

**PERBEDAAN TINGKAT MOTIVASI BERPRESTASI ANTARA
KARYAWAN TETAP DAN KONTRAK DI BANK PANIN KCU COKELAT SURABAYA
(Ditinjau Dari Jenis Kelamin)**

Yuli Nurhayati

Psikologi, FIP, Unesa, im_yulie@yahoo.com

Hermien Laksmiwati

Psikologi, FIP, Unesa, hlaksmiwati@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara metodologik dan empiris apakah ada Perbedaan Tingkat Motivasi berprestasi antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak, ditinjau dari jenis kelamin. Ada 3 variabel dalam penelitian ini, yaitu: (a) Motivasi Berprestasi, (b) Tipe Karyawan, dan (c) Jenis Kelamin diukur dengan menggunakan metode skala likert yang dimodifikasi dan dengan menggunakan skala Motivasi Berprestasi.

Penelitian ini merupakan tipe penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Panin KCU Cokelat Surabaya, dan didapatkan 60 sampel masing-masing 30 sampel dari karyawan tetap, yang terdiri dari 15 karyawan laki-laki dan 15 karyawan perempuan. 30 sampel selanjutnya dari karyawan kontrak yang terdiri dari 15 karyawan laki-laki dan 15 karyawan perempuan. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah teknik anava dua jalur. Uji anava digunakan untuk menguji antara dua variable atau lebih dan apakah kedua varians sama atau tidak dengan menggunakan bantuan komputer (SPSS 18 *for windows*).

Teknik analisis anava dua jalur ini menggunakan dasar pengambilan keputusan apabila nilai signfikansi $P > 0,05$ maka H_0 diterima dan sebaliknya bila nilai signifikansi $P < 0,05$ maka H_0 ditolak. Hasil yang didapat adalah: (a) Ada perbedaan tingkat motivasi berprestasi pada karyawan tetap dengan karyawan kontrak di PT. Bank Panin KCU Cokelat Surabaya, (b) Ada perbedaan tingkat motivasi berprestasi pada karyawan laki-laki dengan karyawan perempuan di PT. Bank Panin KCU Cokelat Surabaya, (c) Ada interaksi antara tipe karyawan dengan jenis kelamin terhadap tingkat motivasi berprestasi di PT. Bank Panin KCU Cokelat Surabaya.

Kata Kunci: Motivasi Berprestasi, Karyawan Tetap, dan Karyawan Kontrak

Abstract

This purpose of this study is to tested the difference of achievement motivation level between permanent and contract employees based on gender. There are three variables, namely (a) achievement motivation, (b) employees status and (c) sex measured using likert scale methode which is modified and achievement motivation scale.

This study used quantitative research method. The data were taken from employees who work in PT. Bank Panin KCU Cokelat Surabaya. Sampling was done by purposive random sampling technique, and it was got 60 samples, which are 30 samples of contract employees which are 15 men and 15 women. The analysis method of this research is two-way anova.

Two way anova technique uses basic of taking decision. The data will be tested based on the decision. If the significant value is $P > 0,05$, H_0 will be received and if the significant value is $P < 0,05$, H_0 will be rejected. The results are: (a) there are difference of achievement motivation level between permanent and contract employees at PT. Bank Panin KCU Cokelat Surabaya, (b) there are difference of achievement motivation level between men and women employees at PT. Bank Panin KCU Cokelat Surabaya, and (c) there is interaction between employees status and gender in the level of achievement motivation at PT. Bank Panin KCU Cokelat Surabaya.

Keywords: Achievement Motivation, Permanent Employees, and Contract Employees.

PENDAHULUAN

Salah satu bisnis yang bergerak di bidang jasa adalah perbankan. Di era globalisasi ini kompetisi antar bank menjadi sangat ketat. Hal ini dikarenakan banyak perusahaan yang bergerak dalam bidang yang sama, berada dalam pasar yang sama, dan memperebutkan nasabah yang sama. Bank yang tidak mempunyai

produktivitas yang baik serta memberikan kualitas pelayanan yang terbaik tidak akan dapat bertahan di tengah persaingan yang ada.

