pada 10 Februari

1975, Ikatan Wanita Pengusaha Indonesia (IWAPI) telah memiliki 15.000 anggota yang tersebar di seluruh propinsi di Indonesia. Dari jumlah tersebut, sebagian besar merupakan pengusaha kecil dan menengah (97%) dan hanya 3 % yang merupakan pengusaha besar (<http://www.iwapi.or.id>).

Jumlah tersebut, sangat mungkin akan bertambah sejalan dengan waktu. Fenomena ini memunculkan berbagai pertanyaan yang menarik untuk dijawab. Mengapa para wanita tersebut memilih menjadi pengusaha? Apakah motivasi mereka?

Karena itu, penelitian ini dimaksudkan untuk mengeksplorasi motivasi wanita dalam

* Dana penelitian ini diperoleh melalui program Quality of Undergraduate Education Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Gadjah Mada tahun 2002/2003.

memilih pekerjaan; menjadi seorang *entrepreneur* atau menjadi karyawan (*employee*), dengan menguji pengaruh empat kebutuhan psikologis (*psychological needs*) – prestasi (*achievement*); afiliasi (*affiliation*); otonomi (*autonomy*); dominasi (*dominance*) – yang terkait dalam pemilihan karir sebagai *entrepreneur*. Penelitian tentang motivasi *entrepreneur* wanita di Singapura yang dilakukan oleh Lee (1997) dijadikan acuan utama penelitian ini.

Tujuan utama penelitian ini adalah:

- memahami karakteristik *entrepreneur* wanita di Indonesia, khususnya di Yogyakarta;
- mengidentifikasi sejauhmana *entrepreneur* wanita dan karyawan wanita berbeda dalam kebutuhan akan prestasi, afiliasi, otonomi, dan dominasi mereka;

- mengeksplorasi sejauh mana variabel demografi mempengaruhi kebutuhan akan prestasi, afiliasi, otonomi, dan dominasi.

Teori tentang *entrepreneurship* akan dibahas pada bagian selanjutnya, yang diteruskan dengan uraian teori kebutuhan yang diikuti dengan perumusan hipotesis. Metode dan hasil penelitian akan diuraikan pada bagian selanjutnya dan ditutup dengan simpulan, keterbatasan dan saran atau implikasi.

1. Landasan Teori dan Hipotesis

Definisi Entrepreneur

Dalam literatur, ditemukan beberapa definisi tentang siapa yang disebut sebagai seorang *entrepreneur*. Tabel 1 merangkum beberapa definisi tersebut.

Tabel 1. Beberapa Definisi *Entrepreneur*

Peneliti	Definisi
Schumpeter (1934)	<i>An entrepreneur is a person who carries out new combinations, causing discontinuity. The carrying out of new combinations can include a new good or quality of a good, a new method of production, opening of a new market, conquest of a new source of raw materials or the reorganization of any industry.</i>
Hoselitz (1960)	<i>The entrepreneur is one who buys at a price that is certain and sells at a price that is uncertain.</i>
Leibenstein (1968)	<i>An entrepreneur is one who marshals all resources necessary to produce and market a product that answers a market deficiency.</i>
Kirzner (1985)	<i>An entrepreneur is one who perceived profits opportunities and initiated action to fill currently unsatisfied needs.</i>
Bygrave dan Hofer (1991)	<i>An entrepreneur is one who perceives an opportunity and creates an organization to pursue it.</i>

Sumber: Dirangkum dari Misra and Kumar (2000).

Lebih lanjut, berdasar beberapa penelitian sebelumnya, Ucbasaran, et al. (2000) mengidentifikasi beberapa tipe *entrepreneur*, yaitu:

- nascent entrepreneur*, yaitu *entrepreneur* yang memulai sebuah bisnis baru;

- b. *novice entrepreneur*, yaitu *entrepreneur* yang tidak mempunyai pengalaman bisnis, baik sebagai pendiri, pewaris, maupun pembeli sebuah bisnis;
- c. *habitual entrepreneur*, yaitu *entrepreneur* yang memiliki pengalaman bisnis, baik sebagai pendiri, pewaris, maupun pembeli sebuah bisnis;
- d. *serial entrepreneur*, yaitu *entrepreneur* yang sebelumnya menjual atau menutup bisnis yang dipunyainya tetapi kemudian mewarisi, mendirikan, dan atau membeli bisnis baru yang lain; dan
- e. *portfolio entrepreneur*, yaitu *entrepreneur* yang tetap memiliki bisnis asal dan di kemudian hari mewarisi, mendirikan, dan atau membeli bisnis lain.

Entrepreneur yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah semua jenis *entrepreneur* dalam kategori yang dibuat oleh Ucbasaran, et al. (2000).

Teori tentang kebutuhan

Dalam sebagian besar literatur teori kebutuhan, banyak ahli menawarkan berbagai definisi untuk konsep kebutuhan (*needs*). Secara umum, definisi kebutuhan melibatkan tiga elemen kunci:

- kebutuhan adalah keadaan ketidakseimbangan (*disequilibrium*) atau kekurangan (Murray, 1938; Maslow, 1974);
- kebutuhan mendorong tindakan (Murray, 1938; Miller dan Dellard, 1974); dan
- kebutuhan adalah potensi atau kesiapan untuk merespon atau bertindak dengan cara tertentu dalam kondisi tertentu (Murray, 1938; Liverant, 1958).

