

BAB I

PENDAHULUAN UMUM

1.1 Latar Belakang

Bekerja yakni kewajiban setiap individu untuk memenuhi kebutuhan hidup, dan akan selalu menjadi hal yang diidamkan selama seseorang masih memiliki kemampuan untuk berusaha keras, baik secara fisik maupun mental. Pekerjaan bukan hanya sarana untuk mendapatkan penghasilan, tetapi juga untuk memenuhi kebutuhan keluarga dan mengejar "status sosial" seperti derajat, pangkat, atau jabatan, demi dihormati dan dihargai oleh masyarakat. Melalui bekerja, seseorang bisa meraih berbagai pengalaman, baik yang menyenangkan maupun yang penuh tantangan. Dorongan untuk bekerja biasanya dilandasi oleh keyakinan bahwa hari esok harus lebih baik daripada hari ini, sehingga seseorang dituntut untuk terus bekerja keras, berpikir kreatif, dan siap menghadapi perubahan zaman. Namun, realitas menunjukkan bahwa tuntutan zaman tidak selalu membuat orang lebih giat bekerja. Saat ini, isu etos kerja kembali menjadi perhatian. Banyak individu yang cenderung bekerja asal-asalan, merasa tersinggung jika diberikan arahan atau teguran, sehingga cara kerja menjadi tidak teratur dan fungsi manajemen sering diabaikan (Anoraga, 1992).

Berdasarkan kutipan di atas, peneliti dapat menggambarkan bahwa pentingnya bekerja dalam kehidupan seseorang, baik dari segi pemenuhan kebutuhan finansial maupun pencapaian status sosial. Bekerja tidak hanya tentang mendapatkan penghasilan untuk keluarga, tetapi juga untuk mendapatkan pengalaman baik manis maupun pahit, dan meningkatkan kualitas hidup. Ada anggapan bahwa hari esok lebih baik dari hari ini sehingga seseorang harus bekerja keras, kreatif, dan siap menghadapi tantangan.

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang dengan sangat cepat membawa dampak besar terhadap kehidupan manusia Mohiuddin, (2018) dalam Heni et al., (2023). Perubahan ini menyebabkan meningkatnya tuntutan terhadap individu dalam mendukung pembangunan ekonomi. Sejalan dengan perkembangan zaman, fenomena perempuan yang bekerja telah menjadi hal yang umum. Bahkan, perempuan kini mampu mengisi posisi-posisi strategis dalam berbagai jabatan, seperti Presiden, Menteri, hingga Manajer. Perempuan semakin terlibat dalam berbagai profesi termasuk di sektor pendidikan yang selama ini dianggap sebagai sektor yang paling inklusif bagi perempuan. Saat ini, terjadi perubahan dalam jenis pekerjaan yang dijalani oleh perempuan, sehingga banyak pekerjaan yang sebelumnya didominasi oleh laki-laki kini juga dikerjakan oleh perempuan. Pekerjaan tersebut mencakup profesi yang memiliki status tinggi, seperti dokter, ahli konstruksi, dan ekonom, hingga pekerjaan berat seperti buruh angkut atau pengemudi becak.

Peran perempuan dalam dunia kerja bisa memberikan dampak positif maupun negatif. Di sisi positif, keterlibatan perempuan dalam pekerjaan dapat memperkuat hubungan yang lebih setara antara suami dan istri serta meningkatkan harga diri perempuan. Hal ini terjadi karena perempuan bekerja tidak hanya untuk kebutuhan ekonomi, tetapi juga untuk aktualisasi diri, bahkan bisa menjadi teladan positif bagi perkembangan anak. Namun, di sisi lain, ada pula dampak negatif yang mungkin timbul, seperti perempuan yang memiliki peran ganda akan menghadapi tantangan dalam mengelola kehidupan pekerjaan dan keluarga, seperti konflik antara keduanya, berkurangnya waktu untuk suami dan anak, serta kesulitan memenuhi undangan dari sekolah anak. Bahkan, beberapa perempuan mungkin mengorbankan kebutuhan pribadi mereka demi pekerjaan dan keluarga (Handayani, 2013).

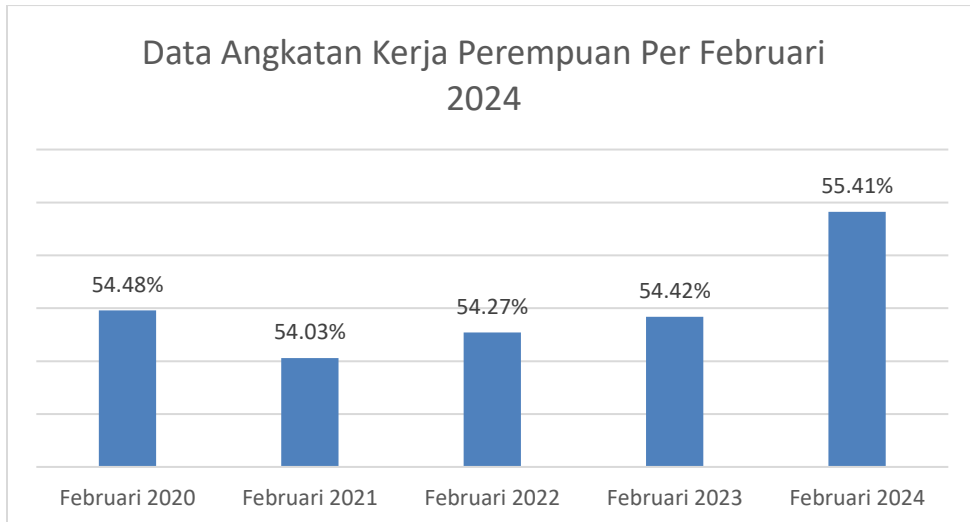
Berdasarkan kutipan di atas, peneliti dapat menggambarkan bahwa keterlibatan perempuan dalam dunia kerja memang membawa dampak yang kompleks. Sementara memberikan kesempatan untuk aktualisasi dirinya dan kontribusi ekonomi, juga dapat menimbulkan tantangan dalam mengatur peran di keluarga dan pekerjaan. Ini menunjukkan betapa pentingnya dukungan dari berbagai pihak untuk menciptakan lingkungan dimana perempuan dapat mengelola peran mereka dengan seimbang dan memenuhi kebutuhan pribadi serta profesional mereka.

Peran perempuan dalam berbagai jenis pekerjaan tidak menghapus tanggung jawabnya mereka terhadap keluarga. Sebagai akibatnya, perempuan sering memikul tiga peran sekaligus, yakni sebagai istri, ibu, dan pekerja profesional. Kehadiran perempuan dalam berbagai jabatan penting dan posisi strategis di masyarakat mencerminkan kemajuan pemahaman tentang kesetaraan gender. Dengan potensi yang dimiliki, perempuan perlu terus mengembangkan kualitas diri serta mendapatkan peluang yang setara dengan laki-laki di berbagai aspek kehidupan.

Sebagaimana yang tercantum dalam Undang-Undang Dasar 1945 pasal 27 ayat 1, "Setiap warga negara memiliki kedudukan yang sama di dalam hukum dan pemerintahan, serta wajib menghormati hukum dan pemerintahan tersebut tanpa terkecuali." Dalam bidang ekonomi, selain bertanggung jawab mengurus anak dan melayani suami dalam rumah tangga, perempuan juga berperan di sektor publik dengan bekerja untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Peran ini dapat diwujudkan melalui aktivitas seperti berdagang, menciptakan inovasi dalam kerajinan tangan yang hasilnya dijual, atau menjalankan usaha kecil lainnya di lingkungan rumah tangga. Pekerjaan tersebut sering dilakukan sebagai kegiatan sampingan untuk membantu meningkatkan pendapatan keluarga. Sementara itu, dalam bidang pendidikan atau akademik, banyak perempuan yang telah mencapai gelar profesor (guru besar) dan bahkan menjabat sebagai pemimpin di perguruan tinggi (Banggu et al., 2022).

Partisipasi perempuan dalam berbagai aktivitas ekonomi mencerminkan tingginya semangat kerja yang mereka miliki. Etos kerja dapat diartikan sebagai

sikap hidup yang memotivasi seseorang untuk bekerja dengan giat dan efisien guna mencapai tujuan tertentu. Bekerja secara mandiri adalah salah satu upaya manusia untuk memenuhi kebutuhan hidup, sekaligus menjadi bagian dari kegiatan ekonomi.



Gambar 1.1 Data Angkatan Kerja Perempuan Per Februari 2024

Sumber: Data BPS Februari, 2024

Berdasarkan survei diagram diatas keadaan angkatan kerja di Indonesia mengalami peningkatan. Menurut data Badan Pusat Statistik, pada Februari 2024 terdapat 142,18 juta orang yang bekerja, meningkat sebanyak 3,55 juta orang dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Dilihat dari sisi gender, partisipasi perempuan dalam angkatan kerja menunjukkan peningkatan. Pada Februari 2024, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan mencapai 55,41%, naik sekitar 1% dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Selama lima tahun terakhir, TPAK perempuan terendah tercatat pada tahun 2021, dengan persentase sebesar 54,03%.

Dapat disimpulkan bahwa perempuan yang ingin bekerja semakin banyak maka dari itu perlunya motivasi dan etos kerja perempuan, meningkatnya jumlah perempuan yang bekerja bisa memiliki keterkaitan dengan motivasi dan etos kerja dan hubungan ini bersifat kompleks dan dipengaruhi oleh banyak faktor seperti peningkatan keterampilan dan pendidikan yang dimana semakin banyak perempuan meraih gelar pendidikan tinggi dan keterampilan lebih baik sehingga mereka lebih siap dan kompeten dalam dunia kerja. Hal ini bisa meningkatkan etos kerja secara keseluruhan karena adanya tenaga kerja yang lebih terampil dan berpendidikan. Juga adanya *Balancing Work-Life* yang dimana perempuan mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka cenderung memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi, yang dapat berkontribusi pada etos kerja yang lebih baik.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ema Fathimah, Dkk (2022), berjudul SIRI' Sebagai Motivasi dan Etos Kerja Perempuan Bugis dalam Peningkatan Ekonomi Keluarga (Studi Pada Perempuan Bugis Bone di Desa Lambur, Kecamatan Muara Sabak Kabupaten Tanjung Jabung Timur, Jambi). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Siri' sebagai motivasi dan etos kerja bagi perempuan Bugis untuk meningkatkan ekonomi keluarga di desa tersebut karena beberapa faktor, Pertama faktor ekonomi yaitu untuk memenuhi kebutuhan ekonomi disebabkan karena adanya Siri' yang tinggi pada sebagian perempuan Bugis dan persaingan sosial yang tinggi. Selain itu, adanya kemauan para perempuan tersebut untuk mandiri Serta ingin mengisi waktu luang. Kedua, faktor sosial, beberapa faktor sosial yang memotivasi para perempuan bekerja tersebut yakni umur, Kemudian pendidikan, serta adanya keinginan untuk bekerja, menjadi salah satu motivasi mereka ikut bekerja karena siri' karena mereka akan malu jika secara finansial mereka kurang maka mereka dengan giatnya akan ikut bekerja untuk menghasilkan karena jika secara finansial mereka kurang maka akan ada rasa gengsi untuk bergaul.

Lain halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh kasim, S.S Dkk pada tahun (2022) yakni Etos Kerja Perempuan Dan Kemandirian Ekonomi Perempuan Kepala Rumah Tangga (Janda) Pada Keluarga Miskin Perkotaan adalah rajin, rapi, dan teliti, tepat waktu, sederhana, jujur, rasional, sedia, menerima perubahan, gesit menggunakan kesempatan, energik bekerja, kesediaan bekerja sama, berpandangan jauh kedepan. Dalam hal ini peneliti melihat bahwa penelitian-penelitian terdahulu diatas terdapat perbedaan dari sisi motivasi dan etos kerja perempuan yang dimana pada penelitian pertama ada dua faktor yang menjadi motivasi dan etos kerja perempuan yakni karena faktor ekonomi dan faktor sosial seperti kemampuan perempuan itu sendiri, umur dan pendidikan sedangkan untuk penelitian yang kedua yakni ada tiga belas indikator etos kerja perempuan.

Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Arkanuddin tahun (2024) yakni dengan judul Etos Kerja Perempuan (Studi Terhadap Perempuan Madura Yang Berdagang Di Kelurahan Dalam Bugis Pontianak Timur) mengungkapkan bahwa etos kerja perempuan Madura adalah kerja keras, hemat, bertanggung jawab, dan ulet. Sama halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Juharni, A.Musfirah (2024) berjudul Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pertama, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut dapat dipahami bahwa untuk mewujudkan motivasi kerja yang bisa memberikan dukungan peningkatan kinerja dapat diusahakan melalui dimensi-dimensi dengan urutan prioritas pengaruh masing-masing dimensi itu adalah yakni Kebutuhan dasar (sandang pangan dan papan), keamanan. Sosial, penghargaan, aktualisasi. Kedua, pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan yakni telah dilakukan penelitian dan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja terhadap kinerja pegawai yang di mana etos kerja itu bersumber dan berkaitan langsung dengan nilai-nilai kejiwaan seseorang dan menunjukkan pula pandangan hidup yang mendarah daging untuk dapat

mengembangkan dirinya. Etos kerja menunjukkan pula sikap dan harapan seseorang.

Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Miranda pada tahun (2024) Dengan Judul Pengaruh Etos Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Pendapatan Pedagang Perempuan Di Pasar Kebun Bunga Kota Palembang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan hasilnya etos kerja berpengaruh positif terhadap pendapatan pedagang perempuan. Dapat disimpulkan bahwa penelitian-penelitian ini mempunyai kesamaan dalam hasil penelitiannya mengenai etos kerja perempuan yakni jujur, kerja keras dan bertanggung jawab.

Dalam melihat hasil temuan dari penelitian-penelitian terdahulu tersebut, peneliti dapat menyimpulkan bahwa adanya etos kerja perempuan berangkat dari adanya semangat dan dorongan dalam diri sebagai bentuk profesionalisme, ketekunan, kejujuran, kemandirian, aktualisasi diri yang ada dalam diri perempuan. Disamping itu perempuan juga ingin setara dengan laki-laki dalam bidang pekerjaan dan perekonomian, serta ada beberapa perempuan yang menjadi tulang punggung keluarganya dan fenomena ini akan sering ditemukan dalam kehidupan bermasyarakat. Dalam penelitian ini, peneliti akan lebih menjelaskan bagaimana motivasi dan etos kerja perempuan yang bekerja dalam sektor formal yang melihat dari sisi bagaimana faktor pendorong dan penghambat perempuan bekerja.

Permasalahan umum yang diamati oleh peneliti yakni adanya kecenderungan perempuan untuk bekerja. Pada realitasnya, etos kerja sering diasosiasikan dengan laki-laki. Hal ini karena secara sosial, laki-laki diharapkan untuk bekerja dan dianggap tidak menjalankan perannya dengan baik jika tidak bekerja. Secara konstruksi sosial, laki-laki ditempatkan di ranah publik, sementara perempuan lebih sering ditempatkan di ranah domestik. Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan perubahan. Saat ini, meskipun laki-laki mendominasi ruang publik, perempuan juga mulai banyak terlibat di sektor publik. Salah satu buktinya adalah kecenderungan lebih banyak perempuan yang bekerja di lembaga bimbingan belajar PT. Ganesha Operation Makassar dibandingkan laki-laki. Seringkali kita lihat bahwa dalam beberapa instansi pemerintahan maupun swasta karyawannya didominasi oleh laki-laki. Namun, di lembaga bimbingan belajar di Ganesha Operation justru sebaliknya, perempuan lebih banyak bekerja di sana. Fenomena ini menjadi dasar ketertarikan peneliti untuk mengeksplorasi motivasi dan etos kerja perempuan yang bekerja di PT. Pendidikan Ganesha Operation Makassar.