Sebagai institusi pelayanan keuangan yang berhubungan dengan pengumpulan dan penyaluran dana, bank harus meningkatkan produktivitasnya. Produktivitas bank diukur berdasarkan kemampuannya dalam

mengumpulkan dan menyalurkan dana kepada masyarakat. Bank yang mampu mengumpulkan dana dengan baik akan mempunyai kesempatan untuk menyalurkan kembali dana yang dikumpulkannya itu kepada masyarakat dalam bentuk pinjaman. Kegiatan mengumpulkan dan menyalurkan kembali dana yang diperoleh tersebut, bank mendapatkan keuntungan dari selisih bunga yang diberikannya kepada nasabah penabung dengan bunga yang didapatkannya dari nasabah peminjam. Berdasarkan cara inilah bank beroperasi dan mempertahankan hidupnya.

Bank Panin salah satunya, berdiri sejak tahun 1971 tumbuh dengan pesat seiring dengan stabilnya perekonomian di Indonesia hingga saat ini. Pertumbuhan Bank Panin selain didukung oleh *regulator*, nasabah, serta para pemilik saham, salah satu pendukung yang berpengaruh adalah karyawan. Bank Panin telah berhasil merekrut dan mempertahankan karyawan berbakat. Karyawan di bank mempunyai peranan yang sangat besar agar dapat melaksanakan kegiatan usahanya dengan baik. Walaupun bank memiliki gedung yang megah, sarana Anjungan Tunai Mandiri (ATM) yang banyak, dan juga fasilitas lain yang bagus, akan tetapi jika bank tidak memiliki sumber daya manusia yang handal, maka semua itu tidak akan ada artinya. Kemajuan sebuah bank dan juga kemampuannya dalam memenangkan kompetisi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itulah bank sangat membutuhkan karyawan yang mempunyai produktivitas tinggi.

Salah satu faktor yang menentukan produktivitas karyawan adalah motivasi berprestasi. Motivasi berprestasi dapat diartikan suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji. Hal ini sesuai dengan pendapat Jhonson (Mangkunegara 2009: 68) yang mengemukakan bahwa: *"Achievement motive is impetus to do well relative to some standart of excellence"*.

Motivasi merupakan pendorong yang menyebabkan seseorang rela untuk menggerakkan kemampuan tenaga dan waktunya untuk menjalankan semua kegiatan yang telah menjadi tugas dan tanggung jawabnya agar kewajibannya terpenuhi serta sasaran dan tujuan yang ingin dicapai perusahaan terwujud. Manusia memiliki banyak motivasi dasar yang berperan penting dalam dunia kerja yaitu motivasi yang diberikan perusahaan dan pihak asuransi. Sedangkan imbalan non finansial lebih pada situasi lingkungan kerja yang tercipta dengan baik dan fasilitas-fasilitas yang mendukung kegiatan karyawan di tempat kerja, sehingga karyawan merasa nyaman dan dapat bekerja dengan baik.

Dalam dunia kerja, motivasi menempati unsur terpenting yang harus dimiliki karyawan. Motivasi merupakan kemampuan usaha yang dilakukan seseorang untuk meraih tujuan dan disertai dengan kemampuan individu untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhannya. Menurut Mc.Clelland, manusia memiliki banyak motivasi dasar yang berperan penting dalam dunia kerja yaitu motivasi berprestasi (*n - Ach*), motivasi berkuasa (*n - Pow*), dan motivasi berafiliasi (*n - Aff*). Motivasi berprestasi memiliki peranan yang sangat besar dalam

dunia kerja, karena dengan usaha yang terus-menerus meraih prestasi, secara empiris terbukti memberikan sumbangan yang besar terhadap munculnya bentuk-bentuk perilaku berwiraswasta serta pertumbuhan ekonomi Negara.

Motivasi berprestasi karyawan dalam bekerja di suatu perusahaan (dalam hal ini bank) yang baik akan memberikan dampak positif, baik bagi diri individu maupun pihak bank. Sikap positif yang ditunjukkan karyawan terhadap perusahaan, merupakan cerminan motivasi berprestasi pada diri karyawan tinggi. Pengelola bank, dalam hal ini harus memberikan jalan terbaik, dengan jalan lebih memperhatikan para karyawan agar mereka dapat bekerja secara efektif.

Motivasi berprestasi menjadi komponen yang sangat berperan dalam mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas. Karyawan memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan mempunyai semangat, keinginan dan energi yang besar dalam diri individu untuk bekerja seoptimal mungkin. Motivasi berprestasi karyawan yang tinggi akan membawa dampak positif bagi perusahaan dan meningkatkan daya saing para karyawan.