Karenanya, selama tidak ada halangan dalam memenuhinya, kebutuhan tidak menjadi elemen penting dalam kepribadian atau kehidupan seseorang. Dengan kata lain, hanya kebutuhan yang tidak terpenuhi yang akan memotivasi seseorang untuk bertindak sebagai usaha untuk mencapai keadaan seimbang (*equilibrium*) atau mengurangi ketidaknyamanan.

Kebutuhan akan prestasi (need for achievement)

Mengacu teori motivasi dari McClelland (1976), kebutuhan akan prestasi merupakan salah satu faktor kritis yang menentukan tingkat kinerja seseorang. McClelland menyatakan bahwa seseorang yang mempunyai kebutuhan akan prestasi yang tinggi mempunyai keinginan yang kuat untuk sukses. Menurutnya, ada tiga atribut yang melekat pada seseorang yang mempunyai kebutuhan akan prestasi yang tinggi, yaitu (a) menyukai tanggung jawab pribadi dalam mengambil keputusan, (b) mau mengambil resiko sesuai dengan kemampuannya, dan (c) memiliki minat untuk selalu belajar dari keputusan yang telah diambil.

Dalam penelitian lain, Cromie (2000) mengilustrasikan perbedaan antara seseorang dengan kebutuhan akan prestasi yang tinggi dan yang rendah dengan melihat bagaimana seorang pengangguran mencari pekerjaan. Sampel penelitian Cromie adalah pengangguran di Amerika Serikat. Pengangguran dengan kebutuhan akan prestasi yang tinggi lebih aktif dalam mencari pekerjaan. Ia mulai mencari pekerjaan lebih awal, melamar ke lebih banyak perusahaan, lebih banyak ke luar kota untuk mencari pekerjaan, dan menggunakan lebih banyak cara untuk mendapatkan pekerjaan. Sebaliknya, pengangguran dengan kebutuhan akan prestasi yang rendah lebih banyak di rumah dan menggantungkan santunan sosial dari pemerintah.

Sengupta dan Debnath (1994) dalam penelitiannya di India menemukan bahwa kebutuhan akan prestasi mempunyai pengaruh besar dalam tingkat kesuksesan seorang *entrepreneur*. Karenanya, hipotesis pertama yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

H1: *Entrepreneur* wanita dimotivasi oleh kebutuhan akan prestasi yang lebih tinggi daripada karyawan wanita.

Kebutuhan akan afiliasi (need for affiliation)

Pada dasarnya, kebutuhan akan afiliasi berkaitan dengan pemeliharaan sikap yang hangat dan bersahabat dalam berhubungan dengan orang lain. Hill (1987) memberikan kerangka kerja yang komprehensif untuk meneliti motif afiliasi dengan mengidentifikasi empat alasan seseorang melakukan kontak sosial, yaitu pengaruh positif (*positive affect*), perhatian atau penghargaan (*attention or praise*), dukungan emosional (*emotional support*), dan perbandingan sosial (*social comparison*).

Secara umum, seseorang dengan kebutuhan akan afiliasi yang tinggi tidak terkait dengan penyelesaian tugas kecuali jika penyelesaian tugas tersebut merupakan syarat untuk membangun hubungan antarpribadi (Atkinson dan Reitman, 1956). Beberapa penelitian menemukan bahwa orang dengan kebutuhan akan afiliasi yang moderat cenderung dapat menjadi manajer atau asisten yang efektif daripada mereka yang mempunyai kebutuhan akan afiliasi yang rendah atau tinggi (Boyatzis, 1974).

Lebih lanjut, Lee (1997) menyatakan bahwa orang dengan kebutuhan akan afiliasi yang tinggi lebih menyukai berkumpul dengan orang lain. Kecenderungan ini cocok untuk peran karyawan pada perusahaan besar, kompleks, dan birokratis. Menurut beberapa penelitian sebelumnya, bisnis yang dimiliki oleh wanita adalah bisnis kecil karena keterbatasan modal, sehingga bisnis ini tidak sebaik kondisi bisnis besar dalam memenuhi kebutuhan akan afiliasi. Karenanya, hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:

H2: *Entrepreneur* wanita dimotivasi oleh kebutuhan akan afiliasi yang lebih rendah daripada karyawan wanita.

Kebutuhan akan otonomi (need for autonomy)

Dalam Edward Personal Preference Schedule, otonomi didefinisikan sebagai “*to do things without regard to what others may*

think” dan “*to avoid responsibilities and obligations*” (sebagaimana dikutip dalam Lee, 1997). Menurut Murray (1938), kebutuhan akan otonomi akan mengendalikan orang yang tidak menginginkan dirinya untuk memimpin atau dipimpin, orang cenderung ingin bekerja dengan caranya sendiri, tidak dipengaruhi dan tidak didorong oleh orang lain dan kebutuhan ini muncul sebagai pemberontakan terhadap atau pelarian dari kontrol orang lain. Orang dengan kebutuhan akan otonomi yang tinggi biasanya lebih menyukai kerja mandiri, lebih tidak peduli terhadap opini dan aturan orang lain, dan lebih menyukai untuk membuat keputusan sendiri (Atkinson, 1958).

Menurut Baum et al. (1993), teori-teori ilmu *entrepreneurship* menyebutkan bahwa ketertarikan seseorang untuk menjadi entrepreneur didorong oleh kebutuhan akan otonomi dari sebuah kelompok tertentu dengan mengatur keterbatasan sumberdaya manusia dan modal. Dibandingkan dengan karyawan yang dibayar, pemilik bisnis memiliki tingkat kebebasan yang lebih tinggi dalam menjalankan tugas/pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Karenanya, hipotesis ketiga yang akan diuji adalah:

H3: *Entrepreneur* wanita dimotivasi oleh kebutuhan akan otonomi yang lebih tinggi daripada karyawan wanita.