Partisipasi perempuan dalam dunia kerja terus mengalami peningkatan terutama di sektor pendidikan. Perempuan tidak hanya berperan sebagai pengajar di lembaga formal, tetapi juga banyak memilih berkarir di lembaga pendidikan non formal seperti bimbingan belajar. Ganesha Operation sebagai salah satu lembaga pendidikan non formal yang memberikan ruang kerja bagi perempuan terutama sebagai tutor. Berbeda dengan institusi pendidikan formal seperti sekolah negeri atau swasta, dalam konteks etos kerja dan motivasi kerja perempuan lembaga pendidikan non formal seperti Ganesha Operation memberikan tantangan dan peluang yang berbeda dibandingkan sekolah seperti di Ganesha Operation karyawan perempuan cenderung akan dihadapkan pada target kerja dan beban kerja berbasis jumlah

siswa, pencapaian hasil belajar juga waktu kerja yang fleksibel namun padat, terutama menjelang ujian siswa. Namun di sekolah guru perempuan lebih stabil secara status kepegawaian dengan jam kerja yang seimbang.

Peneliti berasumsi bahwa banyaknya perempuan yang bekerja di Ganesha Operation Makassar didorong oleh motivasi dan etos kerja yang tinggi. Dengan penelitian, peneliti ingin menyelidiki apakah motivasi dan etos kerja benar-benar menjadi faktor utama yang memengaruhi perempuan untuk bekerja disana. Peneliti juga melihat bahwa motivasi dan etos kerja perempuan tidak hanya sekedar menjalankan pekerjaan, tetapi juga terkait dengan aktualisasi diri. Perempuan bekerja untuk mencapai banyak hal, termasuk mewujudkan cita-cita yang tinggi dan menempatkan dirinya sebagai bagian aktif dari masyarakat. Fenomena ini menunjukkan kenyataan yang berbeda dari harapan tradisional. Secara umum, laki-laki dipersiapkan untuk bekerja di sektor publik, tetapi kenyataannya, perempuan juga banyak berkontribusi di sektor ini. Hal ini dibuktikan oleh dominasi perempuan di Ganesha Operation yang menunjukkan bahwa peran yang signifikan dalam dunia kerja modern.

PT Pendidikan Ganesha Operation adalah lembaga bimbingan belajar terbesar dan terbaik di Indonesia dibuktikan dengan lokasi terbanyak yang dikelola secara terpusat (tanpa *franchise*). Berdiri sejak 2 Mei 1984 di Kota Bandung. Saat ini Ganesha Operation telah tersebar di 296 kota dan 703 gedung di seluruh Indonesia salah satunya ada di kota Makassar. Di Makassar sendiri Ganesha Operation memiliki tujuh unit cabang yang tersebar yakni Ganesha Operation cabang BTP, Ganesha Operation cabang Perintis Kemerdekaan, Ganesha Operation cabang Pengayoman, Ganesha Operation cabang Sultan Hasanuddin 81, Ganesha Operation cabang Sultan Hasanuddin 24, Ganesha Operation cabang Gowa. Yang memiliki jumlah staf karyawan kurang lebih 98 orang yang terdiri dari kepala cabang, kepala unit, staf akademik dan kesiswaan, customer service, staff IT, office boy (OB), pengajar/tutor.



Gambar 1.2 Sebaran Ganesha Operation di seluruh Indonesia
(Sumber: <https://ganeshaoperation.com/>)



Gambar 1.3 Prestasi Ganesha Operation

(Sumber: <https://ganeshaoperation.com/>)

Kehadiran Ganesha Operation di Makassar dapat dilihat sebagai respons terhadap kebutuhan peningkatan kualitas pendidikan dan persaingan masuk perguruan tinggi, terutama PTN favorit. Ganesha Operation harus hadir di Makassar karena pertama, kebutuhan akan lembaga bimbingan belajar yang dimana Makassar adalah kota terbesar bagian timur. Namun masih banyak siswa yang mengalami kesulitan dalam mempersiapkan diri menghadapi ujian terutama ujian masuk perguruan tinggi yaitu UTBK-SNBT. Menurut data dari SNPMB di wilayah Indonesia Timur, termasuk Sulawesi Selatan secara konsisten lebih rendah dibandingkan wilayah Jawa seperti Jawa Barat atau DKI Jakarta. Ini mengindikasikan perlunya peningkatan kualitas persiapan siswa di Makassar dan sekitarnya. Kedua, beberapa sekolah di Makassar masih menghadapi kualitas pengajaran yang tidak merata antar sekolah negeri dan swasta, fokus kurikulum yang berbeda-beda setiap sekolah. Ganesha Operation hadir di Makassar sebagai solusi untuk meningkatkan kualitas lulusan SD SMP dan khususnya SMA di Makassar terutama dalam menghadapi ujian masuk perguruan tinggi. Berikut data internal Ganesha Operation Makassar berdasarkan wawancara dengan kepala cabang kota Makassar yakni:

Tabel 1.1 Data siswa per-tahun Ganesha Operation Makassar

Tahun	Jumlah siswa aktif (Makassar)
2019	± 300
2020	± 150 (Pandemi)
2021	± 350
2022	± 350
2023	± 400
2024	± 450

Sumber: Ganesha Operation Makassar, 2024

Kehadiran Ganesha Operation di Makassar terbukti mendapatkan respons positif dari masyarakat, yang terlihat dari peningkatan jumlah siswa setiap tahunnya. Berdasarkan data tabel diatas jumlah siswa di Ganesha Operation Makassar mengalami pertumbuhan yang signifikan. Pada tahun 2019 tercatat sekitar ± 300 yang mengikuti program bimbingan belajar. Meskipun terjadi penurunan pada tahun 2020 akibat pandemi Covid-19, jumlah siswa kembali meningkat pada tahun-tahun berikutnya. Tahun 2021 dan 2022 menunjukkan angka ± 350 kemudian naik menjadi ± 400 di tahun 2023 mencapai ± 450 siswa di tahun 2024. Ini menunjukkan bahwa kebutuhan akan layanan pendidikan tambahan berkualitas di Makassar sangat tinggi, dan Ganesha Operation mampu menjawab kebutuhan tersebut secara konsisten.

Hal ini tentu tidak terlepas dari kontribusi signifikan para pengajar di Ganesha Operation Makassar yang menjadi ujung tombak dalam proses pembelajaran. Para pengajar di lembaga ini direkrut melalui proses seleksi yang ketat, yang tidak hanya menilai kompetensi akademik, tetapi juga memperhatikan kemampuan komunikasi, keperibadian, dan komitmen mendidik siswa. Setelah lulus seleksi, para pengajar diberikan pelatihan intensif untuk menyelaraskan metode pengajaran dengan standar internal Ganesha Operation yang berbasis pada pendekatan edukatif, interaktif dan berorientasi pada hasil. Keunggulan para pengajar tidak hanya terletak pada penguasaan materi pembelajaran, tetapi juga pada kemampuan mereka dalam membangun relasi yang baik dengan siswa. Hal ini penting karena proses bimbingan belajar tidak hanya soal transfer ilmu, tetapi juga proses membangkitkan motivasi, kepercayaan diri, serta mengarahkan strategi belajar yang efektif sesuai karakteristik masing-masing siswa. Dalam praktiknya, para pengajar dituntut untuk adaptif terhadap dinamika pendidikan, seperti perubahan kurikulum, model asesmen nasional, hingga perkembangan teknologi dalam pembelajaran.

Selain itu adanya sistem evaluasi berkala terhadap kinerja pengajar menjadi salah satu komitmen lembaga dalam menjaga kualitas pengajaran. Evaluasi ini dilakukan dengan berbagai metode seperti supervisi kelas, umpan balik dari siswa serta monitoring capaian akademik siswa dari waktu ke waktu. Dengan sistem ini, Ganesha Operation berupaya memastikan bahwa setiap pengajar mampu menjalankan peran sebagai fasilitator yang efektif dalam mendampingi siswa mencapai target akademiknya, terutama dalam menghadapi ujian seleksi masuk perguruan tinggi negeri (UTBK-SNBT). Tidak hanya itu lingkungan kerja yang mendukung dan kolaboratif juga menjadi faktor penting yang memengaruhi semangat dan produktivitas para pengajar. Ganesha Operation Makassar menciptakan suasana kerja yang profesional namun tetap humanis, dimana para pengajar dapat saling bertukar ide, berdiskusi strategi pembelajaran, dan mendapat dukungan dari manajemen dalam mengembangkan kapasitas dirinya. Dengan kombinasi antara kualitas individu pengajar, pelatihan yang berkesinambungan, serta dukungan kerja yang kondusif, tidak mengherankan jika Ganesha Operation Makassar berhasil menjaga kepercayaan masyarakat dan terus mengalami pertumbuhan jumlah siswa setiap tahunnya. Berikut adalah jumlah karyawan di Ganesha Operation Makassar:

Tabel 1.2 Data Karyawan Ganesha Operation Makassar

Jabatan	Laki- laki	Perempuan	Jumlah
Kepala cabang	1	0	1
Kepala unit	6	1	7
Staf akademik dan kesiswaan	0	3	3
Customer service	0	8	8
Staff IT	1	1	2
Office Boy (OB)	7	0	7
Pengajar	32	38	70
Total			98

Sumber: Ganesha Operation Makassar, 2024

Ganesha Operation memiliki peranan penting dalam dunia pendidikan di Indonesia, terutama dalam mendukung prestasi akademik siswa. Lembaga bimbingan belajar ini memiliki pengaruh signifikan dalam dunia pendidikan. Ganesha operation menyediakan program pembelajaran yang sesuai dengan modul-modul yang dirancang sesuai kurikulum nasional yang membantu siswa dalam memahami materi pelajaran dengan baik. Ganesha operation juga sangat fokus dalam mempersiapkan siswa untuk ujian-ujian penting seperti UTBK (Ujian Tulis Berbasis Teknologi), ujian masuk perguruan tinggi, dan ujian sekolah. Program ini dirancang untuk meningkatkan kemampuan akademik siswa dan kepercayaan diri saat menghadapi ujian. Selain fokus pada aspek akademik Ganesha Operation juga fokus dalam pengembangan karakter siswa yang dimana siswa dilatih untuk disiplin, tanggung jawab, dan kerja keras yang sangat dibutuhkan dalam kehidupan akademik. Dengan kontribusi ini, Ganesha Operation memainkan peran kunci dalam membantu peningkatan kualitas pendidikan dan membuka peluang lebih besar bagi siswa untuk sukses dalam perjalanan akademiknya.

Dari hasil observasi peneliti, signifikansi Ganesha Operation Makassar dijadikan sebagai objek penelitian yaitu peneliti melihat bahwa lembaga ini sudah menjadi lembaga yang mempekerjakan banyak orang yakni penciptaan lapangan kerja utamanya bagi perempuan, dimana memperlihatkan bahwa dalam perekrutan karyawan, yang melamar pekerjaan dan lolos seleksi sekaligus diterima untuk bergabung sebagai karyawan PT. Pendidikan Ganesha Operation Makassar adalah dominan perempuan. Peneliti juga melihat bahwa tingginya semangat dan juga antusias karyawan perempuan dalam menjalankan pekerjaannya, baik itu sebagai staf yakni memperlihatkan kinerja yang baik, dibuktikan dengan antusiasnya dalam menerima pekerjaan yang diberikan oleh atasan setengah dari pengajarnya adalah perempuan.

Selain itu, perempuan yang bekerja sebagai staf pengajar menunjukkan semangat yang tinggi untuk memberikan kualitas pengajaran yang baik. Hal ini terbukti dengan cara setiap pengajar menghubungi siswa terlebih dahulu untuk

menanyakan materi yang dipelajari di sekolah. Langkah ini dilakukan sebagai bentuk penyesuaian terhadap Bahan Ajar Harian (BAH) agar sesuai dengan kebutuhan siswa. Tindakan ini membuktikan bahwa komitmen perempuan dalam memberikan pelayanan yang baik kepada siswa dan perusahaan sangat besar. Pengajar juga mempersiapkan terlebih dahulu bahan ajar atau sketsa mengajar yang akan disampaikan kepada siswa, bahkan melakukan simulasi mengajar tiap hari (SMTH) sebelum jam Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) dimulai. Hal yang sama juga dilakukan oleh pengajar laki-laki.

Ganesha Operation sebagai satu sistem yang hadir dalam membantu siswa dalam peningkatan capaian belajar yang fungsinya bisa melebihi sekolah yang di mana ada perempuan yang terlibat dalam proses peningkatan itu, padahal secara sosial dan konstruksi masyarakat perempuan lebih baiknya di rumah saja. Ini membuktikan bahwa terjadi feminisasi peran yakni peran-peran yang terkait dengan perempuan lebih dominan. Disamping itu juga pengajar khususnya akan terus memotivasi dan memiliki etos kerja untuk memberikan peningkatan kualitas pengajaran pengembangan diri dengan terus termotivasi untuk terus belajar dan mengembangkan keterampilan mereka.

Keterlibatan perempuan dalam ranah ini membuktikan bahwa perempuan tidak hanya mampu bekerja pada bidang-bidang tertentu saja seperti perbankan ataupun bisnis saja, melainkan juga pada bidang pendidikan. Dibuktikan bahwa tingginya tingkat pendidikan perempuan tidak hanya ingin berkecimpung di dunia bisnis, maupun perkantoran saja, mereka juga ingin menjadi bagian dari generasi yang mampu mencerdaskan anak bangsa. Adanya harapan ini membuat perempuan mempunyai motivasi dan juga etos kerja yang mampu membawa mereka kepada gerbang kesuksesannya.

Dalam hal ini perempuan yang bekerja sebagai staf karyawan baik pengajar maupun staf administrasi di lingkungan PT. Pendidikan Ganesha Operation Makassar ini memiliki etos kerja yang demikian. Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka peneliti sangat tertarik untuk mengambil judul penelitian "Motivasi dan Etos Kerja Perempuan Bekerja (Studi Penelitian pada Karyawan Perempuan PT. Pendidikan Ganesha Operation Makassar)".

1.1.1 Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis:

Pertama, penelitian oleh Ema Fathimah, Dkk (2022), berjudul *SIRI' Sebagai Motivasi dan Etos Kerja Perempuan Bugis dalam Peningkatan Ekonomi Keluarga (Studi Pada Perempuan Bugis Bone di Desa Lambur, Kecamatan Muara Sabak Kabupaten Tanjung Jabung Timur, Jambi)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sirti' sebagai motivasi dan etos kerja bagi perempuan Bugis untuk meningkatkan ekonomi keluarga di desa tersebut karena beberapa faktor, Pertama faktor ekonomi yaitu untuk memenuhi kebutuhan ekonomi disebabkan karena adanya Sirti' yang tinggi pada sebagian perempuan Bugis dan persaingan sosial yang tinggi. Selain itu, adanya kemauan para perempuan tersebut untuk mandiri Serta ingin mengisi waktu luang. Kedua, faktor sosial, beberapa faktor sosial yang memotivasi para perempuan bekerja tersebut yakni umur, Kemudian pendidikan, serta adanya keinginan untuk bekerja, menjadi salah satu motivasi mereka ikut bekerja karena sirti' karena mereka akan malu jika secara finansial mereka kurang maka mereka dengan giatnya akan ikut bekerja untuk menghasilkan karena jika secara finansial mereka kurang maka akan ada rasa gengsi untuk bergaul.