Adanya motivasi berprestasi membuat seseorang mengerahkan seluruh kemampuannya untuk menjalankan semua kegiatan yang telah menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Sumber daya manusia atau karyawan dalam hal ini dibagi menjadi dua, yaitu karyawan tetap dan karyawan kontrak. Karyawan tetap yaitu karyawan yang sudah mengalami pengangkatan sebagai karyawan perusahaan dan kepadanya diberikan kepastian akan keberlangsungan masa kerjanya. Definisi karyawan kontrak adalah karyawan yang diperbantukan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan rutin perusahaan, dan tidak ada jaminan kelangsungan masa kerjanya.

Perusahaan pada saat ini banyak melakukan pengadaan tenaga kerja dengan berbagai macam proses rekrutmen. Pusat statistik mencatat jumlah penduduk yang bekerja di Indonesia pada agustus 2011 mencapai 109,67 juta orang, bertambah 1,47 juta orang dibanding jumlah angkatan kerja agustus 2010 (108,27 juta orang) atau bertambah 4,8 juta orang dibanding agustus 2009 (104,87 juta orang). Jumlah tenaga kerja di Indonesia yang terus meningkat menyebabkan sulit bagi perusahaan untuk menjadikan semua karyawannya sebagai karyawan tetap. Dimana hal tersebut akan menghabiskan dana terlalu besar. Hal ini menyebabkan semakin maraknya pemakaian pekerja kontrak atau pekerja sementara dalam sebuah industri perusahaan, sehingga beberapa tahun ini, pekerja kontrak cenderung bertambah jumlahnya. Salah satu indikatornya adalah turunnya jumlah anggota serikat pekerja.

Munculnya istilah pekerja kontrak dalam bidang ketenagakerjaan ini juga melanda dunia perbankan. Pihak bank menerapkan sistem kontrak terhadap karyawan bagian-bagian tertentu. Salah satu sistem karyawan kontrak yang telah diterapkan di Bank Panin adalah satu tahun. Jika karyawan tersebut memiliki dedikasi selama bekerja maka ada kemungkinan dapat diangkat menjadi karyawan tetap apabila telah memenuhi kriteria perusahaan, atau pihak bank akan memperpanjang kontraknya. Jika selama masa kontrak satu tahun

karyawan tersebut tidak bekerja dengan baik maka setelah kontraknya habis langsung dilakukan pemutusan kerja kepada yang bersangkutan. Data diatas dapat dikatakan bahwa karyawan kontrak memiliki status kepegawaian yang belum pasti, apakah kontrak mereka hanya akan di perpanjang kerja mereka.

Ketakutan akan pemutusan hubungan kerja dan keinginan untuk menjadi karyawan tetap membuat motivasi berprestasi karyawan kontrak lebih tinggi daripada karyawan tetap hal ini seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Fitriyah (2008). Penelitian ini ialah sebuah penelitian deskriptif kuantitatif untuk mengetahui “Perbedaan Motivasi Berprestasi Karyawan Kontrak dan Karyawan Tetap Pada PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum) Kota Daerah Pasuruan”, penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi berprestasi karyawan kontrak lebih tinggi daripada karyawan tetap yang disebabkan ketakutan akan pemutusan hubungan kerja dan keinginan menjadi karyawan tetap.

Berkaitan dengan masalah Sumber Daya Manusia atau karyawan, salah satu Bank yang juga memiliki penerapan dua tipe karyawan tersebut adalah Bank Panin. Penelitian awal telah dilakukan untuk mencari tahu lebih dalam mengenai penetapan sistem karyawan ini. Penelitian awal ini dilakukan dengan melakukan wawancara kepada salah satu staff HRD, yang selanjutnya akan disebut TM. Berikut merupakan kutipan wawancaranya :

“Memang sistem di Bank Panin ini menerapkan sistem kontrak dan tetap. Sistem kontrak yang ditetapkan oleh perusahaan kontrak disini adalah kontrak satu tahun dan kontrak dua tahun. Jika karyawan tersebut mempunyai dedikasi yang tinggi selama bekerja ya... maka ada kemungkinan nantinya bakal diangkat menjadi karyawan tetap atau ya diperpanjang kontraknya. Tapi ya begitu juga sebaliknya, kalau selama masa kontrak karyawan tersebut enggak bekerja dengan baik, setelah kontraknya habis langsung dilakukan pemutusan kerja kepada yang bersangkutan”.