Kebutuhan akan dominasi

Dorongan untuk mendominasi hadir dalam keinginan seseorang untuk mengendalikan emosi dan perilaku orang lain (Murray, 1938). Orang dengan kebutuhan akan dominasi yang tinggi cenderung mencari kesempatan untuk memimpin dan lebih menyukai mengendalikan orang dan urusan lain (Murray, 1938)

Lebih lanjut, Lee (1997) menjelaskan bahwa orang dengan kebutuhan akan dominasi yang tinggi akan selalu menjaga atau berusaha mencapai kendali untuk mempengaruhi orang lain, sehingga sebagai akibatnya situasi hirarkis seperti yang ditemukan dalam

organisasi yang besar dan kompleks akan cocok untuk orang seperti ini. Penelitian dalam bidang ini menemukan bahwa orang yang menjadi pucuk pimpinan dalam sebuah bisnis biasanya dimotivasi oleh kebutuhan akan dominasi yang tinggi.

Dengan menjadi pemilik bisnis, seorang *entrepreneur* akan mempunyai dominasi yang tinggi dalam perusahaan, karena kewenangan yang dimilikinya. Sebaliknya, karyawan hanya diberi kewenangan terbatas untuk menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Hipotesis keempat penelitian ini adalah:

H4: *Entrepreneur* wanita dimotivasi oleh kebutuhan akan dominasi yang lebih tinggi daripada karyawan wanita.

METODE PENELITIAN

Metode pemilihan sampel

Metode pemilihan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *convenience sampling* (Sekaran, 1992). Kuesioner diberikan secara langsung kepada responden. Untuk memudahkan pendistribusian kuesioner, penulis bekerja sama dengan Ikatan Wanita Pengusaha Indonesia (IWAPI) Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Responden penelitian ini terdiri dari dua kelompok, yaitu *entrepreneur* wanita dan karyawan wanita dari berbagai perusahaan kecil menengah dan mereka yang berdomisili di Daerah Istimewa Yogyakarta, yang terbagi dalam 5 kabupaten: Kodya Yogyakarta, Bantul, Sleman, Kulonprogo dan Gunung Kidul. Penulis tidak membatasi jumlah responden untuk tiap daerah, minimal 50 responden untuk tiap kelompok kategori.

Instrumen penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan *Manifest Needs Questionnaire* (MNQ) yang dikembangkan Steers dan Braunstein (1976) sebagai instrumen dalam pengumpulan data yang akan mengukur empat kebutuhan

responden – prestasi, afiliasi, otonomi, dan dominasi. Instrumen ini terdiri dari 20 item yang mengukur sikap responden terhadap perilaku tertentu dalam lingkungan kerja. Skala Likert dengan tujuh nilai sikap digunakan untuk setiap item. Selain respon atas 20 item tersebut, penulis juga mendata responden berdasarkan demografi, seperti umur sekarang, umur saat memulai usaha, pendidikan, status perkawinan dan latar belakang keluarga.

Metode analisis data

Penulis menggunakan analisis statistik deskriptif untuk melihat kecenderungan sentral (*central tendency*). Analisis kecenderungan sentral ini, salah satunya menghasilkan profil *entrepreneur* wanita di Yogyakarta, yang terkait dengan beberapa variabel demografi. Disamping itu, nilai alfa Cronbach (*Cronbach's α*) digunakan untuk melihat konsistensi *internal* MNQ.

Uji *t* digunakan untuk membandingkan tingkat kebutuhan antar kelompok responden: *entrepreneur* wanita dan karyawan wanita. Selanjutnya, analisis regresi digunakan untuk mengidentifikasi faktor demografi (variabel independen) yang mempengaruhi tingkat kebutuhan akan prestasi, afiliasi, otonomi, dan dominasi (variabel dependen). Data yang telah terkumpul kemudian diolah dengan bantuan program SPSS.

Hasil Penelitian

Sampel

Dalam penelitian ini telah disebar 100 kuesioner untuk pengusaha wanita dan 150 kuesioner untuk karyawan wanita di Daerah Istimewa Yogyakarta. Kuesioner yang berhasil dikumpulkan kembali adalah 165 buah dengan rincian 62 buah kuesioner untuk pengusaha wanita dan 103 buah kuesioner untuk karyawan wanita. Semua kuesioner untuk pengusaha wanita telah diisi secara lengkap dan benar oleh responden sedangkan untuk kuesioner karyawan wanita hanya 96 buah

yang telah diisi lengkap dan benar. Jadi secara keseluruhan, ada 158 buah kuesioner yang valid (*response rate* = 63%). Distribusi responden ditunjukkan oleh Tabel 2.