Kedua, penelitian oleh Kasim, S.S dkk (2022) berjudul *Etos Kerja dan Kemandirian Ekonomi Perempuan Kepala Rumah Tangga (Janda) pada Keluarga Miskin di Perkotaan*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja perempuan kepala rumah tangga, berdasarkan tiga belas indikator seperti efisiensi, ketelitian, kerja keras, dan kerjasama, cenderung baik. Dari sisi kemandirian ekonomi, variasi tingkat kemandirian ekonomi perempuan kepala rumah tangga tergambar dari kemampuan mereka memenuhi kebutuhan keluarga, besaran pendapatan bulanan, serta jumlah tabungan yang dapat disisihkan.

Ketiga, penelitian oleh Arkanudin (2024) dengan judul *Etos Kerja Perempuan Madura (Studi Terhadap Perempuan Madura yang Berdagang di Kelurahan Dalam Bugis Pontianak Timur)*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perempuan Madura memulai usaha berdagang untuk menjamin kelangsungan hidup dan membantu suami. Mereka memilih berdagang karena latar belakang pendidikan yang terbatas dan tidak memiliki keterampilan khusus. Etos kerja yang dimiliki perempuan Madura meliputi kerja keras, tanggung jawab, hidup sederhana, dan ketekunan dalam berwirausaha.

Keempat, penelitian oleh Juharni, A.Musfirah (2024) berjudul *Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pertama, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut dapat dipahami bahwa untuk mewujudkan motivasi kerja yang bisa memberikan dukungan peningkatan kinerja dapat diusahakan melalui dimensi-dimensi dengan urutan prioritas pengaruh masing-masing dimensi itu adalah yakni Kebutuhan dasar (sandang pangan dan papan), keamanan. Sosial, penghargaan, aktualisasi. Kedua, pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan yakni telah dilakukan penelitian dan

dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja terhadap kinerja pegawai yang di mana etos kerja itu bersumber dan berkaitan langsung dengan nilai-nilai kejiwaan seseorang dan menunjukkan pula pandangan hidup yang mendarah daging untuk dapat mengembangkan dirinya. Etos kerja menunjukkan pula sikap dan harapan seseorang.

Kelima, penelitian oleh Miranda dkk (2024) berjudul *Pengaruh Etos Kerja dan Motivasi Terhadap Pendapatan Pedagang Perempuan di Pasar Kebun Bunga Kota Palembang*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pendapatan pedagang perempuan di pasar Kebun Bunga Kota Palembang.

Tabel 1.3 Penelitian Terdahulu

Nama	Judul	Temuan	Perbedaan
Emma Fathimah, Dkk (2022)	Siri' sebagai Motivasi dan Etos Kerja Perempuan Bugis dalam Peningkatan Ekonomi Keluarga (studi pada Perempuan Bugis Bone di Desa Lambur, Kecamatan Muara Sabak, Kabupaten Tanjung Jabung Timur, Jambi)	Motivasi dan Etos kerja bagi perempuan untuk meningkatkan ekonomi keluarga terdapat dua faktor yakni faktor ekonomi yaitu meningkatkan ekonomi keluarga, kemampuan perempuan untuk mandiri dan banyaknya pekerjaan yang dapat dilakukan. Selanjutnya faktor sosial yaitu umur, pendidikan, adanya keinginan untuk bekerja karena <i>Siri'</i>	Rumusan masalah, subjek penelitian, dan lokasi penelitian
Kasim, S.S Dkk (2022)	Etos Kerja dan Kemandirian Ekonomi Perempuan Kepala Rumah Tangga (Janda) Pada Keluarga Miskin di Perkotaan	Etos kerja perempuan adalah rajin, rapi, teliti, tepat waktu, sederhana, jujur, rasional, sedia menerima perubahan, gesit, menggunakan kesempatan, energik bekerja sama, berpandangan jauh kedepan.	Tujuan dan fokus penelitian, kajian pustaka yang berbeda, dan konteks waktu.

Arkanuddin (2024)	Etos Kerja Perempuan Madura (Studi Terhadap perempuan Madura yang Berdagang di Kelurahan Dalam Bugis Pontianak Timur)	Etos kerja perempuan yakni kerja keras, hemat, bertanggung jawab, ulet.	Tujuan dan fokus penelitian, lokasi penelitian, waktu pelaksanaannya.
Juharni, A. Musfirah (2024)	Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal itu diwujudkan melalui dimensi kebutuhan dasar (sandang, pangan, papan), keamanan, sosial, penghargaan, aktualisasi diri. Pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini etos kerja itu bersumber dan berkaitan langsung dengan nilai-nilai kejiwaan seseorang, dan sikap dan harapan seseorang.	Tujuan dan fokus penelitian, metode penelitian, lokasi penelitian, hasil dan kesimpulan yang dihasilkan.
Miranda, Dkk (2024)	Pengaruh Etos Kerja dan Motivasi Terhadap Pendapatan Pedagang Perempuan di Pasar Kebun Bunga Kota Palembang	Etos kerja berpengaruh terhadap pendapatan pedagang perempuan	Tujuan dan fokus penelitian, metode penelitian yang digunakan, lokasi penelitian dan hasil temuan dan kesimpulan

Sumber: Hasil olahan literatur, (2024)

Beberapa penelitian diatas menunjukkan relevansi dengan penelitian ini, yaitu sama-sama membahas tentang motivasi dan etos kerja perempuan. Namun terdapat perbedaan yang signifikan, baik dari segi objek kajian maupun hasil yang diharapkan. Penelitian ini secara khusus bertujuan untuk mengetahui bentuk-bentuk motivasi kerja, faktor-faktor penghambat perempuan dalam bekerja, serta aspek-aspek etos kerja perempuan, khususnya di bidang pendidikan. Perbedaan utama dalam penelitian sebelumnya terletak pada fokus kajian yang lebih spesifik yaitu motivasi, hambatan, dan etos kerja perempuan dalam konteks lembaga pendidikan. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan pendekatan teori yang berbeda, yaitu mengaitkan motivasi dan etos kerja dengan teori tindakan sosial dari Max Weber, serta menggunakan teori nurture untuk menganalisis faktor-faktor penghambat perempuan dalam bekerja. Perbedaan lainnya terletak pada lokasi penelitian, yakni dilakukan di PT. Pendidikan Ganesha Operation Makassar.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis:

1. Bagaimana bentuk-bentuk motivasi pada karyawan perempuan di PT. Pendidikan Ganesha Operation Makassar?
2. Bagaimana faktor-faktor penghambat bagi karyawan perempuan yang bekerja di PT. Pendidikan Ganesha Operation Makassar?
3. Bagaimana aspek etos kerja pada karyawan perempuan di PT. Pendidikan Ganesha Operation Makassar?

1.3. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah tersebut, penelitian ini memiliki tujuan:

1. Menggambarkan dan menganalisis motivasi pada karyawan perempuan di PT. Pendidikan Ganesha Operation Makassar.
2. Menggambarkan dan menganalisis faktor penghambat bagi karyawan perempuan yang bekerja di PT. Pendidikan Ganesha Operation Makassar.
3. Menggambarkan dan menganalisis etos kerja pada karyawan perempuan di PT. Pendidikan Ganesha Operation Makassar

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat dari hasil penelitian ini:

1. Manfaat akademik

Memberikan analisis mendalam dan memperkaya kajian dalam sosiologi gender mengenai motivasi dan etos kerja perempuan bekerja PT. Pendidikan Ganesha Operation Makassar yang terjadi di Indonesia secara umum. Serta menjadi acuan bagi peneliti terkait yang ingin meneliti motivasi dan etos kerja perempuan.

2. Manfaat praktis

Menjadi bahan lanjutan bagi penelitian terkait dengan dan pengambilan kebijakan mengenai motivasi dan etos kerja perempuan bekerja yang terjadi di Indonesia secara umum. Turut menjadi masukan untuk berbagai pihak mengalami atau meneliti hal yang demikian.

1.5. Kerangka Konseptual

PT. Pendidikan Ganesha Operation Makassar (GO) adalah lembaga pendidikan yang terkenal di Indonesia, termasuk di Makassar. Karyawan perempuan PT. Pendidikan Ganesha Operation Makassar berperan penting dalam berbagai aspek operasional dan manajemen di lembaga ini. Banyak karyawan perempuan yang menjadi pengajar di Ganesha Operation Makassar, yakni memberikan bimbingan akademik kepada siswa di berbagai mata pelajaran. Mereka berperan penting dalam proses pengajaran dan pembelajaran serta mendukung siswa untuk meraih pencapaian akademik yang tinggi. Disamping itu, karyawan perempuan juga ada yang terlibat dalam tugas-tugas administrasi, karyawan ini diperuntukkan untuk mengelola program, membuat jadwal mengajar untuk staf pengajar dan mengevaluasi program untuk memastikan kualitas relevansi pendidikan yang diberikan, staf administrasi juga terlibat sebagai tim pemasaran dan komunikasi yaitu berperan dalam mempromosikan layanan dan program Ganesha Operation Makassar. Staf pengajar juga sebagai konselor dan pembimbing yang memberikan dukungan emosional dan akademik kepada siswa untuk membantu siswa mengatasi berbagai masalah akademik, serta memberikan bimbingan.

Namun tidak dapat dipungkiri terdapat faktor penghambat perempuan yang bekerja di Ganesha Operation yang dimana dilihat dari adanya stereotipe yang didapatkan perempuan, faktor jarak tempuh, kualitas sumber daya manusia dan beban pekerjaan rumah tangga. Dalam analisis faktor penghambat perempuan yang bekerja di Ganesha Operation peneliti menggunakan teori Nurture yang dimana dalam teori nurture perbedaan antara laki-laki dan perempuan bukan dilihat sebagai sesuatu yang alami atau biologis melainkan sebagai hasil dari proses pembelajaran sosial dan budaya. Dalam pandangan ini, peran dan tugas yang berbeda antara laki-laki dan perempuan dianggap sebagai konstruksi sosial yang dibentuk oleh nilai-nilai, norma dan ekspektasi dalam masyarakat.

Selanjutnya peneliti juga mengkaji motivasi kerja dan etos kerja perempuan di Ganesha Operation Makassar. Motivasi perempuan bekerja adalah dorongan atau alasan yang membuat perempuan memilih untuk berpartisipasi dalam dunia kerja. Motivasi ini bisa bersifat intrinsik maupun ekstrinsik. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja perempuan PT. Pendidikan Ganesha Operation Makassar dilihat motivasi intrinsik yaitu adanya kemauan untuk pengembangan potensi diri dan aktualisasi diri. Sedangkan untuk motivasi ekstrinsik yaitu mendapatkan gaji, memiliki jabatan, permintaan atau dukungan keluarga, adanya gengsi/citra diri dan membangun relasi. Selanjutnya etos kerja adalah serangkaian sikap, kebiasaan, nilai, dan keyakinan yang mempengaruhi cara seseorang bekerja. Etos kerja mencakup aspek seperti dedikasi, tanggung jawab, disiplin, kejujuran,

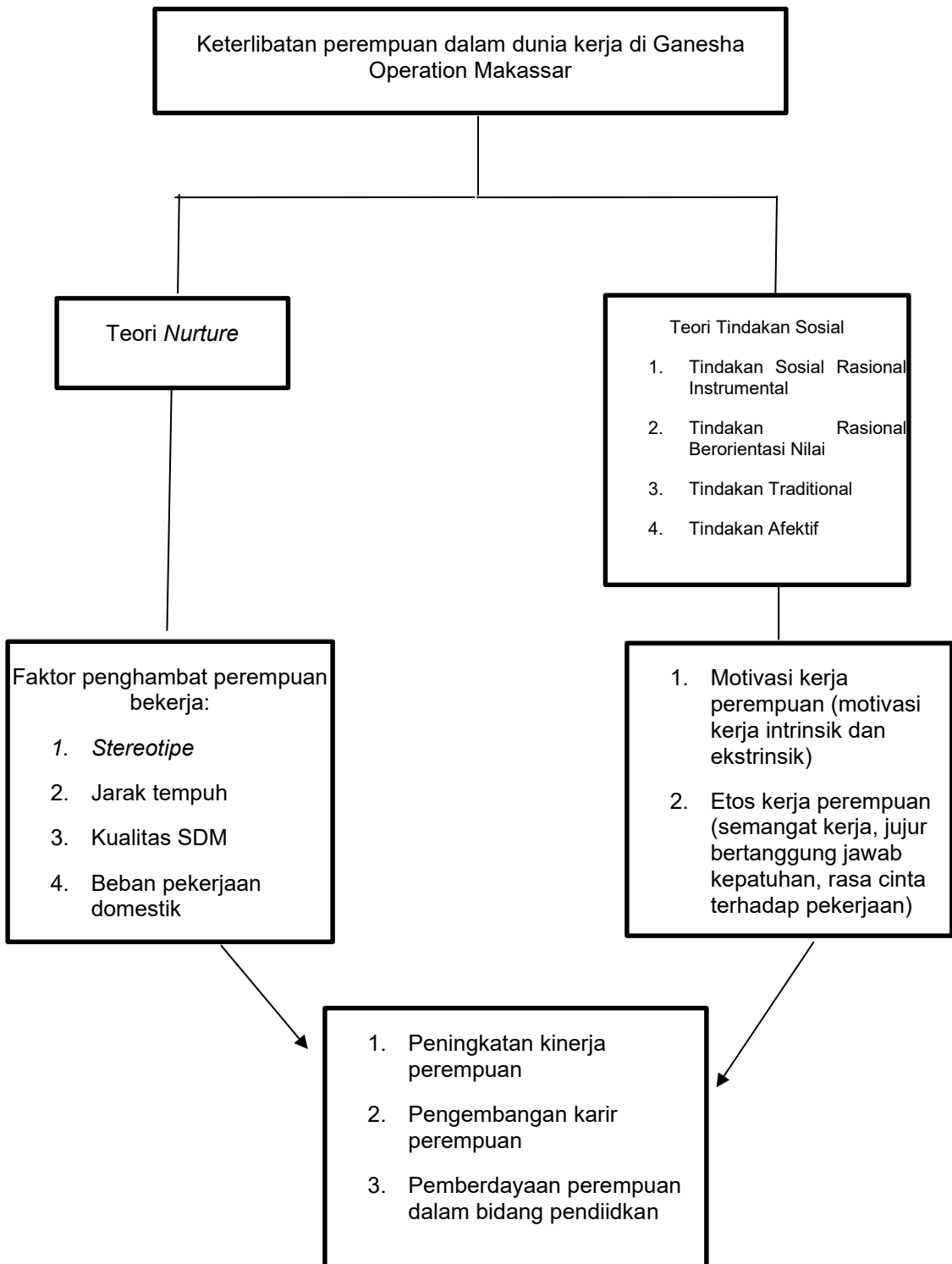
kerjasama, dan inisiatif. Seseorang dengan etos kerja yang baik akan menunjukkan komitmen tinggi terhadap pekerjaannya, memiliki motivasi untuk mencapai hasil yang terbaik, dan menjaga profesionalisme dalam setiap aspek pekerjaannya. Beberapa faktor yang memengaruhi etos kerja karyawan perempuan PT. Pendidikan Ganesha Operation Makassar menghasilkan etos kerja yakni semangat kerja yang mencakup motivasi internal yang kuat untuk bekerja keras, mencapai tujuan, dan memberikan kontribusi maksimal dalam pekerjaan. Semangat kerja mendorong perempuan untuk tetap semangat dan fokus dalam menghadapi tantangan. Disiplin, bertanggung jawab, kepatuhan yakni jujur adalah kemampuan untuk mengikuti aturan, prosedur, dan tugas-tugas dengan konsisten. Jujur adalah kunci integritas dalam bekerja sementara bertanggung jawab mengacu pada kesediaan untuk menerima konsekuensi dari tindakan dan keputusan. Rasa cinta terhadap pekerjaan dan hasil karyanya mencerminkan kepuasan batin yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaan memotivasi seseorang untuk berinovasi, menciptakan solusi, meraih prestasi dengan rasa bangga terhadap hasil karyanya.