Berdasarkan kutipan tersebut dapat dilihat bahwa Bank Panin juga memiliki dua tipe karyawan, yaitu karyawan tetap dan karyawan kontrak. Jika mengacu pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fitriyah (2008), perbedaan status karyawan dalam suatu perusahaan cenderung membuat mereka mempunyai motivasi berprestasi yang berbeda. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa karyawan kontrak cenderung memiliki motivasi berprestasi yang tinggi daripada karyawan tetap. Hal ini berbeda dengan yang terjadi di Bank Panin, menurut wawancara dengan salah satu staff HRD sekilas semua karyawan baik itu kontrak maupun tetap sama melakukan tugas sesuai dengan apa yang sudah menjadi tugas mereka. Setelah melakukan wawancara dengan sebagian dari karyawan, rata-rata karyawan tetap bekerja hanya sebatas apa yang menjadi tanggung jawabnya, bukan untuk mencari suatu prestasi. Berprestasi dilakukan ketika ada kesempatan untuk promosi jabatan saja. Kinerja karyawan kontrak terlihat lebih bagus, dilihat dari cara mereka menerima nasabah yang datang, melayani mereka dengan penuh hormat.

Adanya perbedaan itu yang membuat penulis merasa ragu antara pendapat HRD dengan apa yang terjadi dilapangan.

Faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi pada karyawan bermacam-macam dan berbeda antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain. Salah satu yang mempengaruhi motivasi berprestasi (McClelland 1987: 91) adalah pengaruh dari peran jenis kelamin. Prestasi yang tinggi biasanya diidentikkan dengan maskulinitas, sehingga banyak para wanita tidak maksimal khususnya jika wanita tersebut berada di antara pria. Pada wanita terdapat kekhawatiran bahwa dirinya akan ditolak oleh masyarakat apabila dirinya memperoleh kesuksesan Bank panin merekrut pekerja baik yang berjenis kelamin laki-laki maupun perempuan. Berdasarkan uraian di atas menimbulkan suatu pertanyaan, jika dilakukan penelitian lebih lanjut apakah ada perbedaan tingkat motivasi berprestasi antara karyawan tetap dan karyawan kontrak di PT. Bank Panin Tbk KCU Cokelat Surabaya di tinjau dari jenis kelaminnya?

METODE

Metode dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan positivisme, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan (Sugiyono, 2009).

Jenis Penelitian

Ditinjau dari tujuan dan karakteristik penelitian, jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis Anava Dua Jalur.

Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staff karyawan PT. Bank Panin Tbk KCU Surabaya Cokelat. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Panin. Sampel penelitian memiliki karakteristik sebagai berikut: Karyawan PT. Bank Panin KCU Surabaya Cokelat, tipe karyawan, baik karyawan tetap maupun karyawan kontrak, jenis kelamin karyawan, baik karyawan laki-laki maupun karyawan perempuan.

Karyawan PT. Bank Panin yang memenuhi karakteristik subyek penelitian berjumlah 60 karyawan yang terbagi menjadi: 15 karyawan tetap laki-laki dan 15 karyawan tetap perempuan, 15 karyawan tetap laki-laki dan 15 karyawan kontrak perempuan.

Variabel Penelitian

Variabel bebas (x) dalam penelitian ini adalah status karyawan dan jenis kelamin, sedangkan variabel terikat (y) dalam penelitian ini adalah motivasi berprestasi.

Definisi Operasional

Motivasi berprestasi adalah hasrat untuk mengerjakan sesuatu yang sulit sebaik dan secepat mungkin. Motivasi berprestasi akan menjadi kuat pada situasi kompetitif pada individu yang memiliki orientasi

pada prestasi. Adapun indikator motivasi berprestasi adalah melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya, melakukan sesuatu dengan mencapai kesuksesan, menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan, berkeinginan menjadi orang terkenal dan menguasai bidang tertentu, melakukan hal yang sukar dengan hasil yang memuaskan, mengerjakan sesuatu yang sangat berarti, dan melakukan sesuatu yang lebih baik daripada orang lain.

Karyawan tetap adalah karyawan yang bekerja tanpa dibatasi oleh waktu tertentu. Hal ini terjadi karena adanya kebutuhan dari organisasi perusahaan untuk memperkerjakan seorang pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut.