Tabel 2. Distribusi Responden

	<i>Entrepreneur</i> (n=62)		<i>Karyawan</i> (n=96)	
	<i>n</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
<i>Wilayah</i>				
Bantul	18	29,0	12	12,5
Gunungkidul	17	27,4	10	10,4
Kulonprogo	0	0,0	9	9,4
Sleman	1	1,6	6	6,2
Yogyakarta	26	42,0	59	61,5
<i>Agama</i>				
Islam	54	87,1	91	94,8
Non-Islam	8	12,9	5	5,2
<i>Suku</i>				
Jawa	55	88,7	90	93,8
Sunda	2	3,2	1	1,0
Batak	0	0,0	0	0,0
Betawi	2	3,2	0	0,0
Lain-lain	3	4,9	5	5,2
<i>Pendidikan responden</i>				
<i>Tidak lulus SD</i>	3	4,8	3	3,1
<i>SD</i>	4	6,5	4	4,2
<i>SMP</i>	14	22,6	6	6,3
<i>SMA</i>	18	29,0	48	50,0
<i>D3</i>	10	16,1	17	17,7
<i>S1</i>	13	21,0	18	18,8
<i>S2</i>	0	0,0	0	0,0

Sumber: Data primer

Reliabilitas instrumen

Nilai alfa Cronbach digunakan untuk mengukur konsistensi internal instrumen penelitian yang digunakan. Yang menarik, meskipun instrumen serupa telah digunakan oleh penelitian sebelumnya dan nilai alfa Cronbachnya cukup tinggi (Lee, 1997), namun dalam penelitian ini, beberapa nilai alfa Cronbachnya sangat rendah ($\ll 0,5$) pada dua kelompok sampel, terutama pada item untuk

mengukur tingkat kebutuhan akan afiliasi pada kelompok *entrepreneur* yang hanya bernilai lebih kecil dari 0,1 (lihat Tabel 3).

Perbandingan karakteristik entrepreneur dan karyawan wanita

Karakteristik yang dibandingkan adalah karakteristik personal, tingkat pendidikan, dan latar belakang keluarga. Tabel 4 merangkum nilai karakteristik ini.

Tabel 3. Nilai Alfa Cronbach

	Prestasi	Afiliasi	Otonomi	Dominasi
--	----------	----------	---------	----------

<i>Entrepreneur</i>	0,61	0,03	0,13	0,56
<i>Karyawan</i>	0,28	0,43	0,33	0,66

Sumber: Data primer

Tabel 4. Karakteristik Personal *Entrepreneur* Wanita dan Karyawan Wanita

	Entrepreneur			Karyawan		
	Rata-rata	Median	Simpangan baku	Rata-rata	Median	Simpangan baku
Umur	34,8	32,0	9,9	32,1	30,0	9,3
<i>Status perkawinan</i>						
Belum kawin	11	Kawin		33	Kawin	
Kawin	45			60		
Janda	6			3		
<i>Umur saat mulai usaha/bekerja</i>	24,9	24,0	5,9	21,0	21,5	5,2

Sumber: Data primer

Untuk membandingkan secara statistik, nilai korelasi Phi digunakan, karena data mempunyai tingkat pengukuran (*level of measurement*) nominal. Uji korelasi menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara umur *entrepreneur* wanita dan karyawan wanita saat ini, tetapi terdapat perbedaan yang signifikan antara umur *entrepreneur* wanita dan karyawan wanita pada saat memulai usaha atau bekerja. Umur saat memulai usaha *entrepreneur* wanita secara umum lebih tua daripada umur saat mulai bekerja karyawan wanita seperti diperlihatkan oleh Tabel 4.

Uji *t* sample-independen tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan antara tingkat pendidikan *entrepreneur* wanita dan karyawan wanita. Namun demikian, tabulasi silang, dan uji korelasi Phi pada tingkat kepercayaan 0,05 menunjukkan terdapat korelasi antara tingkat pendidikan dan pilihan profesi, antara menjadi *entrepreneur* dan karyawan. Menariknya, separuh lebih karyawan wanita mempunyai pendidikan yang sama atau lebih tinggi daripada *entrepreneur* wanita. Temuan ini menarik untuk dielaborasi lebih lanjut. Penelitian tentang kewirausahaan sebelumnya menemukan bahwa akses terhadap informasi

merupakan salah satu faktor penentu seseorang memulai wirausaha (Leibenstein, 1966). Namun, akses terhadap informasi yang dalam hal ini direpresentasikan dalam tingkat pendidikan, bukanlah satu-satunya elemen kontekstual yang terkait. Selain itu, diantaranya, terdapat faktor akses terhadap modal dan juga jaringan sosial (Andersen, 2001; Kristiansen dan Ryen, 2002).

Table 5 menunjukkan tingkat pendidikan dan pekerjaan suami responden. Uji *t* sampel-independen tidak menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara profesi responden (*entrepreneur* atau karyawan wanita) dan tingkat pendidikan suami. Lebih dari separuh suami *entrepreneur* dan karyawan wanita, dua-duanya, berpendidikan SMA atau lebih tinggi. Kasus yang sama ditemui pada jenis pekerjaan suami. Yang menarik, rata-rata suami dari *entrepreneur* dan karyawan wanita merupakan wirausahawan.

Tabel yang sama juga menunjukkan bahwa pekerjaan ayah dari *entrepreneur* wanita sebagian besar adalah petani dan justru pekerjaan ayah karyawan wanita adalah *entrepreneur* (wirausahawan/pedagang). Yang menarik, tingkat pendidikan ayah *entrepreneur* wanita secara umum justru lebih

rendah daripada pendidikan ayah karyawan wanita.

Ibu dari *entrepreneur* wanita sebagai besar berpendidikan setingkat SD. Hal yang sama juga ditemukan pada ibu karyawan wanita. Namun, persentase ibu karyawan wanita yang

berpendidikan setingkat SMA juga sama dengan yang berpendidikan SD (lihat Tabel 5). Pada tabel yang sama terlihat bahwa baik ibu *entrepreneur* atau karyawan wanita sebagian besar merupakan *entrepreneur* (wirausahawan/pedagang).