Untuk menganalisis motivasi dan etos kerja perempuan peneliti menggunakan teori tindakan sosial. Tindakan sosial adalah perilaku individu yang memiliki makna atau arti subjektif (motivasi dan tujuan) bagi dirinya sendiri dan ditujukan kepada orang lain, dipengaruhi oleh situasi tertentu yang bersifat positif, atau bisa juga berupa tindakan yang diulang secara sengaja akibat pengaruh situasi yang serupa. Teori tindakan sosial menurut Max Weber berfokus pada motif dan tujuan dari pelaku tindakan tersebut. Max Weber mengategorikan empat jenis tindakan sosial diantaranya yakni pertama, tindakan rasional instrumental yakni perempuan termotivasi dan memiliki etos kerja yakni karena menurutnya dengan bekerja dapat menghasilkan finansial yang baik, peningkatan pendapatan, keyakinan bahwa dengan kerja keras adalah kunci mencapai tujuan mereka. Kedua, tindakan rasional berorientasi nilai yakni perempuan memutuskan untuk bekerja karena memperhatikan nilai-nilai yang ada misalnya perempuan memandang bahwa dengan bekerja memberikan kepuasan dalam pekerjaan yang memberikan makna dan tujuan bukan hanya makna keuntungan materi. Etos kerja perempuan dicirikan dengan komitmen yang kuat terhadap prinsip nilai yang mereka pegang, yang mendorong mereka untuk bekerja dengan baik. Ketiga, tindakan afektif yakni perempuan bekerja didorong oleh motivasi perasaan dan emosi pribadi seperti kebahagiaan, kepuasan, keterkaitan dengan lingkungan kerja, dalam hal ini perempuan menikmati pekerjaannya dan merasa bangga dengan kontribusi yang diberikan juga cenderung memiliki sifat antusias dan kreativitas karena etos kerjanya yang tinggi. Keempat, tindakan tradisional yakni perempuan bekerja dipengaruhi oleh adat atau kebiasaan yang ada di tengah-tengah lingkungannya seperti mengikuti jejak saudara atau orangtuanya.

Adapun output atau hasil yang diharapkan dalam keterlibatan perempuan bekerja di ranah publik pada karyawan perempuan PT. Pendidikan Ganesha Operation Makassar yaitu peningkatan kinerja perempuan yakni dengan memotivasi para karyawan perempuan untuk mengembangkan etos kerja yang kuat, seperti semangat kerja dan rasa cinta terhadap pekerjaan mereka agar dapat meningkatkan

kualitas pengajaran dan bimbingan akademik yang diberikan kepada siswa. Selanjutnya, pengembangan karir perempuan fokus pada motivasi intrinsik seperti kepuasan dalam mencapai tujuan pribadi dan aktualisasi diri dapat membantu perempuan di PT. Pendidikan Ganesha Operation Makassar merencanakan langkah-langkah pengembangan karir yang lebih baik. Juga adanya pemberdayaan perempuan dalam pendidikan yaitu dapat memberdayakan perempuan untuk mengambil peran yang lebih aktif dan efektif dalam berbagai aspek pendidikan baik sebagai pengajar, administrator, atau dalam pengelolaan program-program pendidikan.

Untuk memudahkan pemahaman, kerangka konsep ini digambarkan dalam bentuk diagram yang secara garis besar menjelaskan alur pelaksanaan penelitian. Secara spesifik, skema ini menjelaskan apa yang akan dikaji, bagaimana cara mengkajinya, serta hasil yang diharapkan. Adapun skema kerangka konsep dari penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut.



Gambar 1.4 Skema Kerangka Konsep

BAB II

MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN PEREMPUAN DI PT. PENDIDIKAN GANESHA OPERATION MAKASSAR

2.1 Abstrak

Motivasi kerja adalah salah satu elemen penting dalam menentukan tingkat kinerja dan produktivitas seseorang di lingkungan kerja, termasuk perempuan yang semakin berperan aktif dalam berbagai sektor pekerjaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis motivasi kerja karyawan perempuan PT. Pendidikan Ganesha Operation Makassar. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan menggunakan strategi studi kasus dengan pendekatan deskriptif agar dapat menggambarkan suatu fakta yang ada melalui proses wawancara mendalam dengan 10 (sepuluh) orang staf pengajar Ganesha Operation. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa ada dua jenis motivasi perempuan untuk bekerja yakni (1) Motivasi intrinsik merujuk pada dorongan yang muncul dari dalam diri individu. Pada staf pengajar Ganesha Operation, motivasi ini muncul karena keinginan untuk mengembangkan potensi diri dan melakukan aktualisasi diri. Hal ini terwujud melalui program-program yang telah ditetapkan, seperti SKMP (Standarisasi Kompetensi Materi Pengajar) dan SMTH (Simulasi Mengajar Tiap Hari), yang menjadi sarana untuk meningkatkan kemampuan para pengajar (2) Motivasi ekstrinsik adalah dorongan yang berasal dari faktor eksternal di luar individu. Berdasarkan penelitian, motivasi ekstrinsik pada staf pengajar muncul karena beberapa faktor, antara lain: keinginan untuk mendapatkan gaji guna memenuhi kebutuhan finansial, ambisi untuk memperoleh jabatan seperti kepala unit atau kepala cabang, dukungan dari keluarga yang memberikan semangat dalam bekerja, serta dorongan untuk membangun gengsi atau citra diri melalui pengembangan keahlian. Hal ini juga mencakup upaya membangun personal branding yang positif, serta membangun relasi untuk kolaborasi, pertukaran informasi, dan pengembangan profesional.

Kata Kunci: Motivasi kerja, staf pengajar, aktualisasi diri, kolaborasi

2.2 Pendahuluan

Di era globalisasi, fenomena perempuan yang bekerja tampaknya tidak bisa dihindari, peran perempuan yang mengalami banyak perubahan dan kemajuan. Meningkatkan keikutsertaan perempuan dalam ranah publik sudah menjadi fenomena yang menarik di banyak negara, termasuk negara berkembang. Sebuah penelitian menunjukkan bahwa perempuan Indonesia termasuk yang tertinggi di dunia dalam hal jumlah perempuan yang bekerja, bahkan menduduki posisi penting di perusahaan dan menempati peringkat keenam di dunia dalam hal karier (Fitri et al., 2020)

Kehadiran perempuan dalam angkatan kerja membawa dampak pada masyarakat dan kehidupan pribadi individu yang bersangkutan. Perempuan yang memilih bekerja cenderung memiliki waktu yang terbatas, baik untuk pekerjaannya maupun keluarganya. Menurut pendapat Cahyaningdyah (2009) (dalam Iswari & Pradhanawati (2018), keinginan perempuan yang masuk dalam dunia kerja menyebabkan adanya perubahan dalam struktur keluarga dan kehidupan individu

tersebut. Secara ekonomi, adanya pasangan suami istri yang memilih untuk bekerja (keluarga dengan dua pekerja) akan lebih meningkatkan kesejahteraan keluarga dan masyarakat karena dengan tambahan pendapatan yang diperoleh, keluarga dapat dengan mudah memenuhi semua kebutuhan tanpa kekurangan.

Motivasi perempuan untuk bekerja seringkali didorong oleh keinginan untuk membantu perekonomian keluarga. Namun, motivasi bekerja setiap perempuan tentu berbeda-beda, karena mereka memiliki tujuan pribadi, mengingat mencari nafkah bukanlah tanggung jawab utama mereka. Menurut Wahjosumidjo (dalam Widiyawati (2022)), motivasi muncul karena dua hal, yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri seseorang, yang dapat dipengaruhi oleh kepribadian, pendidikan, cita-cita, ambisi, atau pengalaman. Sementara itu, motivasi ekstrinsik berasal dari faktor eksternal, seperti gaji, kebijakan, hubungan kerja, dan lingkungan kerja.

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja terjadi karena dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi individu untuk melaksanakan tugas dan meraih sebuah tujuan. Motivasi dalam pekerjaan sangat penting karena berpengaruh langsung pada produktivitas dan kepuasan kerja. Motivasi kerja perempuan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang perlu diperhatikan agar dapat menghadirkan lingkungan kerja yang mendukung dan produktif. Motivasi memiliki peran yang sangat penting karena dapat mendorong, mengarahkan, dan mendukung perilaku manusia, sehingga mereka bekerja keras dan dengan semangat mencapai hasil yang terbaik. Menurut (Malayu S.P Hasibuan 2006) dalam (Akbar, 2016) “bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Motivasi kerja sendiri terbagi atas dua jenis antara lain:

1. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbul dari keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu tanpa imbalan seperti gaji atau bonus. Misalnya jika individu bekerja dan merasa percaya diri, itu menguntungkan individu secara pribadi. Dengan keyakinan diri ini, individu akan menikmati prosesnya dan siap mengerjakannya. Jenis motivasi ini semacam ini berasal dari keyakinan dan motivasi ini seringkali berlangsung lama seperti kebutuhan aktualisasi diri, pengembangan diri untuk belajar, *passion* (minat individu).
2. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang berkaitan dengan perilaku berbasis penghargaan. Seperti mendapatkan gaji, memiliki jabatan dukungan/permintaan keluarga, adanya gengsi/citra diri, membangun relasi, stabilitas pekerjaan. Jenis motivasi ini berasal dari luar individu, hal ini berbeda dengan motivasi intrinsik yang berasal dalam yaitu berupa keyakinan.

2.2.2 Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

a. Faktor internal

1. Kematangan pribadi, seseorang yang memiliki sifat egois cenderung kurang peka terhadap motivasi yang diberikan, sehingga hal ini membuatnya lebih sulit untuk bekerja secara efektif dan menciptakan dorongan untuk bekerja.
2. Tingkat pendidikan, tenaga kerja dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih terdorong dikarenakan individu tersebut sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan tenaga kerja yang pendidikannya lebih rendah. Sebaliknya, jika pendidikan tidak dimanfaatkan dengan baik, maka dapat menyebabkan rendahnya dorongan atau keinginan kerja pada tenaga kerja tersebut.
3. Keinginan dan harapan, seseorang cenderung ingin memiliki pekerjaan bekerja jika ada harapan dalam dirinya untuk mencapai tujuan yang diinginkan, kebutuhan individu biasanya berkaitan erat dengan motivasi. Semakin banyak kebutuhan yang harus dipenuhi, semakin besar pula dorongan bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih keras.

b. Faktor eksternal

Keadaan lingkungan kerja, lingkungan kerja mencakup infrastruktur seperti sarana dan prasarana yang ada di kantor, yang dapat mendorong pelaksanaan pekerjaan tersebut. Faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja seperti ruangan kerja, alat bantu yang digunakan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, serta hubungan antara orang-orang yang berada di tempat kerja.

2.2.3 Motivasi Kerja Perempuan dalam Analisis Max Weber : Teori Tindakan Sosial

Sebagai individu yang hidup dalam jaringan sosial, setiap tindakan masyarakat yang dilakukan akan memiliki makna dan tujuan tertentu. Dalam teori tindakan sosial Max Weber, bekerja bukan hanya tentang memenuhi kebutuhan ekonomi, tetapi juga mencerminkan nilai, tujuan, dan makna yang individu berikan pada aktivitas tersebut. Dalam konteks motivasi kerja pertama, tindakan rasional instrumental merujuk kepada tindakan individu yang bekerja dengan tujuan yang spesifik dan terukur seperti mencapai target, mendapatkan promosi, atau meningkatkan pendapatan. Motivasi kerja yang kuat seringkali melibatkan perencanaan yang bagus dan strategi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kedua, Tindakan rasional berorientasi nilai yang dimana melibatkan kerja yang didorong oleh nilai-nilai atau keyakinan tertentu misalnya motif perempuan bekerja muncul karena nilai-nilai personal atau sosial seperti kemandirian ekonomi, kesetaraan gender, kontribusi kepada masyarakat, pengembangan diri dan karir, keseimbangan hidup. Ketiga, Tindakan afektif yang didorong oleh emosi dan perasaan. Dalam konteks kerja hal ini dapat dilihat ketika seseorang termotivasi oleh rasa bangga, cinta pekerjaan, atau memiliki keterikatan emosional dengan rekan kerja atau lingkungan kerja mereka. Keempat, Tindakan tradisional karena kebiasaan yang telah lama dilakukan. Misalnya terbiasa untuk melakukan aktivitas diluar rumah, juga beberapa perempuan menganggap bahwa

bekerja karena itu adalah tradisi mereka untuk mengikuti jejak keluarga yang selalu berpartisipasi dalam dunia kerja.

Max Weber, seorang sosiolog Jerman, telah mengembangkan teori tindakan sosial yang merupakan salah satu pondasi utama dalam sosiologi. Teori ini menekankan bahwa tindakan manusia tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal atau struktural, tetapi juga oleh makna dan tujuan subjektif (motivasi dan tujuan) yang dimiliki individu. Teori Tindakan Sosial Max Weber fokus pada motif dan tujuan dari pelaku. Dengan menggunakan teori ini, kita dapat memahami bahwa setiap individu atau kelompok memiliki motif dan tujuan yang berbeda dalam setiap tindakan yang mereka lakukan.

Teori ini dapat digunakan untuk memahami tipe-tipe perilaku tindakan setiap individu maupun kelompok. Dengan memahami perilaku setiap individu maupun kelompok, sama halnya kita telah menghargai dan memahami alasan-alasan mereka dapat melakukan suatu tindakan. Sebagaimana diungkapkan oleh Weber (dalam Rachma, 2022) Cara terbaik untuk memahami berbagai kelompok adalah menghargai bentuk-bentuk tipikal tindakan yang menjadi ciri khasnya. Sehingga kita dapat memahami alasan-alasan mengapa warga masyarakat tersebut bertindak. Max Weber mengkategorikan bahwa ada empat jenis Tindakan sosial sebagai berikut:

Pertama, Tindakan rasional instrumental adalah tindakan sosial yang dilakukan oleh individu berdasarkan pertimbangan dan pilihan yang sadar, yang terkait dengan tujuan tindakan dan ketersediaan alat untuk mencapainya. Individu diharuskan memilih berbagai tujuan, sehingga mereka juga harus memilih alat yang mendukung pencapaian tujuan tersebut. Tindakan rasional instrumental berfokus pada tujuan yang ingin dicapai serta alat atau cara yang dianggap paling efisien dan efektif untuk mencapainya. Tindakan ini lebih menekankan pada hasil yang bermanfaat setelah nilai-nilai tertentu diterapkan, dan selain tujuan serta manfaat, tindakan rasional instrumental juga memerlukan metode sebagai wujud aktualisasi untuk mencapai solusi yang lebih spesifik dan terstruktur.