Karyawan Kontrak adalah karyawan yang bekerja dengan batas waktu yang telah disepakati bersama antara pekerja dengan organisasi perusahaan. Batas waktu yang telah ditentukan antara pekerja dengan organisasi perusahaan dapat diperpanjang jika perusahaan memandang perlu untuk terus memperkerjakan karyawan tersebut sampai batas waktu berikutnya.

Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan instrumen penelitian yang dilakukan dengan memberikan skala yang diisi oleh subyek penelitian. Skala yang dibagikan kepada sampel penelitian yaitu skala tentang motivasi berprestasi. Metode ini merupakan alat pengumpul data yang berisi pertanyaan-pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dari responden.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisa statistik yaitu, Anava Dua Jalur. Pengujian ini menggunakan bantuan SPSS for Windows ver 18. Sebelum dilakukan perhitungan dengan menggunakan Anava dua jalur, terlebih dahulu diadakan uji asumsi, yaitu uji normalitas dan uji homogenitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Pada penelitian ini validitas yang digunakan adalah validitas isi (*content validity*) dimana pengujian terhadap hasil tes dilakukan dengan analisis aitem dengan menggunakan alat bantu program SPSS *versi 18 for windows*. Menurut Azwar (2000: 45) pertanyaan yang hendak dicari jawabannya dalam validitas isi adalah sejauh mana aitem-aitem dalam tes mencakup keseluruhan kawasan isi obyek yang hendak diukur atau sejauh mana isi tes mencerminkan ciri atribut yang hendak diukur. Untuk memenuhi ciri-ciri validitas yang sesungguhnya, maka alat tes tersebut hendaknya harus relevan dan komprehensif dengan apa yang hendak diukur dan tidak keluar dari

batasan tujuan pengukuran. Skala Tingkat Motivasi Berprestasi dari 54 aitem yang terdiri dari 27 aitem *favorable* dan 27 aitem *unfavorable*.

Pengujian validitas dilakukan sebanyak 1 kali uji coba diketahui bahwa dari 54 aitem variabel Y yang mengungkapkan tingkat motivasi berprestasi, 37 aitem dinyatakan valid karena koefisiennya lebih besar atau sama dengan 0,3, dan 17 aitem gugur karena koefisiennya kurang dari 0,3.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas Skala Tingkat Motivasi Berprestasi dalam penelitian ini menggunakan bantuan komputer program SPSS *versi 18 for windows*. Uji reliabilitas menunjukkan hasil *Alpha Cronbach* alat ukur ini telah dinyatakan reliabel dengan $r_{hitung} = 0,911$ yang menyatakan Skala Tingkat Motivasi Berprestasi sangat reliabel.

Hasil Uji Hipotesis

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: motivasi berprestasi

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	2832.983 ^a	3	944.328	51.866	.000
Intercept	901600.417	1	901600.417	49519.050	.000
Tipe	2269.350	1	2269.350	124.641	.000
Jk	464.817	1	464.817	25.529	.000
tipe * jk	98.817	1	98.817	5.427	.023
Error	1019.600	56	18.207		
Total	905453.000	60			
Corrected Total	3852.583	59			

a. R Squared = .735 (Adjusted R Squared = .721)

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan teknik komparasi dengan menggunakan anava dua jalur, *test of between-subjects effects*, menunjukkan adanya perbedaan tingkat motivasi berprestasi antara karyawan tetap dan karyawan kontrak, demikian juga berdasarkan jenis kelamin, ada perbedaan antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan. Hal ini dapat dilihat dari taraf signifikansi sebesar 0,000 pada tipe karyawan, taraf signifikansi 0,000 pada jenis kelamin, dan juga taraf signifikansi 0,023 pada tipe karyawan dan jenis kelamin, ketiga hasil signifikansi tersebut memiliki nilai <0,05.

Pembahasan

Hasil dari uji statistik menunjukkan bahwa terdapat perbedaan tingkat motivasi berprestasi antara karyawan tetap dan karyawan kontrak, terdapat perbedaan tingkat motivasi berprestasi antara karyawan laki-laki dengan karyawan perempuan, dan terdapat interaksi antara tipe karyawan dan jenis kelamin terhadap tingkat motivasi berprestasi.

Sesuai hasil penelitian yang dilakukan oleh Fitriyah (2008) bahwa motivasi berprestasi karyawan kontrak lebih tinggi daripada karyawan tetap yang disebabkan

ketakutan akan pemutusan hubungan kerja dan keinginan menjadi karyawan tetap.