Tabel 5. Pendidikan dan Pekerjaan Suami, Ayah, dan Ibu

	Entrepreneur						Karyawan					
	Suami		Ayah		Ibu		Suami		Ayah		Ibu	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
<i>Pendidikan</i>												
Tidak lulus SD	1	2,0	5	8,1	16	25,8	0	0,0	0	0,0	23	24,0
SD	4	8,0	19	30,6	17	27,4	2	5,5	2	5,5	25	26,0
SMP	8	16,0	19	30,6	13	21,0	3	10,1	3	10,1	17	17,7
SMA	14	28,0	13	21,0	12	19,4	28	38,5	28	38,5	25	26,0
D3	7	14,0	3	4,8	2	3,2	7	12,8	7	12,8	4	4,2
S1	14	28,0	1	1,6	1	1,6	19	30,3	19	30,3	2	2,1
S2	2	4,0	2	3,2	1	1,6	0	0,0	0	0,0	0	0,0
<i>Pekerjaan</i>												
Wirausahawan/ Pedagang	13	21,0	13	21,0	22	35,5	20	20,9	20	20,9	41	42,7
Pegawai Negeri Sipil	10	16,1	15	24,2	2	3,2	11	13,3	11	13,3	9	9,4
TNI/Polisi	4	6,5	3	4,8	1	1,6	1	3,2	1	3,2	0	0,0
Pegawai Swasta	9	14,5	5	8,1	3	4,8	16	15,8	16	15,8	2	2,1
Petani	5	8,1	20	32,3	13	21,0	2	4,4	2	4,4	10	10,4
Lain-lain	21	33,9	6	9,7	21	33,9	46	42,4	46	42,4	34	35,4

Sumber: Data primer

Apakah ada kaitan antara latar belakang keluarga dalam hal kewirausahaan dan pilihan menjadi *entrepreneur* di kalangan wanita? Dari semua *entrepreneur* wanita, 48% yang ayah atau ibu atau suaminya merupakan *entrepreneur*. Nilai untuk karyawan wanita untuk hal ini justru lebih tinggi (51%). Temuan ini tidak mengindikasikan adanya hubungan antara latar belakang keluarga dalam hal kewirausahaan dan pilihan menjadi *entrepreneur*.

Perbandingan rata-rata

Tabel 6 menunjukkan nilai rata-rata dari 20 item pernyataan. Yang menarik, nilai tertinggi dan terendah yang diberikan oleh *entrepreneur* wanita sama dengan yang diberikan oleh karyawan wanita, yaitu pada item 2 kebutuhan akan prestasi dan item 2 kebutuhan akan otonomi. Nilai item 2 pada kebutuhan otonomi

yang rendah mungkin dipengaruhi oleh nilai-nilai ketimuran yang dipegang baik oleh *entrepreneur* dan karyawan wanita.

Selanjutnya, analisis perbandingan rata-rata nilai pada empat kebutuhan (prestasi, afiliasi, otonomi, dan dominasi) ditunjukkan oleh Tabel 7. Pada tingkat kepercayaan 90%, dapat ditarik simpulan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara tingkat kebutuhan akan afiliasi *entrepreneur* dan karyawan wanita dan antara tingkat kebutuhan akan dominasi. Uji *t* tidak menemukan adanya perbedaan yang signifikan antara tingkat kebutuhan akan prestasi dan kebutuhan akan otonomi kedua kelompok ini. Temuan ini mendukung hipotesis 2 dan 4 yang masing-masing menyatakan bahwa *entrepreneur* wanita dimotivasi oleh kebutuhan akan afiliasi yang lebih rendah daripada karyawan wanita dan *entrepreneur*

wanita dimotivasi oleh kebutuhan akan dominasi yang lebih tinggi daripada karyawan wanita. Namun hipotesis 1 dan 3 tidak didukung oleh temuan penelitian ini. Hipotesis 1 dan 3 berturut-turut menyatakan bahwa

entrepreneur wanita dimotivasi oleh kebutuhan akan prestasi yang lebih tinggi daripada karyawan wanita dan *entrepreneur* wanita dimotivasi oleh kebutuhan akan otonomi yang lebih tinggi daripada karyawan wanita.