Kedua, tindakan rasional yang mengarah pada nilai berfokus pada tujuan yang mutlak dan sudah ada, yang tidak dapat dipilih lagi, seperti nilai keagamaan. Dalam hal ini, yang dipilih bukanlah nilai keagamaan itu sendiri, melainkan alat atau cara untuk melaksanakan ibadah atau meditasi. Tindakan rasional yang berorientasi pada nilai ini didasarkan pada nilai sosial yang berlaku dalam masyarakat, di mana tindakan tersebut dilakukan dengan mempertimbangkan manfaatnya, namun tujuan dari tindakan tersebut tidak terlalu diperhitungkan. Tindakan sosial rasional nilai bukan bertujuan untuk mengejar kriteria baik atau benar dalam masyarakat, melainkan untuk mencocokkan tindakan dengan nilai-nilai dasar yang ada di lingkungan masyarakat. Fokus utama dalam tindakan rasional nilai adalah kegiatan religius individu yang mendorong budaya kepatuhan terhadap ajaran agama.

Ketiga, tindakan tradisional adalah tindakan di mana individu melakukan suatu perilaku tertentu karena kebiasaan yang diwariskan dari nenek moyangnya, tanpa adanya refleksi sadar atau perencanaan. Tindakan ini biasanya dilakukan dengan penuh keikhlasan, tanpa mempertanyakan alasan di balik mengikuti kebiasaan atau tradisi yang sudah ada. Budaya yang dijalankan oleh individu atau kelompok umumnya terbatas pada mengikuti apa yang telah dipraktikkan oleh generasi sebelumnya, yang sering disebut sebagai nenek moyang, sebagai bentuk pelestarian budaya.

Keempat, tindakan afektif adalah jenis tindakan yang dipengaruhi oleh perasaan atau emosi, tanpa adanya refleksi intelektual atau perencanaan sadar. Tindakan ini bersifat spontan, irasional, dan merupakan ekspresi emosional seseorang. Tindakan afektif lebih menekankan pada pertimbangan emosional, dilakukan berdasarkan perasaan yang mengendalikan diri, seperti marah, sedih, senang, cinta, atau perasaan lainnya. Keempat tipe tindakan sosial yang diajukan oleh Max Weber merupakan tipe ideal yang dapat ditemukan dalam kehidupan manusia. Dalam setiap tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok, terdapat orientasi, motif, dan tujuan yang berbeda-beda. Semua tipe tindakan sosial ini hanya bisa dipahami secara objektif, dengan memperhatikan pola-pola motivasi yang terkait. Untuk memahaminya, dibutuhkan kemampuan untuk berempati dengan peran orang lain (Ritzer.G.2012)

Beberapa tokoh sosiologi juga mengemukakan tentang tindakan sosial diantaranya adalah Talcott Parsons Parsons mengembangkan teori tindakan sosial dalam kerangka teori sistemnya. Menurut Parsons, tindakan sosial adalah bagian dari system yang lebih besar yang terdiri dari empat subsistem, sistem budaya, system social, system kepribadian, dan sistem organisme. Parsons menekankan pentingnya norma dan nilai dalam mengarahkan tindakan sosial mempertahankan stabilitas dalam masyarakat. Contohnya adalah norma dan nilai dalam tindakan sosial dalam sebuah perusahaan, karyawan bekerja sesuai dengan aturan dan norma perusahaan.

Selanjutnya Alfred Schutz, Schutz memperkenalkan fenomenologi sosial yang berfokus pada pemahaman subjektif individu dalam tindakan sosial. Menurut Schutz, individu berperilaku berdasarkan makna subjektif yang mereka berikan pada pengalaman mereka dan interaksi dengan orang lain. Schutz menekankan pentingnya pemahaman intersubjektif dalam kehidupan sehari-hari. Contohnya adalah pemahaman subjektif dalam tindakan sosial misalnya seorang dosen mengajarkan mahasiswa dengan metode berbeda-beda tergantung pada pemahamannya tentang kebutuhan dan cara belajar mahasiswa masing-masing.

George Herbert Mead, Mead adalah tokoh penting dalam pengembangan interaksionisme simbolik. Menurut Mead, tindakan sosial terjadi melalui interaksi simbolik, dimana individu saling mempengaruhi melalui penggunaan simbol-simbol (seperti bahasa). Mead menekankan bahwa identitas dan tindakan individu dibentuk melalui proses interaksi sosial. Contohnya interaksi simbolik yakni dua teman yang

berkomunikasi melalui bahasa isyarat untuk saling memahami pesan yang ingin disampaikan (Mandasari, 2019)

2.3 Metode Penelitian

2.3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data adalah metode penelitian kualitatif deskriptif. Oleh karena itu, penelitian ini mampu memberikan uraian yang mendalam melalui kata-kata naratif dan analitis mengenai konteks khusus yang terjadi secara alami di lapangan. Sudaryono (2017) dalam (Rizqina & Suratman, 2020) mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai sebuah penelitian yang berupaya menganalisis kehidupan sosial dari sudut pandang atau interpretasi individu (informan) dalam latar alamiah atau dengan kata lain, penelitian kualitatif berupaya memahami bagaimana seseorang individu melihat, memaknai dan menggambarkan dunia sosialnya. Sementara itu, Moleong (2017), menyatakan bahwa metode penelitian kualitatif pada dasarnya merupakan metode penelitian yang lebih menekankan pada aspek pemahaman secara mendalam terhadap suatu masalah ketimbang melihat permasalahan untuk penelitian generalisasi.

Terdapat beberapa pertimbangan untuk menggunakan penelitian kualitatif dalam sebuah penelitian menurut Moleong. Pertama, pendekatan kualitatif lebih mudah apabila dihadapkan dengan permasalahan yang jamak. Kedua, pendekatan ini menyajikan secara langsung hakikat hubungan antara peneliti dengan informan penelitian. Ketiga, metode ini lebih peka dan lebih dapat menyesuaikan diri dengan banyak penajaman dari pengaruh bersama terhadap pola-pola nilai yang dihadapi. Keempat, pendekatan ini lebih banyak memetingkan proses dibanding hasil (Moleong, 2007)

Oleh karena itu, penelitian tentang motivasi kerja perempuan (studi kasus pada karyawan perempuan di PT. Pendidikan Ganesha Operation Makassar), menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Secara harfiah, pendekatan deskriptif adalah pendekatan yang bermaksud untuk membuat deskripsi mengenai situasi-situasi atau kejadian-kejadian. Dalam arti ini, penelitian deskriptif adalah akumulasi data dasar dalam deskriptif yang semata-mata tidak perlu mencari atau menerangkan kesalinghubungan, membuat ramalan, atau mendapatkan makna dan implikasi (Widi, 2010). Dengan pendekatan tersebut, penulis mampu mendapatkan data tentang apa yang mendasari motivasi kerja perempuan di PT. Pendidikan Ganesha Operation Makassar.

Penelitian ini menggunakan pendekatan dengan studi kasus sebagai strategi penelitian. Studi kasus merupakan pendekatan penelitian yang mendalam terhadap suatu fenomena spesifik dalam konteks yang dialami. Tujuan studi kasus adalah untuk memahami secara komprehensif bagaimana suatu kasus terbentuk, berkembang, dan berdampak (Salim, 2001). Sesuai dengan penelitian ini, peneliti memilih jenis penelitian kualitatif deskriptif dikarenakan peneliti ingin data dan informasi secara mendalam tentang motivasi kerja perempuan (studi kasus pada karyawan perempuan di PT. Pendidikan Ganesha Operation Makassar). Pada penelitian ini, peneliti berperan langsung dalam penelitian, yaitu dengan

menempatkan diri sebagai pengamat dan juga berperan langsung dalam wawancara dengan karyawan perempuan di PT. Pendidikan Ganesha Operation Makassar.

2.3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

PT. Pendidikan Ganesha Operation memiliki tujuh unit cabang di Makassar, diantaranya unit Gowa, unit Sultan Alauddin, unit Pengayoman, unit Sultan Hasanuddin 81, unit Sultan Hasanuddin 24, Perintis Kemerdekaan, dan BTP. Namun penelitian ini dilakukan di dua unit yakni Ganesha Operation unit BTP dan juga Perintis Kemerdekaan. Peneliti memilih PT. Pendidikan Ganesha Operation Makassar Ganesha Operation memberikan kontribusi kepada siswa dalam peningkatan capaian pembelajaran di sekolah, dan meloloskan siswa ke PTN dan PTK. Ganesha Operation menjadi satu sistem yang hadir dalam membantu siswa yang fungsinya bisa melebihi sekolah. Dalam hal ini ada perempuan yang terlibat dalam proses keberhasilan tersebut. Oleh karena itu peneliti memilih Ganesha Operation sebagai objek karena ingin melihat motivasi kerja perempuan.

2.3.3 Tahap-tahap Penelitian

1. Tahap observasi

Pada tahap pertama sebagai langkah awal, peneliti melakukan observasi lapangan terkait dengan masalah yang ada, khususnya fenomena atau kasus motivasi kerja perempuan (studi kasus di PT, Pendidikan Ganesha Operation Makassar).

2. Pengurusan surat izin penelitian

Langkah berikutnya pada tahap kedua ini mengurus surat izin penelitian terkait dengan maksud melengkapi dokumen penelitian dan menghindari segala permasalahan selama peneliti melakukan penelitian. Terdapat beberapa tahapan dalam pengurusan surat izin penelitian, antara lain:

- a. Pembuatan surat izin penelitian oleh pihak Universitas Hasanuddin yang ditujukan ke Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan.
- b. Mengajukan permohonan surat izin penelitian ke Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan melalui website Neni Si Lincah.

3. Tahap pelaksanaan penelitian

Tahap berikutnya, peneliti turun dan melakukan wawancara langsung di lapangan dengan informan-informan yang telah ditentukan sebelumnya.

4. Tahap evaluasi dan pelaporan

Pada tahap ini setelah data terkumpul, peneliti melakukan evaluasi terhadap data-data informasi yang diperoleh peneliti. Kemudian data yang valid peneliti masukkan ke dalam laporan untuk menjawab permasalahan penelitian.

2.3.4 Jenis dan Sumber Data

Sumber data penelitian adalah subjek yang darinya data dapat diperoleh. Dalam penelitian kualitatif, sumber data adalah sebuah kata-kata dan tindakan yang dapat dilengkapi dengan dokumen-dokumen (Moleong 2007). Sumber data dibagi menjadi dua:

1. Sumber data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari subjek (informan) dan dapat digunakan sebagai data utama dalam menulis hasil penelitian. Data ini diambil dari lapangan secara langsung melalui wawancara dengan informan yang telah ditentukan. Karenanya dalam penelitian ini data primer diambil dari hasil wawancara dengan informan yang telah ditentukan sebelumnya.

2. Sumber data sekunder

Data sekunder dalam penelitian kualitatif biasanya digunakan sebagai pelengkap data primer. Pada umumnya data sekunder didapatkan dari sumber- sumber seperti buku, internet, media sosial, maupun artikel ilmiah. Dalam penelitian ini, sumber-sumber data sekunder tersebut diatas, digunakan peneliti sebagai sarana pelengkap data primer.

2.3.5 Informan Penelitian

Informan penelitian merupakan subyek penelitian yang dapat memberikan informasi mengenai fenomena atau permasalahan dalam penelitian. Selain itu agar penelitian lebih fokus dan terarah, penentuan informan dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah strategi dengan menentukan informan sesuai dengan kriteria yang relevan dengan masalah penelitian (Bungin, 2020). Adapun informan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Informan Penelitian

No	Nama	Umur (Tahun)	Pendidikan	Pekerjaan	Lama bekerja
1	Aprilia Nasti	30 Tahun	S1	Pengajar bimbel PH Fisika	4 Tahun
2	Nur Ransyah Hamdani	33 Tahun	S2	Guru dan Pengajar bimbel PF Bahasa Inggris	7 Tahun
3	Fatma	30 Tahun	S3	Dosen dan Pengajar bimbel PF Bahasa Indonesia	5 Tahun

4	Nurul Israni	28 Tahun	S1	Guru dan Pengajar Bimbel PF Ekonomi	5 tahun
5	Sonti Siregar	35 Tahun	S1	Pengajar bimbel PH Fisika	6 Tahun
6	Irmayanti	27 Tahun	S1	Pengajar bimbel PH Matematik	5 Tahun
7	Tirta Pranadita	28 Tahun	S1	Pengajar bimbel PH Sejarah	6 Tahun
8	Riskan Wijayanti	26 Tahun	S1	Guru dan Pengajar bimbel PF Bahasa Inggris	4.5 Tahun
9	Nurul Husnul Awaliyah	26 Tahun	S1	Pengajar bimbel PF Bahasa Inggris	4 Tahun
10	Fauziah Ruslan	26 Tahun	S1	Guru dan Pengajar dan Bimbel PF	4 Tahun

Sumber : Hasil data primer (2024)

a. Informan I

Informan pertama adalah Aprilia Nasti yang merupakan pengajar kontrak (PH) mata pelajaran Fisika telah bekerja di PT. Pendidikan Ganesha Operation Makassar selama 4 tahun. Aprilia Nasti merupakan pengajar yang berusia 30 tahun yang mempunyai dua orang anak. Anak pertama berumur 6 tahun dan anak kedua berumur 1 tahun. Suaminya bekerja sebagai sales marketing. Dalam kesehariannya Aprilia Nasti menjalankan perannya menjadi seorang ibu dan istri dan perempuan yang bekerja.

b. Informan II

Informan kedua adalah Nur Ransyah Hamdani seorang pengajar freelance mata pelajaran bahasa Inggris berusia 33 tahun yang telah bekerja di PT.