Karyawan tetap dengan karyawan kontrak memiliki perbedaan yang mendasar yaitu mengenai statusnya di dalam perusahaan. Pendapatan karyawan kontrak tidak sebaik karyawan tetap seperti gaji dan upah (*salary and wage*), fasilitas, tunjangan, jaminan social (*fringe benefit*), penghargaan (*reward*), promosi (*promotion*), dan pesangon saat terjadi pemutusan hubungan kerja. Hal ini diperkuat dengan teori dua faktor yang dikemukakan oleh Federick Herzberg (Ruky, 2001) yaitu motivasi juga dipengaruhi oleh kondisi ekstrinsik. Faktor-faktor yang termasuk dalam kondisi ekstrinsik ini adalah upah, keamanan, kondisi kerja, status, prosedur perusahaan, mutu dari supervise teknis, dan mutu dari hubungan interpersonal diantara teman sejawat.

Perbedaan yang mendasar tersebut yang akhirnya mempengaruhi tingkat motivasi berprestasi antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak. Dimana karyawan kontrak harus berprestasi agar kontrak kerjanya di perpanjang atau bahkan diangkat menjadi karyawan tetap. Sesuai dengan Teori Maslow bahwa individu mempunyai lima jenjang kebutuhan. Menurut Maslow, semua kebutuhan ini tersusun secara hirarkis menurut kepentingannya. Kebutuhan yang mempunyai tingkatan lebih tinggi tidak akan penting jika kebutuhan yang lebih rendah tingkatannya belum terpenuhi. Dalam hal ini kebutuhan karyawan kontrak adalah untuk menjadi karyawan tetap sehingga ada rasa aman dalam bekerja.

Penelitian lain mengenai perbedaan jenis kelamin terhadap motivasi berprestasi adalah penelitian yang dilakukan oleh Karina Andrieandhini (2009), dalam penelitian yang berjudul Perbedaan Motivasi Berprestasi Ditinjau Dari Karakteristik Gender. Hasil penelitian tersebut terdapat perbedaan yang signifikan antara motivasi berprestasi karyawan ditinjau dari karakteristik gender dimana motivasi berprestasi yang tinggi cenderung dimiliki oleh karyawan yang memiliki karakteristik gender maskulin. Sesuai dengan pendapat Mc Clelland mengenai faktor yang berpengaruh terhadap motivasi berprestasi bagi seseorang salah satunya adalah pengaruh dari peran jenis kelamin. Dimana prestasi yang tinggi biasanya diidentikkan dengan maskulinitas, sehingga banyak para wanita tidak maksimal khususnya jika wanita tersebut berada di antara pria. Pada wanita terdapat kekhawatiran bahwa dirinya akan ditolak oleh masyarakat apabila dirinya memperoleh kesuksesan.

Pada hasil penelitian di informasikan bahwa terdapat interaksi antara tipe karyawan dengan jenis kelamin terhadap tingkat motivasi berprestasi. Adanya interaksi tipe karyawan dan jenis kelamin membuat motivasi berprestasi mereka berbeda dalam bekerja. Perbedaan tersebut juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain (Mc Clelland, 1987). Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah pengaruh keluarga dan kebudayaan, peranan dari konsep diri, pengaruh dari peran jenis kelamin, serta penguasaan dan prestasi.

Penelitian yang terkait tentang motivasi berprestasi adalah penelitian Helen (1999) yang berjudul "A Multivariate Model for Explaining Gender Differences in Career and Achievement Motivation", hasil penelitian

menyebutkan bahwa tingkat motivasi berprestasi antara perempuan dengan laki-laki tidak berbeda secara signifikan. Akan tetapi jenis faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi pada perempuan dan laki-laki berbeda secara signifikan. Faktor tersebut adalah pengaruh orang tua atau keluarga terhadap motivasi berprestasi lebih kuat pada perempuan dibanding laki-laki.