Tabel 6. Nilai rata-rata semua item

	Pengusaha (n=62)		Karyawan (n=96)	
	Rata-rata	Simpangan baku	Rata-rata	Simpangan baku
<i>Kebutuhan akan prestasi</i>				
Saya mengerjakan tugas-tugas yang cukup sulit dengan sangat baik.	5,69	1,84	5,24	1,60
Saya berusaha keras meningkatkan prestasi kerja saya.	6,63	0,85	6,59	0,66
Saya mau mengambil resiko (yang sedang) dan berpikir keras untuk selalu dapat bekerja dengan baik.	6,05	1,23	5,52	1,80
Saya mencari tanggung jawab tambahan dalam tugas-tugas yang dibebankan kepada saya.	3,77	2,26	3,79	2,21
Saya berusaha melakukan sesuatu dengan lebih baik daripada yang dilakukan oleh rekan/kolega saya.	6,11	1,47	5,92	1,61
<i>Kebutuhan akan afiliasi</i>				
Saya berusaha untuk bekerja dalam kelompok.	5,65	1,69	5,71	1,66
Saya memperhatikan perasaan orang lain dalam pekerjaan.	6,19	1,19	6,02	1,49
Saya lebih menyukai bahwa saya mengerjakan pekerjaan saya sendiri dan orang lain mengerjakan pekerjaan mereka.	5,11	2,03	5,40	1,95
Saya mengemukakan ketidaksetujuan dengan orang lain secara terbuka.	4,76	2,19	5,45	1,73
Saya berbincang-bincang tentang masalah di luar bisnis dengan orang lain.	4,11	2,28	4,94	1,93
<i>Kebutuhan akan otonomi</i>				
Saya berusaha menjadi bos bagi diri saya sendiri dalam setiap tugas yang diberikan kepada saya.	5,53	1,81	5,29	1,94
Saya bekerja dengan cara yang saya sukai tanpa mempedulikan pendapat orang lain.	2,10	1,48	2,42	2,00
Saya tidak mempedulikan aturan yang menghalangi kebebasan personal.	2,74	1,76	2,26	1,75
Saya menganggap diri saya sebagai bagian dari tim/kelompok dalam pekerjaan saya.	5,97	1,48	6,11	1,36
Saya berusaha melakukan yang terbaik untuk bekerja sendirian dalam setiap pekerjaan.	5,16	1,98	5,27	2,01
<i>Kebutuhan akan dominasi</i>				
Saya selalu mencari peran aktif dalam kepemimpinan kelompok.	5,19	1,72	4,81	2,04
Saya menghindari usaha yang mempengaruhi orang lain agar melihat sesuatu sesuai dengan cara pandang saya.	3,97	2,07	4,19	2,24
Saya selalu mengatur dan mengarahkan aktivitas orang lain.	3,53	2,24	2,71	1,89
Saya berusaha dengan sungguh-sungguh untuk mendapatkan lebih banyak kendali terhadap seluruh aktivitas dalam bekerja.	5,03	1,96	4,67	2,13
Saya berusaha dengan sungguh-sungguh untuk memegang komando ketika bekerja dalam kelompok.	5,34	2,08	4,75	2,08

Sumber: Data primer

Tabel 7. Perbandingan tingkat kebutuhan

	Entrepreneur (n=61)		Karyawan (n=96)		p
	Rata-rata	Simpangan baku	Rata-rata	Simpangan baku	

Kebutuhan akan prestasi	5,65	1,01	5,41	0,84	0,11
Kebutuhan akan afiliasi	5,16	0,87	5,50	0,97	0,03
Kebutuhan akan otonomi	4,30	0,81	4,27	0,95	0,84
Kebutuhan akan dominasi	4,61	1,21	4,22	1,35	0,07

Sumber: Data primer

Analisis data demografis

Data demografis yang dianalisis adalah tingkat pendidikan, umur sekarang, dan urutan kelahiran dalam keluarga. Tabel 8 merangkum urutan kelahiran dan jumlah saudara

responden. Uji perbandingan rata-rata dengan data yang diperlihatkan oleh Tabel 8 tidak menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan pada distribusi nilai antara kedua kelompok tersebut.

Tabel 8. Keluarga *entrepreneur* dan karyawan wanita

	<i>Entrepreneur</i> (n=58)			Karyawan (n=62)		
	Rata-rata	Median	Simpangan baku	Rata-rata	Median	Simpangan baku
Anak ke-	2,4	2,0	1,5	2,4	2,0	1,4
Jumlah saudara	4,8	4,0	2,0	4,4	4,0	2,1

Sumber: Data primer

Selanjutnya, analisis empat model regresi dilakukan yang masing-masing dengan variabel dependen tingkat kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan otonomi, dan kebutuhan akan dominasi. Untuk setiap model, variabel independennya adalah tingkat pendidikan, umur sekarang, dan urutan kelahiran dalam keluarga (anak ke-). Tingkat pendidikan ditemukan sebagai faktor signifikan dalam menentukan tingkat kebutuhan akan prestasi ($\beta = 0,23$, $p=0,01$) dan afiliasi ($\beta = 0,18$, $p=0,05$). Umur sekarang merupakan faktor signifikan dalam menentukan tingkat kebutuhan akan otonomi ($\beta = 0,34$, $p=0,01$) dan dominasi ($\beta = 0,17$, $p=0,05$).

DISKUSI

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara tingkat kebutuhan akan afiliasi dan dominasi antara *entrepreneur* wanita dengan karyawan wanita. Tingkat rata-rata kebutuhan akan afiliasi untuk *entrepreneur* wanita lebih rendah (5,16) dibandingkan dengan karyawan wanita (5,50). Hal ini dikarenakan karyawan wanita

lebih sering melakukan kontak sosial dan intensitas berkumpul dengan orang lain yang lebih tinggi di dalam kelompok kerjanya dalam melaksanakan tugasnya dibandingkan *entrepreneur* wanita. Dalam menyelesaikan pekerjaan misalnya, seorang karyawan seringkali harus berhubungan dengan bagian lain yang secara otomatis menuntut mereka untuk berhubungan dengan orang lain dengan pemeliharaan sikap kerjasama yang hangat dan bersahabat. Tingkat rata-rata kebutuhan akan afiliasi untuk karyawan wanita yang lebih tinggi dibandingkan dengan *entrepreneur* wanita ini bisa juga disebabkan oleh adanya motif afiliasi yang terkait dengan alasan seseorang melakukan kontak sosial, yaitu pengaruh positif, perhatian atau penghargaan, dukungan emosional dan perbandingan sosial. Sedangkan tingkat rata-rata kebutuhan akan dominasi untuk *entrepreneur* wanita lebih tinggi (4,61) dibandingkan dengan karyawan wanita (4,22) disebabkan oleh peran seorang *entrepreneur* sebagai pimpinan yang harus mempunyai kemampuan untuk memimpin dan mengendalikan orang lain. Dengan menjadi

pemilik bisnis, seorang *entrepreneur* akan mempunyai dominasi yang tinggi dalam perusahaan, karena kewenangan mengelola usaha yang dimilikinya. Sebaliknya karyawan hanya sebatas sebagai pelaksana atas tugas yang dibebankan dan kemungkinan tidak atau sedikit sekali kewenangan yang dimilikinya.