Pendidikan Ganesha Operation Makassar selama 7 tahun. Selain mengajar di Ganesha Operation Nur Ransyah Hamdani juga merupakan seorang guru di SMK Pelayaran Taruna Nusantara Jaya Kabupaten Gowa. Nur Ransyah Hamdani merupakan seorang single parent yang mempunyai satu orang anak.

c. Informan III

Informan ketiga adalah Fatma seorang pengajar freelance mata pelajaran Bahasa Indonesia yang berusia 30 tahun yang telah bekerja di PT. Pendidikan Ganesha Operation Makassar selama 5 tahun. Selain mengajar di Ganesha Operation Fatma juga merupakan salah satu dosen Bahasa Indonesia di Universitas Bosowa. Fatma adalah karyawan pindahan dari Ganesha Operation Cabang Palu. Namun, karena Fatma di terima menjadi dosen di Universitas Bosowa pada tahun 2023 akhirnya bu Fatma juga dipindah tugaskan untuk mengajar di cabang Ganesha Cabang Makassar.

d. Informan IV

Informan keempat adalah Nurul Israni seorang pengajar freelance mata pelajaran Ekonomi yang berusia 28 tahun yang telah bekerja di PT. Pendidikan Ganesha Operation Makassar selama 5 tahun. Selain bekerja di Ganesha Operation Nurul Israni juga adalah seorang guru mata pelajaran IPS (Ilmu Pengetahuan Sosial) di SMP Kartika IX. Karena alasan pekerjaan Nurul Israni harus menjalankan LDR yakni hubungan jarak jauh dengan suami, suami Nurul Israni bekerja sebagai petugas bantuan polisi di Kabupaten Bantaeng, sedangkan Nurul Israni harus menetap di Makassar demi sebuah pekerjaan.

e. Informan V

Informan kelima adalah Sonti Siregar seorang pengajar kontrak (PH) mata pelajaran Fisika yang berusia 35 tahun telah bekerja di PT. Pendidikan Ganesha Operation Makassar selama 6 tahun. Sonti Siregar menjalankan hubungan jarak jauh (LDR) dengan suami dan anaknya, anak bu Sonti mempunyai tiga orang anak, dua diantaranya ikut dengan suaminya yang berada di Kolaka dan satu orang anaknya tinggal bersama Sonti Siregar.

f. Informan VI

Informan keenam adalah Irmayanti seorang pengajar kontrak (PH) mata pelajaran Matematika yang berusia 27 tahun yang sudah lama bekerja di PT. Pendidikan Ganesha Operation Makassar selama 5 tahun. Irmayanti merupakan seorang perantau asal Enrekang, bu Irma belum mempunyai keluarga, oleh karena itu dia memilih merantau jauh dari keluarganya agar gelar sarjana dan ilmunya bisa digunakan dalam masyarakat.

g. Informan VII

Informan ketujuh adalah Tirta Pranadita seorang pengajar kontrak (PH) mata pelajaran Sejarah yang berusia 28 tahun yang telah bekerja di PT. Pendidikan Ganesha Operation Makassar selama 6 tahun. Tirta Pranadita adalah seorang perantau asal Manado yang belum menikah, baginya memilih bekerja jauh dari domisili adalah keinginannya karena merasa bahwa ketika di kampungnya sulit mendapatkan pekerjaan apalagi lulusan sarjana pendidikan.

h. Informan VIII

Informan kedelapan adalah Riskan Wijayanti seorang pengajar freelance mata pelajaran Bahasa Inggris yang berusia 26 tahun yang sudah lama bekerja

4.5 tahun di PT. Pendidikan Ganesha Operation Makassar. Selain bekerja di Ganesha Operation Riskan Wijayanti juga merupakan guru Bahasa Inggris di SMK

Mutiara Ilmu dan SMK Indonesia Timur Makassar. Riskan Wijayanti merupakan perantau asal Bulukumba yang belum menikah yang memilih bekerja di Makassar karena sulit mendapatkan pekerjaan menjadi guru/tenaga pengajar jika berada di Bulukumba.

i. Informan IX

Informan kesembilan adalah Nurul Husnul Awaliyah merupakan pengajar freelance mata pelajaran Bahasa Inggris yang sudah lama bekerja di Ganesha Operation Makassar selama 4 tahun. Nurul Husnul Awaliyah merupakan perantau asal Barru yang belum menikah yang memilih untuk bekerja di Makassar karena saat ini juga sedang menempuh pendidikan S2 di Universitas Negeri Makassar. Selain menjadi pengajar Ganesha Operation Makassar Nurul juga adalah guru privat bahasa Inggris dan Calistung.

j. Informan X

Informan kesepuluh adalah Fauziah Ruslan seorang pengajar mata pelajaran Kimia yang berusia 26 tahun yang telah bekerja di PT. Pendidikan Ganesha Operation Makassar selama 4 tahun. Fauziah Ruslan merupakan pengajar yang memang domisilinya asli Makassar dan belum menikah. Fauziah Ruslan saat ini sedang menempuh pendidikan S2 dan Pendidikan Profesi Guru yang diperkirakan akan selesai akhir tahun ini.

Alasan peneliti memilih informan yang berusia 22-40 tahun karena peneliti melihat informan yang berusia 22-40 tahun memiliki pola pikir dan pengetahuan yang berbeda, juga usia ini cenderung lebih terbuka untuk berpartisipasi dalam penelitian dibandingkan dengan kelompok usia lainnya. Selanjutnya, peneliti memilih pengalaman kerja informan kurang lebih 4 tahun karena informan telah cukup lama bekerja untuk memahami alur pekerjaan mereka, mereka yang memiliki pengalaman kerja kurang lebih 4 tahun berada pada tahap dimana mereka aktif sehingga lebih bersedia berbagi pengalaman mengenai gambaran lebih jelas tantangan dan peluang yang sering dihadapi. Informan ini juga dapat membandingkan pengalaman mereka dengan karyawan yang lebih senior atau junior sehingga memberikan pandangan yang lebih luas.

2.3.6 Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat didefinisikan sebagai suatu proses mendapatkan data empiris melalui informan dengan menggunakan metode- metode tertentu. Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data terlebih dahulu, peneliti menentukan teknik pengumpulan data yang tepat dan menyusun instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data. Untuk memperoleh data yang akurat maka penulis menggunakan tiga teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi (Sugiyono, 2010).

1. Observasi

Observasi merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan secara melodi dan disengaja dengan melacak gejala-gejala yang sering dipelajari (Abdussamad, 2021). Observasi disebut juga sebagai pengamatan dengan melihat dan mendengar dengan mata kepala sendiri mengenai apa yang terjadi pada subjek penelitian. Observasi adalah kunjungan ketempat penelitian secara langsung, sehingga semua kegiatan yang sedang berlangsung atau obyek yang ada dapat diamati dan penulis dapat memperoleh data baik dengan wawancara atau dengan mendokumentasikan kegiatan, obyek serta kondisi penunjang yang ada dapat diamati dan dicatat (Alfansyur & Mariyani, 2020). Perlu suatu pendekatan tersendiri dalam proses pengumpulan data, agar aspek-aspek yang diteliti tidak terlepas dari konteks yang sebenarnya. Observasi dalam konteks penelitian kualitatif dilakukan untuk memperoleh data dari lapangan yang dibutuhkan oleh penulis dalam rangka menjawab permasalahan. Dalam melakukan pengamatan penelitian, dibutuhkan ingatan yang kuat oleh peneliti untuk mengingat segala hal penting yang terkait dengan fokus penelitian, akan tetapi untuk mempermudah pengamatan dan ingatan maka peneliti akan menggunakan catatan-catatan dan alat elektronik.

Adapun tahapan observasi yang dilakukan oleh penulis yaitu pertama, tahap pengenalan umum obyek yang diteliti, peneliti mengamati lokasi penelitian, yakni PT. Pendidikan Ganesha Operation. Kedua, pengamatan dan pendekatan terhadap informan penelitian. Ketiga, penulis mengamati aktivitas

informan pengajar Ganesha Operation. Penulis secara perlahan, intens dan akan kembali kelapangan secara bertahap sesuai dengan kebutuhan data yang kurang lengkap untuk menjawab permasalahan, sampai peneliti mendapatkan data yang lengkap untuk kebutuhan penulisan.

2. Wawancara mendalam

Wawancara merupakan pertemuan dua orang dimana peneliti dapat melakukan *face to face interview* (wawancara berhadapan-hadapan) dengan informan (Cresswell, 2014). Metode pengumpulan data melalui wawancara dalam penelitian kualitatif pada umumnya dimaksudkan untuk mendalami suatu kejadian dan atau wawancara dalam penelitian kualitatif sifatnya mendalam karena ingin mengeksplorasi informasi secara holistik dan jelas dari informan (Alfansyur & Mariyani, 2020). Oleh karena itu dalam penelitian kualitatif diperlukan suatu wawancara mendalam (*indepth interview*), baik dalam suatu situasi maupun dalam beberapa tahapan pengumpulan data. Dalam penelitian ini, wawancara mendalam dilakukan untuk menggali data secara

komperhensif dari pihak-pihak yang terkait dengan topik dan fokus penelitian. Wawancara dilakukan kepada sejumlah informan yang telah ditentukan sebelumnya secara random, namun tidak terlepas pada fokus penelitian.

Sebelum melakukan wawancara peneliti mempersiapkan pedoman wawancara yang sudah dilengkapi dengan pertanyaan-pertanyaan sesuai dengan fokus penelitian. Selanjutnya, peneliti membuat kesepakatan waktu dengan informan. Setelahnya, peneliti melakukan kunjungan dan pendekatan dengan memperkenalkan diri kepada informan serta menjelaskan maksud dan tujuan. Terakhir, peneliti melakukan kegiatan wawancara. Namun, sebelum menggali informasi tentang masalah penelitian, terlebih dahulu peneliti menanyakan hal-hal yang bersifat umum, menanyakan identitas diri informan seperti nama, usia, pendidikan terakhir, jabatan, alamat, lama bekerja, dan status. Setelah itu, barulah peneliti menanyakan pertanyaan inti yang terkait dengan motivasi, faktor penghambat, dan juga etos kerja perempuan di Ganesha Operation. Peneliti melakukan wawancara dengan melihat pedoman wawancara yang telah dibuat dan mengembangkan pertanyaan setelah informan memberikan jawaban atas pertanyaan peneliti. Apabila peneliti membutuhkan data tambahan setelah wawancara, maka peneliti menghubungi informan melalui telephone dan whatsapp untuk melakukan wawancara kembali untuk melengkapi tambahan data yang peneliti butuhkan.

Alat-alat yang diperlukan dalam proses wawancara berupa 1) buku catatan untuk mencatat hal-hal yang penting yang disampaikan oleh informan, 2) alat elektronik seperti handphone sangat efisien dilakukan untuk merekam informasi yang disampaikan oleh informan. Karena semua informasi dapat terekam dan tersimpan pada saat proses wawancara berlangsung dan kamera digunakan untuk mengambil gambar atau foto yang terkait dengan penelitian. Alat-alat ini digunakan agar hasil wawancara dapat terekam dengan baik dan peneliti memiliki bukti telah melakukan wawancara kepada informan atau sumber data.

3. Dokumentasi

Metode dokumentasi digunakan untuk mendapatkan data penelitian dengan menggunakan hal-hal atau variabel. Dokumentasi dalam penelitian biasanya berupa buku, catatan, transkrip, notulen rapat, agenda dan sebagainya. Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan transkrip data tentang etos kerja perempuan. Dokumentasi dilakukan dengan tujuan untuk membantu peneliti dalam melengkapi ataupun menambah data yang diperlukan.

2.3.7 Pemeriksaan Keabsahan Data

Validasi data merupakan proses pembuktian kebenaran dan kinerja suatu interpretasi, yang menjadi dasar kekuatan data hasil penelitian. Dalam penelitian ini, data telah melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa data yang diperoleh secara akurat mempresentasikan kondisi sebenarnya di lapangan serta memenuhi standar ilmiah. Penulis menggunakan beberapa metode dalam menguji data yang telah didapatkan, diantaranya adalah sebagai berikut.

a. Triangulasi

Melalui teknik triangulasi, peneliti berupaya meningkatkan kualitas dan keabsahan data yang diperoleh. Proses ini melibatkan perbandingan data yang diperoleh dari berbagai sumber, termasuk data wawancara dari seluruh informan, sehingga dapat meminimalkan bias dan meningkatkan kepercayaan terhadap hasil penelitian.

b. Uji transferabilitas

Dengan metode ini, penulis menyajikan deskripsi yang komprehensif, terperinci, sistematis, dan dapat diandalkan, yang diterapkan pada konteks sosial yang relevan. Hal ini memungkinkan peneliti untuk menilai objektivitas data dan potensi generalisasinya ke konteks lain.

c. Uji defendabilitas

Uji defendabilitas penulis lakukan secara mandiri dan bersama dengan dosen pembimbing untuk memastikan kualitas dan reliabilitas seluruh proses penelitian. Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi potensi kelemahan dan memastikan bahwa hasil penelitian dapat diandalkan.

d. Uji konfirmasi

Untuk menguji tingkat objektivitas temuan penelitian, peneliti melakukan uji konfirmasi dengan melibatkan informan sebagai pihak yang memiliki pengetahuan langsung mengenai objek penelitian. Proses penelitian ini bertujuan untuk memperoleh validasi terhadap interpretasi data yang telah dilakukan peneliti.

2.3.8 Analisis Data

Analisis data dalam penelitian yang digunakan adalah analisis data kualitatif. Gunawan (2015) menjelaskan analisis kualitatif adalah pengujian sistematis dari sesuatu untuk menetapkan bagian-bagiannya. Analisis data adalah proses untuk mencari dan menyusun data yang diperoleh dari wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi secara sistematis. Proses ini meliputi pengelompokan jawaban dari setiap pertanyaan berdasarkan instrumen penelitian, memilih informasi yang paling relevan untuk dipelajari, serta menarik kesimpulan agar mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Tahapan dalam pengolahan data ini mencakup penulisan hasil observasi, wawancara atau rekaman, pengeditan, klasifikasi, reduksi, dan penyajian data. Pada saat melakukan proses wawancara di lapangan, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban dari pertanyaan yang dilontarkan kepada informan. Apabila jawaban dari hasil wawancara setelah dianalisis belum memuaskan, maka peneliti melanjutkan pertanyaan lagi, sampai tahap tertentu dan diperoleh data yang dianggap kredibel. Miles dan Huberman dalam (Gunawan, 2015) mengemukakan bahwa ada empat tahapan dalam menganalisis data kualitatif, yaitu:

1. Pengumpulan data

Dalam tahapan ini, pengumpulan data penelitian dilakukan dengan mencatat semua data secara objektif dan apa adanya sesuai dengan hasil wawancara mendalam dan observasi di lapangan yang diperoleh dari informan. Pengumpulan data penulis lakukan segera setelah penulis seminar proposal. Terkait dengan kelengkapan data penelitian, penulis menggunakan arsip atau dokumen-dokumen terkait yang tersedia.

2. Reduksi data

Reduksi data adalah proses perangkuman, pengikhtisaran atau penyeleksian terhadap data yang terkumpul, sehingga masing-masing data tersebut dapat dikategorikan, difokuskan atau disesuaikan dengan permasalahan yang diteliti. Dalam hal ini peneliti mereduksi atau merangkum data yang berkenaan dengan motivasi kerja perempuan di Ganesha Operation. Reduksi data adalah proses analisis yang menyaring, mengelompokkan, dan mengorganisasi data dengan cara tertentu untuk memudahkan penulis dalam menarik kesimpulan atau melakukan verifikasi (Jafar, 2022). Penulis melakukan reduksi data setelah memperoleh hasil wawancara dan dokumentasi selama penelitian terhadap objek kajian. Data dari wawancara dipilih dan dikelompokkan terlebih dahulu sebelum dianalisis. Data yang dianggap penting dan relevan untuk mendukung penelitian disimpan, sementara data yang kurang mendukung disingkirkan agar tidak mengganggu proses penyusunan laporan akhir.

3. Penyajian data (*data display*)

Setelah direduksi, maka tahapan selanjutnya merupakan tahapan penyajian data. Dalam penyajian data penulis menyajikan data dan memberikan sekumpulan informasi yang disusun rapi sehingga dapat ditarik kesimpulan. Data yang penulis telah peroleh, baik dari hasil pengamatan dan juga hasil wawancara hasil mendalam, penulis sajikan dalam bentuk deskriptif melalui proses analisis.

4. Penarikan kesimpulan (*conclusion drawing*)

Verifikasi adalah tinjauan ulang pada catatan di lapangan atau pengujian kebenaran data penelitian yang telah didapatkan Miles (1992) dalam (Jafar, 2022). Hasil dari verifikasi tersebut penulis gunakan sebagai data penyajian akhir setelah melalui proses analisis untuk yang kedua kalinya., sehingga kekurangan data pada analisis pertama dilengkapi dengan hasil analisis tahap kedua hingga diperoleh data penyajian akhir atau kesimpulan yang baik. Penarikan kesimpulan dimaksudkan untuk menerjemahkan hasil analisis dalam rumusan yang singkat, menjelaskan pola urutan dan mencari hubungan diantara dimensi-dimensi yang diuraikan. Penarikan kesimpulan atau verifikasi penulis lakukan setelah penyajian data selesai dan ditarik kesimpulannya berdasarkan hasil penelitian lapangan yang telah dianalisis dengan teori.

2.3.9 Prosedur Penelitian

Desain prosedur penelitian dibuat agar mempermudah pelaksanaan penelitian di lapangan. Prosedur penelitian ini mengacu pada tahap penelitian secara umum menurut Moleong (2007) yang terdiri atas tahap analisis data, prosedur penelitian ini meliputi tiga tahap yaitu:

1. Tahap Pra-Penelitian

Menyusun rancangan penelitian, sebelum penulis melakukan penelitian maka dibuat rancangan penelitian berupa proposal penelitian yang dimulai pada bulan Juni 2024. Proposal yang dibuat penulis ini memuat segala bentuk langkah-langkah penelitian yang akan dilakukan., mulai dari pemilihan topik, lokasi, informan sampai dengan penyiapan alat-alat yang dibutuhkan dalam penelitian nantinya.