PENUTUP

Simpulan

- Ada perbedaan tingkat motivasi berprestasi antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak di Bank Panin KCU Cokelat Surabaya. Hasil penelitian didapatkan nilai *mean* dari karyawan tetap sebesar 116,43 dan karyawan kontrak sebesar 128,73 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan kontrak memiliki tingkat motivasi berprestasi lebih tinggi daripada karyawan tetap.
- Ada perbedaan tingkat motivasi berprestasi antara karyawan laki-laki dengan karyawan perempuan di Bank Panin KCU Cokelat Surabaya. Hasil penelitian didapatkan nilai *mean* dari karyawan laki-laki yang masuk tipe tetap maupun tipe kontrak sebesar 125,37 dan karyawan perempuan baik dari tipe tetap maupun kontrak sebesar 119,80 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan laki-laki memiliki tingkat motivasi berprestasi lebih tinggi daripada karyawan perempuan.
- Ada interaksi antara tipe karyawan dengan jenis kelamin terhadap tingkat motivasi berprestasi di Bank Panin KCU Cokelat Surabaya. Hasil penelitian tersebut dilihat dari uji hipotesis yaitu diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,023 yang nilainya $<0,05$ pada Tipe Karyawan dan Jenis Kelamin melalui analisis anava dua jalur.

Saran

Berdasarkan simpulan yang telah diuraikan, maka dikemukakan beberapa saran yang berkaitan dengan hasil penelitian, yaitu:

Bagi Perusahaan

- Untuk memacu motivasi berprestasi karyawan tetap, perusahaan dapat merangsang motivasi berprestasi karyawan tetap dari luar dengan pemberian motivasi positif, yaitu dengan mencari kebutuhan untuk memegang jabatan di dalam perusahaan. Berdasarkan kebutuhan tersebut perusahaan dapat menerapkan ketentuan bahwa bagi karyawan tetap yang terbukti mempunyai prestasi kerja paling baik, maka dia akan diangkat menjadi pejabat (misalnya kepala bagian). Selain merangsang dari luar, perusahaan juga dapat meningkatkan rangsangan berprestasi yang berasal dari dalam diri karyawan. Rangsangan dari dalam diri karyawan sendiri ini sangat penting, karena rangsangan yang berasal dari luar tidak selamanya ada, sehingga apabila rangsangan itu berhenti maka mengakibatkan motivasi berprestasi karyawan menjadi lemah kembali. Adapun bentuk rangsangan dari dalam diri

karyawan sendiri adalah perusahaan harus bisa menciptakan iklim persaingan yang sehat antar karyawan. Hal ini dilakukan dengan memberikan penghargaan-penghargaan kepada karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang baik. Adanya penghargaan ini akan meningkatkan harga diri (*self esteem*) karyawan. Setiap manusia mempunyai rasa ingin dihargai. Oleh karena itu maka adanya penghargaan yang akan dapat ditempuh perusahaan untuk meningkatkan harga diri ini merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh perusahaan untuk meningkatkan motivasi berprestasi karyawan.

- b) Disarankan untuk memberikan tugas-tugas yang menantang bagi karyawan tetap sehingga dengan adanya tugas-tugas yang lebih menantang ini akan membuat karyawan tetap merasa termotivasi untuk bisa menyelesaikan tugas-tugas tersebut, yaitu berhasil melaksanakan tugas yang mempunyai beban dan tantangan yang lebih berat dari biasanya. Hal ini sesuai dengan teori Herzberg yang mengatakan bahwa pemenuhan kebutuhan motivator akan membuat prestasi kerja karyawan semakin tinggi.

Bagi Peneliti Lebih Lanjut

- a) Penelitian ini dilakukan dengan mengambil sampel pada perusahaan Bank, untuk peneliti selanjutnya bisa dilakukan pada jenis perusahaan yang berbeda.
- b) Subjek penelitian ini masih berupa lingkup kecil, yaitu terbatas bagi sampel yang tidak terlalu banyak. Bagi peneliti selanjutnya dapat menambah jumlah sampel.
- c) Penelitian ini memfokuskan pada faktor yang diduga yaitu tipe karyawan dan jenis kelamin. Masih banyak lagi faktor-faktor yang diduga yang bisa digunakan untuk penelitian selanjutnya. Misalnya: faktor kebudayaan, pengaruh keluarga, dll.
- d) Penelitian ini hanya menggunakan metode skala tingkat motivasi berprestasi, untuk peneliti selanjutnya diharapkan menggunakan metode pengumpulan data yang lain, misalnya menggunakan metode wawancara dan observasi.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar, Sohail, Muhammad; Aslam, Muhammad; Tariq, Rashid, Muhammad. 2011. "Temporary Job and Its Impact On Employee Performance". (Online). http://globaljournals.org/GJMBR_Volume11/3-Temporary-Job-and-its-Impact-on-Employee-Performance.pdf. Diakses pada tanggal 16 Februari 2012.