Hasil penelitian ini juga menyebutkan bahwa *entrepreneur* wanita tidak dimotivasi oleh kebutuhan akan prestasi yang lebih tinggi daripada karyawan wanita dan *entrepreneur* wanita juga tidak dimotivasi oleh kebutuhan akan otonomi yang lebih tinggi daripada karyawan wanita. Hal ini berarti bahwa antara *entrepreneur* wanita dan karyawan wanita dimotivasi oleh kebutuhan akan prestasi dan otonomi yang relatif sama. Kebutuhan akan prestasi yang relatif sama ini didorong oleh keinginan yang kuat untuk sukses baik dari sisi *entrepreneur* wanita maupun karyawan wanita. Sedangkan kebutuhan akan otonomi yang relatif sama ini kemungkinan besar disebabkan karena lingkungan kerja yang masih bersifat kekeluargaan dan terjadinya forum diskusi informal antara *entrepreneur* wanita dengan karyawan wanita sangat dimungkinkan.

Tingkat pendidikan *entrepreneur* wanita yang relatif tinggi, yaitu SMA, ternyata berpengaruh pada tingginya kebutuhan akan prestasi dalam arti bahwa responden adalah orang yang lebih memilih bekerja daripada tetap tinggal dirumah sebagai pengangguran (Cromie, 2000). Sedangkan faktor signifikan yang menentukan tingkat kebutuhan akan otonomi dan dominasi adalah umur. Hal ini dimungkinkan karena usia yang semakin matang mempengaruhi pola pikir mereka untuk bekerja lebih mandiri. Mereka menginginkan bekerja dengan caranya sendiri, tidak dipengaruhi dan tidak didorong oleh orang lain dan kebutuhan ini muncul sebagai pemberontakan terhadap atau pelarian dari kontrol orang lain (Murray, 1938)

SIMPULAN

Beberapa simpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah:

1. Profil *entrepreneur* wanita di Yogyakarta adalah sebagai berikut: rata-rata berumur 32 tahun, memulai usaha sejak usia 24 tahun dengan status menikah, dan latar belakang pendidikan adalah SMA. Untuk latar belakang keluarga yang terkait dengan pendidikan suami yaitu rata-rata SMA, pendidikan ayah rata-rata adalah SMP, sedangkan pendidikan ibu adalah SD. *Entrepreneur* wanita di Yogyakarta rata-rata adalah anak kedua dengan jumlah saudara empat orang.
2. *Entrepreneur* wanita di Yogyakarta dimotivasi oleh kebutuhan akan prestasi yang tinggi (5,65 dari skala 7), kebutuhan akan afiliasi yang cukup tinggi (5,16), dan kebutuhan akan otonomi dan dominasi yang sedang (4,30 dan 4,61).
3. Jika dibandingkan dengan karyawan wanita, *entrepreneur* wanita mempunyai kebutuhan afiliasi dan dominasi yang lebih tinggi. Namun, tingkat kebutuhan akan prestasi dan otonomi kedua kelompok ini relatif sama.
4. Tingkat pendidikan mempengaruhi tingkat kebutuhan akan prestasi dan afiliasi secara signifikan, sedang umur mempengaruhi tingkat kebutuhan akan otonomi dan dominasi.

KETERBATASAN PENELITIAN DAN SARAN

Penelitian ini tidaklah tanpa keterbatasan. Pertama, *entrepreneur* wanita yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah hanya mereka yang tergabung dalam Ikatan Wanita Pengusaha Indonesia (IWAPI) Yogyakarta, sehingga kemungkinan temuan akan berbeda jika responden diperluas pada mereka yang tidak tergabung dalam IWAPI.

Kedua, konsistensi internal atau reliabilitas instrumen penelitian untuk beberapa variabel sangat rendah. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang handal pada sebuah kasus di negara lain tidak menjamin hal yang sama jika digunakan dalam konteks yang berbeda. Pengembangan sebuah instrumen untuk mengukur tingkat kebutuhan yang lebih handal dalam konteks Indonesia sangat diperlukan.

Ketiga, penelitian ini tidak mengungkap jenis usaha yang ditekuni oleh para *entrepreneur* wanita. Meskipun dari data yang didapatkan dari IWAPI, jenis usaha yang dijalankan beragam mulai dari ekspor, garmen, rumah makan, sampai ke rumah kos. Perbandingan motivasi antara *entrepreneur* dengan jenis usaha dan besar perusahaan yang berbeda mungkin menunjukkan hasil yang lebih menarik. Disamping itu, akan sangat menarik jika penelitian selanjutnya bisa menginvestigasi hubungan antara jenis motivasi dan tingkat pengembangan dan kesuksesan usaha.