2. Tahap Penelitian

Tahap pengerjaan lapangan dimulai setelah penulis seminar proposal. Namun secara aktif penulis menggali informasi-informasi dengan maksud mengumpulkan data yang berkaitan dengan topik penelitian.

3. Tahap Pembuatan Laporan

Setelah penelitian di lapangan pembuatan laporan adalah tahap akhir, setiap data yang diperoleh penulis dari hasil penelitian disusun untuk dianalisis, kemudian dideskripsikan sebagai suatu pembahasan yang runtut dan terbentuk suatu bentuk hasil penelitian yang utuh dan sistematis serta dianalisis dengan teori dan metode yang berkaitan dengan penelitian (Moleong J, 2007)

2.3 Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam sub bab ini akan memaparkan hasil-hasil penelitian yang diperoleh dari pengumpulan data dan analisis data. Hasil penelitian tersebut akan disajikan secara terstruktur sesuai dengan pertanyaan dan tujuan penelitian yang telah dirumuskan.

Selain menyajikan hasil, bagian ini juga akan memberikan pembahasan kritis dan mendalam atas temuan-temuan yang ada. Pembahasan akan mengaitkan hasil penelitian dengan konsep-konsep yang relevan. Hal ini penting untuk memahami makna di balik data yang diperoleh serta menempatkan dalam konteks keilmuan yang lebih luas. Berikut ungkapan para informan yang bekerja di Ganesha Operation terkait dengan motivasi kerja.

2.4.1 Motivasi kerja intrinsik

Motivasi kerja intrinsik merupakan dorongan dalam diri seseorang yang dimana terdapat keyakinan bahwa pekerjaan ini memiliki dampak atau manfaat baik untuk diri sendiri maupun orang lain. Keyakinan ini membuat individu akan menikmati prosesnya dan siap mengerjakannya. Motivasi ini seringkali berlangsung lama seperti kebutuhan aktualisasi diri, pengembangan diri untuk belajar keterampilan baru atau meningkatkan kemampuan, juga karena adanya passion (minat individu). Berikut beberapa informan yang mengungkapkan bahwa motivasi kerja di PT Pendidikan Ganesha Operation makassar karena adanya motivasi intrinsik.

“Saya ingin bekerja di GO karena kita bekerja bisa memaksimalkan potensi karena kan kita sebelum mengajar kita belajar dulu, berlatih soal dan saya rasa di Ganesha operation ini bisa untuk meningkatkan potensi yang dimiliki.”

saya selalu termotivasi untuk terus belajar”. (Wawancara pada tanggal 2 November 2024)

Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu Aprilia Nasti dapat diketahui bahwa motivasi perempuan bekerja karena dorongan untuk terus mengembangkan diri. Bu Aprilia Nasti mengatakan bahwa bekerja di Ganesha Operation memberikan ruang yang luas untuk memaksimalkan potensi diri, terutama dalam perannya sebagai pengajar, sebelum memulai aktivitas mengajar, para staf pengajar terlebih dahulu mempelajari materi yang akan disampaikan serta berlatih mengerjakan soal-soal. Proses tersebut menciptakan lingkungan yang mendorong kebiasaan belajar berkelanjutan. Dengan demikian bu Aprilia Nasti merasa terus termotivasi untuk meningkatkan kapasitas dan kualitas dirinya melalui pekerjaan tersebut. Selanjutnya, hal yang sama diungkapkan oleh ibu Nur Ransyah Hamdani pengajar Bahasa Inggris mengungkap bahwa:

“Kalau menurutku bekerja di GO bisa memaksimalkan potensi diri karena di sini kan kita dilatih untuk bisa terus meningkatkan kemampuan ta melalui SKMP dan SMTH nah melalui itu bisa terus terasah kemampuan dan skill ku dalam mengajar, apalagi peningkatan pengetahuan ku. Kita sebagai pengajar juga sering berlatih soal soal sehingga itu terus memberikan kita pengetahuan baru, belum lagi kalau misalkan dihadapkan ki dengan siswa siswi dari berbagai sekolah kan materinya berbeda beda ya, nah di situ saya sebagai pengajar bahasa Inggris terus melakukan upaya supaya bisa mengajar dengan baik”. (Wawancara pada tanggal 3 November 2024)

Berdasarkan hasil wawancara di atas bersama bu Nur Ransyah Hamdani dapat diketahui bahwa motivasi dalam bekerja di Ganesha Operation dapat memberikan dan memaksimalkan potensi diri. Menurutnya, sebagai pengajar dilatih untuk dapat selalu meningkatkan kemampuan melalui SKMP (Standarisasi Kompetensi Materi Mengajar) dan SMTH (Simulasi Mengajar Tiap Hari) yakni dengan program tersebut kemampuan seluruh pengajar dapat terasah dalam hal ilmu pengetahuan dan kemampuan dalam mengajar. Selain itu pengajar di Ganesha Operation sering melakukan latihan soal secara berkala yang memungkinkan pengajar dapat mendapatkan pengetahuan baru terutama dari ragam tipe soal yang di kerjakan, ini membuat para pengajar akan terus belajar. Selanjutnya informan yang mengungkapkan bahwa motivasi bekerja di Ganesha Operation yakni kebutuhan aktualisasi diri yakni:

“Motivasi kerja yang saya miliki kenapa saya mau bekerja di sini karena kebutuhan aktualisasi. Menurut saya, kemampuanku salam mengajar saya dapatkan disini. Di GO memberikan saya peningkatan kualitas sangat baik sehingga bisa mengajar dengan baik dan terarah sehingga siswa dengan mudah pahami materi, di sini juga saya bisa belajar banyak hal bisa mengembangkan diri untuk terus belajar kemudian mendapatkan keterampilan baru tantangan baru untuk bisa lebih kuat lagi, bisa membuat saya lebih profesional lagi dan ini juga sesuai dengan minat saya sesuai dengan passion saya karena saya kan juga seorang dosen ya jadi di samping saya mengajar di kampus saya juga mengajar di bimbel karena itu saya cinta sekali dengan mengajar. (Wawancara pada tanggal 4 November 2024)

Berdasarkan hasil wawancara bersama bu Fatma dapat diketahui bahwa motivasi perempuan bekerja selain karena sangat mencintai passion dalam mengajar juga karena sebagai kebutuhan aktualisasi diri yang dimana dalam bekerja dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan. Menurutnya, salah satu skill kemampuan dalam mengajar diperoleh melalui profesinya sebagai pengajar Ganesha Operation karena di perusahaan ini memberikan sebuah pelatihan yang dapat memberikan peningkatan kualitas dalam mengajar, dan keterampilan baru sehingga dapat mengajar dengan baik. Selain itu bu Fatma merasa bahwa profesinya sebagai pengajar di Ganesha Operation dapat membuat dirinya menjadi perempuan yang lebih kuat lagi dan dapat membuatnya lebih profesional dalam bekerja.

Selanjutnya lebih dalam bu Fatma mengungkapkan bahwa:

“aktualisasi diri itu itu kan kita artikan sebagai proses yang dimana seseorang bisa mewujudkan potensi, bakat, dan kemampuannya secara maksimal untuk mencapai versi terbaik dirinya, saya melihat pilihan saya terjun ke dunia pendidikan adalah benar karena kenapa dalam hal ini saya sebagai dosen dan pengajar di Ganesha Operation bisa menjadi kreatif dan produktif bisa mengejar tujuan, mencapai pemahaman dan penerimaan diri sendiri”. (Wawancara pada tanggal 4 November 2024)

Berdasarkan ungkapan bu Fatma diatas dapat diketahui bahwa dalam pandangannya aktualisasi diri adalah proses seseorang untuk mewujudkan potensi, bakat, dan kemampuannya secara maksimal untuk mencapai versi terbaik seseorang. Bu Fatma memandang bahwa pilihannya untuk menjadi seorang akademisi adalah langkah yang tepat, karena melalui profesi tersebut bu Fatma dapat lebih kreatif dan produktif dalam mengejar tujuan hidupnya, sekaligus memperoleh pemahaman serta penerimaan terhadap diri sendiri. Dalam hal ini aktualisasi diri merupakan tahapan penting dalam perkembangan individu, khususnya dalam konteks pekerjaan dan peran sosial. Sejalan dengan pendapat bu Fatma peneliti melihat bahwa aktualisasi diri tidak hanya berkaitan dengan pencapaian tetapi juga dengan kontribusi positif terhadap lingkungan sekitar. Dalam hal ini profesi sebagai akademisi menjadi salah satu bentuk aktualisasi diri yang mencerminkan pemanfaatan potensi intelektual, kreativitas, serta keinginan untuk memberi dampak melalui pendidikan. Pilihan bu Fatma untuk menekuni dunia akademik menunjukkan adanya keselarasan antara tujuan pribadi dan kebutuhan akan pengembangan diri yang berkelanjutan.

Berdasarkan hasil wawancara bersama para informan di PT. Pendidikan Ganesha Operation Makassar, dapat diketahui bahwa motivasi kerja para perempuan di lingkungan tersebut karena adanya motivasi intrinsik dan dorongan kuat untuk mengaktualisasikan diri. Para informan menyampaikan bahwa mereka memilih bekerja di Ganesha Operation karena lingkungan kerja ini memberikan kesempatan untuk mengaktualisasikan diri. Para informan menyampaikan bahwa mereka memilih bekerja di Ganesha Operation karena lingkungan kerja ini memberikan kesempatan untuk terus belajar, meningkatkan kemampuan, serta mengembangkan potensi diri, khususnya dalam bidang pengajaran. Para pengajar merasa bahwa sebelum menjalankan tugas mengajar, mereka terlebih dahulu dipersiapkan melalui proses belajar dan latihan soal, yang menjadi bagian dari

rutinitas dan budaya kerja di Ganesha Operation. Program seperti SKMP (Standarisasi Kompetensi Materi Mengajar) dan SMTH (Simulasi Mengajar Tiap Hari) menjadi wadah penting dalam meningkatkan kualitas pengajaran, karena memungkinkan para pengajar untuk memperdalam materi, melatih keterampilan komunikasi, serta beradaptasi dengan berbagai tipe soal dan gaya belajar siswa dari berbagai latar belakang.

Selain itu, adanya tantangan dalam mengajar siswa yang beragam turut mendorong para informan untuk terus berinovasi dan memperkaya pengetahuan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Ganesha Operation mendukung kebiasaan belajar berkelanjutan, yang pada akhirnya membuat para pengajar menjadi lebih profesional, tangguh, dan mencintai profesi mereka. Lebih lanjut, informan seperti Ibu Fatma menekankan bahwa motivasi bekerja juga berasal dari kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk mencapai versi terbaik dari diri sendiri dengan cara memaksimalkan potensi, bakat, dan keterampilan. Dalam pandangannya, menjadi pengajar di Ganesha Operation merupakan pilihan yang selaras dengan passion-nya dalam dunia pendidikan, yang memungkinkan dirinya untuk menjadi lebih kreatif, produktif, serta mampu memberi dampak melalui kegiatan belajar-mengajar.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja perempuan di Ganesha Operation bukan semata-mata karena faktor ekonomi, melainkan lebih didorong oleh keinginan untuk tumbuh, belajar, dan memberikan kontribusi positif dalam dunia pendidikan. Motivasi intrinsik dan aktualisasi diri menjadi dua hal utama yang membentuk semangat kerja para pengajar perempuan di institusi ini.

2.4.2 Motivasi Kerja Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik merupakan dorongan dari luar individu. Artinya seseorang menjalankan sebuah pekerjaan karena ingin memperoleh penghargaan Seperti mendapatkan gaji, memiliki jabatan dukungan/permintaan keluarga, adanya gengsi/citra diri, membangun relasi. Berikut wawancara pada informan terkait motivasi kerja ekstrinsik.

“Motivasi saya dalam bekerja itu lebih kepada mendapatkan gaji, karena kenapa kebutuhan lebih banyak ada kebutuhan anak. Apalagi saya punya anak tiga masing-masing mempunyai kebutuhan belum lagi kebutuhan saya. Mungkin jika pendapatan suami saya diandalkan sepertinya tidak cukup ya untuk menghidupi kebutuhannya kita, makanya alasan saya yang paling utama dalam bekerja itu karena mendapatkan sebuah gaji. (Wawancara pada tanggal 6 November 2024)

Berdasarkan hasil wawancara diatas bersama bu Sonti Siregar dapat diketahui bahwa motivasi perempuan dalam bekerja tidak hanya didorong oleh keinginan untuk mengembangkan diri, tetapi juga oleh kebutuhan ekonomi, khususnya untuk membantu memenuhi kebutuhan keluarga, baik kebutuhan pribadi maupun kebutuhan anak-anaknya. Bu Sonti menyampaikan bahwa jika hanya mengandalkan penghasilan suami setiap bulan, kemungkinan besar tidak akan cukup apalagi bu Sonti memiliki tiga orang anak yang masing-masing memiliki kebutuhan yang

berbeda. Oleh karena itu bekerja menjadi salah satu cara untuk menjaga kestabilan ekonomi keluarga. Peneliti memandang bahwa motivasi kerja yang disampaikan bu Sonti Siregar menunjukkan bahwa faktor ekonomi masih menjadi alasan dominan bagi perempuan untuk bekerja. Keputusan untuk bekerja bukan semata-mata karena dorongan personal untuk aktualisasi diri, melainkan juga sebagai bentuk tanggung jawab terhadap kesejahteraan keluarga. Dalam ini, perempuan tidak hanya berperan sebagai pengelola rumah tangga tetapi juga ikut terlibat dalam sebagai pendukung ekonomi. Selanjutnya hal yang sama diungkapkan oleh Bu Riskan Wijayanti:

“Selain karena peningkatan potensi mengajar yah saya juga bekerja disini karena mau mendapatkan gaji tentunya itu harus ya karena biasanya kebutuhan perempuan kan banyak belum lagi kalo keperluan anak gaji ini bisa saya gunakan sebagai tambahan karena kalo hanya mengandalkan gaji saya di sekolah tidak cukup untuk semua keperluan. (Wawancara pada tanggal 9 November 2024).

Berdasarkan wawancara diatas bersama bu Riskan Wijayanti dapat diketahui bahwa motivasi kerja yakni tidak hanya bertujuan meningkatkan kompetensi dalam mengajar, tetapi juga karena adanya kebutuhan akan penghasilan tambahan. Meskipun telah memiliki pekerjaan utama sebagai guru di sekolah. Bu Riskan Wijayanti merasa bahwa gaji dari pekerjaan tersebut belum cukup untuk memenuhi kebutuhan pribadi. Oleh karena itu, beliau memanfaatkan waktu luang di sore hari untuk mengajar di Ganesha Operation Makassar demi memperoleh penghasilan tambahan yang dapat membantu mencukupi kebutuhan keluarga. Motivasi kerja perempuan untuk bekerja tidak hanya berkaitan dengan pengembangan kompetensi diri, tetapi juga dipengaruhi oleh kebutuhan ekonomi yang terus meningkat. Keputusan bu Riskan Wijayanti untuk mengajar di beberapa tempat menunjukkan bentuk tanggung jawab dan peran aktif perempuan dalam membantu memenuhi kebutuhan keluarga. Hal ini menegaskan bahwa perempuan, khususnya yang sudah dewasa memiliki kesadaran tinggi terhadap pentingnya kestabilan finansial untuk kesejahteraan keluarga.