Arieandhini, K. 2009. "Perbedaan Motivasi Berprestasi Karyawan Ditinjau Dari Karakteristik Gender". (Online). digilib.umm.ac.id. diakses pada tanggal 11 Juli 2013.

Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Yogyakarta: Rineka Cipta.

Azwar, S. 2000. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

_____. 2008. *Pengukuran Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

_____. 2009. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Chaplin, J.P. 2002. *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia. 2003. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan*. Jakarta.

Djumadi. 2005. *hukum perburuan : perjanjian kerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Farmer, Helen S. 1999. "A Multivariate Model for Explaining Gender Differences in Career and Achievement Motivation". (Online). <http://edr.sagepub.com/content/16/2/5.abstract>. Diakses pada tanggal 10 Juli 2013.

Fitriyah, Z. 2008. "Analisis Komparatif Motivasi Berprestasi Karyawan Kontrak dan Karyawan Tetap Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Pasuruan". (Online) http://lib.uin-malang.ac.id/?mod=th_detail&id=03220064. Diakses pada tanggal 17 Februari 2012.

Hadi, S. 2001. *Metodologi Research Jilid4*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.

Handoko, T. H. 2000. *Dasar-Dasar Manajemen Produksi dan Operasi(edisi kesatu)*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Husnan, S. 2002. *Manajemen Personalialia, Liberty*, Yogyakarta.

Kerlinger, F.N. 2004. *Azas-azas Penelitian Behavioral (edisi ketiga)*. (Terjemahan). Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

KoranTempo.<http://www.korantempo.com/korantempo/koran/2009/11/26/nasional/krn.20091126.18306.id.html>. Diakses pada tanggal 19 April 2012.

Kristiana, Ika F. 2006. "Perbedaan Motivasi berprestasi remaja Ditinjau Berdasarkan Persepsi Remaja Terhadap Pola Asuh Orang Tua". *Skripsi*. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.

Mangkunegara, Anwar P. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.

McClelland, D. C. 1987. *The Achieving Society*. Canada: D. Van Nostrand Company, inc.

Nastasia, R. 2006. *Perbedaan Semangat Kerja Karyawan Tetap dan Kontrak di PG. Cinta Manis Sumsel*. Jakarta: Skripsi. Universitas Gunadarma.

- Parker, Sharon; Griffin, A, Mark; Sprigg, A, Christine; Wall, D, Toby. 2002. "Effect of Temporary Contracts On Perceived Work Characteristic And Job Strain: A Longitudinal Study". (Online).
http://iwp.dept.shef.ac.uk/espacePrive/sharonp/parker_et_al_temporar.pdf. Diakses pada tanggal 17 Februari 2012.
- Pusat Statistik. Penduduk 15 tahun ke atas yang bekerja menurut lapangan pekerjaan utama. (Online). http://www.bps.go.id/tab_sub/view.php?tabel=1&daftar=1&id_subyek=06¬ab=2. Diakses pada tanggal 19 April 2012.
- Ruky, A. S. 2001. *Manajemen Penggajian & Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*. Jakarta: Gramedia.
- Shockey, Martha L., Mueller, Charles W. 2004. "At-Entry Differences In Part Time and Full Time Employees". *Journal vol.8 No 3*.
- Siagian, S. P. 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sumarno, A. 2011. *Motivasibelajar*. (online). <http://blog.elearning.unesa.ac.id/alim-sumarno/motivasi-belajar>. Diakses pada tanggal 7 Mei 2012.
- Sugiyono. 2007. *Statistic untuk Peneliti*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Tjandraningsih, I. dan kawan-kawan. 2010. *Diskriminatif Dan Eksploitatif: Praktek Kerja Kontrak Dan Outsourcing Buruh di Sektor Industri Metal di Indonesia*. Bandung: Akatiga-FSPMI-FES.
- Wandera, Thomas, Hillary. 2011. "The Effect of Short Term Employment Contract on An Organization : A Case of Kenya Forest Service". (Online). http://www.ijhssnet.com/journals/Vol1_1_No21_Special_Issue_December_2011/22-1.pdf. Diakses pada tanggal 16 Februari 2012.
- Winarsunu, T. 2006. *Statistik Dalam Penelitian Psikologi Dan Pendidikan*. Malang: UMM Press.