IMPLIKASI

Berdasar hasil studi mengenai *entrepreneur* wanita di Yogyakarta ini, setidaknya ada dua hal yang perlu menjadi perhatian bagi lembaga-lembaga ataupun pihak-pihak yang terkait dengan masalah *entrepreneur*:

- a. Pemenuhan kebutuhan akan prestasi menempati prioritas utama untuk *entrepreneur* wanita. Hal ini berarti bahwa *entrepreneur* wanita mempunyai keinginan yang kuat untuk meraih sukses. Oleh sebab itu dukungan untuk meraih kesuksesan harus selalu diberikan, misalnya melalui pemberian penghargaan baik *monetary* atau *non monetary*, pemberian kesempatan dari sponsor untuk kegiatan-kegiatan yang dapat merangsang para *entrepreneur*. Tentu saja hal ini memberikan konsekuensi logis bagi dunia *entrepreneur* itu sendiri untuk mampu menyediakan sarana dan prasarana yang dapat

memacu para *entrepreneur* wanita untuk meningkatkan kinerja dan prestasinya.

- b. Dengan melihat perbedaan tingkat motivasi antara karyawan wanita dan *entrepreneur* wanita, karyawan wanita lebih dimotivasi oleh kebutuhan akan afiliasi yang tinggi. Hal ini mengindikasikan perlunya upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang hangat dan bersahabat, sistem komunikasi yang baik serta hubungan kerja yang menyenangkan antara karyawan. Usaha-usaha ini perlu dilakukan karena diharapkan dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja lebih giat. Di sisi lain, *entrepreneur* wanita lebih dimotivasi oleh kebutuhan akan dominasi. Hal ini berimplikasi pada penciptaan situasi organisasi yang memberi kesempatan pada *entrepreneur* untuk dapat mengekspresikan gaya kepemimpinan seperti apa yang mereka rasa tepat dan dapat menunjukkan kepentingan akan kontribusi penting untuk kelompoknya.

PUSTAKA

- Atkinson, J., dan W. Reitman, 1956. *Performance as a Function of Motive Strength and Expectancy of Goal Attainment*. Journal of Abnormal and Social Psychology 53: 361-366.
- Baum, J., et al., 1993. *Nationality and Work Role Interactions: A Cultural Contrast of Israeli and US Entrepreneurs Versus Managers' Needs*. Journal of Business Venturing 8: 499-512.
- Boyatzis, R., 1974. Affiliation Motivation dalam McClelland, D., dan R. Steele, eds., *Human Motivation: A Book of Readings*, Morristown, NJ: General Learning Press: 252-276.
- Brisco, R., 2000. *Turning Analog Women into A Digital Work Force*. White Paper, <http://www.rosemarybrisco.com>

- Bygrave, W. D., dan C. F. Hofer, 1991. *Theorizing About Entrepreneurship. Entrepreneurship Theory and Practice*. 16 (3).
- Chell, E., J. M. Haworth and S. A. Brearly, 1991. *The Entrepreneurial Personality: Concepts, Cases and Categories*. London: Routledge.
- Cromie, S. 2000. *Assessing Entrepreneurial Inclinations: Some Approaches and Empirical Evidence*. European Journal of Work and Organizational Psychology. 9 (1): 7-30.
- Hill, C. 1987. *Affiliation Motivation People Who Need People ... But in Different Ways*. Journal of Personality and Social Psychology. 52 (5): 1008-1018.
- Hoselitz, B. 1960. The Early History of Entrepreneurial Theory dalam: Spengler, J, dan W. Allen, eds., *Essays in Economics Thought: Aristotle to Marshall*. Chicago: Rand-McNally.
- Kirzner, I. M. 1985. *Discovery and Capitalist Process*. Chicago: University of Chicago.
- Leibenstein, H. 1968. *Entrepreneurship and Development*. American Economics Review, Vol. 8, No. 2.
- Lee, J. 1997. *The Motivation of Women Entrepreneurs in Singapore*. International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research. 3 (2): 93-110.
- Liverant, S. 1958. *The Use of Rotter's Social Learning Theory in Developing Personality Inventory*. Psychological Monographs. 72 (2).
- Maslow, A. 1974. *Deficiency Motivation and Growth Motivation* dalam : McClelland, D., dan R. Steele, eds., *Human Motivation: A Book of Readings*. Morristown, NJ: General Learning Press: 233-251.
- McClelland, D. 1976. *The Achieving Society*. New York: Irvington Publishers.
- Miller, N., dan J. Dellard, 1974. *Drive and Reinforcement – Four Fundamentals of Learning* dalam : McClelland, D., dan R. Steele, eds., *Human Motivation: A Book of Readings*. Morristown, NJ: General Learning Press.
- Misra, S. and E. S. Kumar, 2000. *Entrepreneurial Resourcefulness: A Proximal Conceptualization of Entrepreneurial Behavior*. The Journal of Entrepreneurship. 9 (2): 135-154.
- Murray, H. 1938. *Explorations in Personality*. Oxford: Oxford University Press.
- Schumpeter, J. 1934. *The Theory of Economic Development*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Sengupta, S. K., and S. K. Debnath, 1994. *Need for Achievement and Entrepreneurial Success: A Study of Entrepreneurs in Two Rural Industries in West Bengal*. The Journal of Entrepreneurship. 3 (2) : 191-204.
- Steers, R. and D. Braunstein, 1976. *A behaviourally-based measure of manifest needs in work settings*. Journal of Vocational Behaviour. 9: 251-266.
- Stevenson, H. H, M. J. Roberts and H. I Grousbeck, 1989. *New Business Ventures and the Entrepreneur*. Homewood: Irwin.
- Still, L. V., dan W. Timms, 2000. *Women's Business: The Flexible Alternative Workstyle for Women*. Women in Management Review. 15 (5/6) : 272-282.
- Ucbarasan, D., P. Westhead, dan M. Wright, 2000. *The Focus of Entrepreneurial Research: Contextual and Process Issues*. Proceeding of the Tenth Global Entrepreneurship Conference. March.