Selanjutnya informan juga mengungkapkan bahwa motivasi kerja seseorang karena ingin mendapatkan sebuah jabatan:

“Salah satunya saya mau kerja di GO dan bertahan sampai sekarang itu karena saya mau dapat jabatan semoga saja, karena disini itu khusus untuk pegawai pegawai kontrak PH itu ada kenaikan jabatan bagi karyawan yang memang memiliki kemampuan yang bagus dan sudah lama mengabdikan di sini misalnya naik jabatan jadi kepala unit atau kepala cabang”. (Wawancara pada tanggal 7 November 2024)

Berdasarkan hasil wawancara di atas bersama bu Irmayanti dapat diketahui bahwa motivasi perempuan dalam bekerja tidak hanya sebatas pada aspek finansial, tetapi juga berkaitan dengan keinginan untuk meraih jabatan atau posisi tertentu dalam pekerjaan. Menurutnya, PT. Pendidikan Ganesha Operation Makassar memberikan peluang bagi karyawan kontrak atau karyawan full time yang memiliki kompetensi dan masa kerja yang cukup untuk menempati posisi kepala unit atau kepala cabang. Hal ini menjadi salah satu dorongan bagi perempuan untuk terus meningkatkan kinerja dan menunjukkan kemampuan terbaik mereka dalam lingkungan

kerja. Peneliti melihat bahwa motivasi perempuan dalam bekerja tidak hanya dipengaruhi oleh kebutuhan ekonomi, tetapi juga oleh keinginan untuk meraih pencapaian karir yang lebih tinggi. Bu Irmayanti menunjukkan bahwa adanya kesempatan promosi jabatan dapat menjadi faktor pendorong yang kuat bagi perempuan untuk bekerja lebih gait dan menunjukkan kompetensinya. Hal ini mencerminkan bahwa perempuan memiliki ambisi profesional yang tidak kalah dari laki-laki, dan ketika peluang yang adil tersedia mereka siap untuk mengambil peran kepemimpinan di tempat kerja.

Selanjutnya hal serupa juga diungkapkan oleh Bu Tirta Pranadita yakni:

“Saya melihat bahwa karyawan yang sudah lama mengabdikan di GO apalagi karyawan yang full time atau kontrak itu punya privilege yakni bisa memiliki jabatan yang tinggi, kepercayaan dan gaji yang diperoleh melebihi gaji UMR. Oleh karena itu sampai hari ini saya bertahan karena saya mau menduduki posisi itu juga”. (Wawancara pada tanggal 8 November 2024)

Berdasarkan hasil wawancara di atas bersama bu Tirta Pranadita dapat diketahui bahwa motivasi perempuan dalam bekerja tidak hanya terbatas pada aspek ekonomi, tetapi juga berkaitan dengan keinginan untuk meraih posisi tertentu dalam pekerjaan. Bu Tirta Pranadita menjelaskan bahwa karyawan yang telah lama mengabdikan di Ganesha Operation Makassar yakni karyawan kontrak memiliki *privilege* berupa peluang menduduki jabatan yang lebih tinggi, mendapatkan kepercayaan lebih, serta menerima gaji melebihi Upah Minimum Regional (UMR). Hal inilah yang menjadi salah satu alasan kuat mengapa bu Tirta Pranadita tetap bertahan bekerja hingga saat ini, karena memiliki harapan untuk mencapai posisi tersebut. Keinginan untuk mencapai jabatan tertentu menjadi bentuk aktualisasi diri sekaligus upaya untuk memperoleh pengakuan profesional. Kondisi ini menunjukkan bahwa perempuan memiliki semangat untuk terus berkembang dalam karir dan ketika peluang untuk promosi terbuka, mereka akan terdorong untuk meningkatkan kinerja dan loyalitas terhadap tempat kerja.

Selanjutnya informan yang mengungkapkan bahwa motivasi bekerja di Ganesha Operation karena adanya dukungan dari keluarga.

“Jika permintaan keluarga saya untuk bekerja tidak ada, tapi saya lebih ke sadar diri karena saya kan single mom, ada anak saya yang harus saya biayai makanya saya juga memilih untuk mengambil waktu untuk bekerja di bimbel supaya untuk tambah tambah penghasilan untuk kebutuhan anak. Saya bekerja pagi menjadi guru sore sampai malam menjadi tentor. Dan orang tua sangat mendukung bahkan orang tua saya rela mengasuh dan merawat anak saya kalo saya pergi kerja, dia yang antar jemput anak saya sekolah dan lain sebagainya”. (Wawancara pada tanggal 3 November 2024).

Berdasarkan hasil wawancara di atas bersama bu Nur Ransyah Hamdani dapat diketahui bahwa salah satu motivasi perempuan dalam bekerja adalah adanya dukungan dari keluarga, khususnya orang tua. Meskipun tidak ada tuntutan dari keluarga untuk bekerja, Bu Nur Ransyah Hamdani menyadari bahwa sebagai seorang *single mother* harus mampu menafkahi keluarganya seorang diri. Oleh karena itu diperlukan ketangguhan dan komitmen untuk terus bekerja demi memenuhi kebutuhan hidup. Dukungan orang tua menjadi faktor penting yang

mendorong semangatnya dalam bekerja, terutama karena orang tuanya turut membantu dalam mengurus anak, seperti mengantar jemput sekolah, memastikan akan makan dan minum dengan baik, serta memberikan perhatian hari-hari. Dari wawancara dengan bu Nur Ransyah Hamdani, peneliti melihat bahwa dukubgan keluarga, terutama orang tua, memegang peranan penting dalam motivasi kerja perempuan. Dalam konteks sebagai seorang ibu tunggal, tanggung jawab untuk mencukupi kebutuhan keluarga mendorong Bu Nur Ransyah Hamdani bekerja secara mandiri. Peran orang tua dalam mendukung pengasuhan anak secara langsung memberi ruang bagi Bu Nur Ransyah Hamdani fokus dalam pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan keluarga yang suportif dapat menjadi faktor kunci dalam membangun semangat dalam menjalani nperan ganda sebagai ibu dan pencari nafkah.

Selanjutnya informan yang mengukapkan bahwa motivasi kerja karena adanya citra diri adanya citra diri.

“Kalo saya menurut saya citra diri itu kan adalah cara kita menilai, memandang, dan menghargai diri kita sendiri, bisa juga mencakup kemampuan kita, keahlian dan juga penampilan. Saya bekerja untuk itu. Yang dimana dimulai dari bagaimana saya mengembangkan keahlian di GO dalam keilmuan. Misalnya saya kan pengajar Sejarah tapi saya juga diberikan kesempatan untuk mengajar lintas mapel seperti mapel Sosiologi, Ekonomi, dan Geografi nah jadikan saya bisa memperdalam ilmu pada mapel tersebut. Juga saya dapat menghargai diri saya dengan beli apapun yang menjadi keinginanku seperti baju untuk menunjang penampilan dan sebagai personal branding”. (Wawancara pada tanggal 8 November 2024).

Berdasarkan hasil wawancara di atas bersama bu Tirta Pranadita dapat diketahui bahwa motivasi perempuan dalam bekerja juga dapat didorong leh faktor citra diri. Menurutnya, citra diri merupakan cara seseorang dalam menilai, memandang, dan mengahrgai dirinya sendiri yang mencakup aspek kemampuan, keahlian, dan juga penampilan. Bekerja menjadi salah satu sarana untuk mewujudkan dan memperkuat citra diri tersebut. Hal ini tampak dari upaya bu Tirta Pranadita dalam mengembangkan kompetensinya, tidak hanya dalam bidang mata pelajaran Sejarah, tetapi juga dengan menagajr mata pelajaran Sosiologi, Ekonomi, dan Geografi. Melalui pengembangan diri ini, bu Tirta merasa lebih menghargai dirinya, sekaligus dapat memenuhi keinginan pribadi seperti membeli pakaian yang menunjang penampilan dan membentuk personal branding. Peneliti menilai bahwa motivasi yang berakar pada citra diri mencerminkan kebutuhan perempuan akan pengakuan terhadap nilai dan potensi dirinya. Dalam hal ini bekerja tidak hanya menjadi sarana penghasilan, tetapi juga menjadi media pembentukan identitas profesional. Semangat untuk terus belajar, memperluas wawasan lintas disiplin serta memperhatikan penampilan sebagai bagian dari personal branding menunjukkan bahwa perempuan juga memiliki kesadaran tinggi terhadap pentingnya membangun citra diri yang positif.

Selanjutnya beberapa informan yang mengukapkan bahwa motivasi ekstrinsik perempuan bekerja karena ingin membangun relasi.

“Menurut saya bekerja disini itu bisa membangun relasi, karena kenapa,

disini di GO kan karyawan ada banyak, banyak pengajar baru ramah semua juga. Belumpi lagi kalo misalnya kita kedatangan kunjungan dari GO pusat yang dari Bandung itu menurut saya bisa membangun relasi pertemanan yang baik juga kalo misalnya kita melakukan kunjungan ke sekolah untuk promosi dan tentunya akan bertemu dengan guru dan juga para guru". (Wawancara pada tanggal 7 November 2024).

Berdasarkan hasil wawancara di atas bersama bu Irmayanti dapat diketahui bahwa salah satu motivasi dalam bekerja di Ganesha Operation adalah kesempatan untuk membangun relasi sosial yang luas. Hal ini dimungkinkan karena jumlah karyawan yang cukup banyak dan memiliki sifat yang ramah, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu, adanya kunjungan rutin dari tim pusat Ganesha Operation yang berasal dari Bandung turut mempererat hubungan antarkaryawan. Tidak hanya itu, dalam kegiatan promosi sekolah-sekolah, bu Irmayanti juga memiliki kesempatan untuk berinteraksi langsung dengan siswa maupun para guru, yang semakin memperluas jaringan pertemanannya. Peneliti melihat bahwa aspek relasi sosial menjadi salah satu faktor penting yang memotivasi perempuan untuk bekerja. Hal ini menunjukkan selain karena faktor ekonomi dan pengembangan diri, kebutuhan akan hubungan sosial juga menjadi dorongan yang kuat bagi perempuan dalam dunia kerja. Selanjutnya hal yang sama juga diungkapkan oleh Nurul Husnul Awaliyah yakni:

"Motivasi saya bekerja karena memang saya melihat Ganesha Operation memberikan kesempatan kepada kita untuk membangun relasi yang baik misal kepada teman-teman staf, siswa dan juga orang tua. Contohnya ada pertemuan dengan orang tua siswa nah disitu kita bisa akrab dan saling mengenal, kalau misalnya juga ada kunjungan dari Bandung, kunjungan ke sekolah yang menjadi sasaran. Artinya banyak orang yang bisa dikenal lah". (Wawancara pada tanggal 10 November 2024).

Berdasarkan hasil wawancara bersama bu Husnul Awaliyah dapat diketahui bahwa motivasi ingin bekerja di Ganesha Operation karena didorong oleh keinginannya untuk membangun relasi yang baik dengan berbagai pihak, seperti sesama staf pengajar, siswa dan juga orang tua siswa. Menurutnya, Ganesha Operation memberikan banyak kesempatan untuk menjalin komunikasi dan hubungan yang positif, salah satunya melalui pertemuan yang melibatkan orang tua siswa. Dalam kegiatan tersebut, pengajar memiliki peluang untuk berinteraksi langsung dan menjalin kedekatan dengan orang tua. Selain itu, adanya kunjungan dari Ganesha Operation pusat dan kegiatan promosi ke sekolah-sekolah turut memperluas jaringan relasi yang dapat terbangun, baik secara profesional maupun personal. Selanjutnya hal yang serupa juga diungkapkan oleh bu Fauziah Ruslan bahwa:

"Kalo menurut saya GO itu dapat memberikan dan membangun relasi karyawannya, karena kan Sebagian besar pengajarnya itu perempuan dan itu pastinya akan memudahkan kita dapat akrab satu sama lain. Dan juga kan ada juga pegawai PF yang bukan hanya tempat kerjanya disini misalnya saya kan guru swasta terus ada juga beberapa pengajar lain yang bekerja di sekolah negeri nah itu bis akita sharing modul ajar misalnya dan banyak lah. Bisa juga sebagai penyebar informasi misalnya info loker di sekolahnya

jika ada karena semua pegawai kan pegawai kontrak". (Wawancara pada tanggal 11 November 2024).

Berdasarkan hasil wawancara diatas dengan bu Fauziah Ruslan dapat diketahui bahwa bekerja di Ganesha Operation memungkinkan terbentuknya relasi yang baik antar sesama karyawan yang dimana ini dinilai memudahkan akses komunikasi satu sama lain, terutama karena sebagian besar tenaga pengajarnya adalah perempuan, yang secara umum lebih mudah membangun keakraban. Selain itu, Ganesha Operation juga menjadi ruang untuk saling berbagi pengalaman dan tugas dari pekerjaan lainnya. Sebagian pengajar yang berstatus *freelance* juga bekerja sebagai guru di sekolah lain, baik negeri maupun swasta, sehingga memungkinkan terjadinya pertukaran modul ajar dan informasi penting lainnya, seperti lowongan pekerjaan di sekolah tempat mereka mengajar. Hal ini menunjukkan bahwa tidak semua staf pengajar di Ganesha Operation berstatus sebagai pegawai kontrak, sehingga dinamika kerja yang terbangun menjadi lebih fleksibel dan kolaboratif. Peneliti melihat bahwa relasi sosial yang terbangun di lingkungan kerja Ganesha Operation menjadi salah satu motivasi penting bagi perempuan untuk bekerja. Keberadaan rekan yang mayoritas perempuan menciptakan suasana yang mendukung menjalin keakraban dan kerja sama. Selain itu keberagaman latar belakang pekerjaan para pengajar, termasuk yang berstatus *freelance* dan juga mengajar di sekolah lain, membuka peluang untuk saling bertukar informasi, baik berupa materi ajar maupun peluang kerja. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang inklusif dan komunikatif tidak hanya meningkatkan kenyamanan, tetapi juga memperkuat solidaritas dan semangat antara para perempuan yang bekerja di Ganesha Operation Makassar.

Berdasarkan hasil wawancara di atas dengan beberapa informan dapat diketahui bahwa motivasi kerja ekstrinsik perempuan dalam bekerja yakni mendapatkan gaji, mendapatkan jabatan, dukungan keluarga, adanya gengsi/citra diri, dan membangun relasi.

Pertama, mendapatkan gaji yang dimana informan mengungkapkan bahwa motivasi utama perempuan bekerja di Ganesha Operation karena untuk memenuhi kebutuhan finansial. Pendapatan yang mereka terima dari pekerjaan atau pasangan mereka dianggap tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, terutama kebutuhan keluarga. Selain itu sebagai perempuan yang memiliki tanggung jawab keluarga, mereka merasa perlu untuk mencari tambahan penghasilan untuk mendukung kebutuhan rumah tangga termasuk kebutuhan anak-anak. Hal ini menjadi pendorong penting untuk mencari pekerjaan tambahan di luar pekerjaan utama mereka.

Kedua, mendapatkan jabatan yang dimana salah satu motivasi perempuan untuk bekerja dan bertahan di Ganesha Operation menurut informan adalah adanya peluang untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi. Ganesha Operation memiliki sistem penghargaan yang memberikan peluang kenaikan jabatan bagi karyawan yang kompeten dan memiliki kemampuan yang baik. Informan menyebut bahwa pengajar kontrak (PH) yang memenuhi kriteria dapat diangkat menjadi kepala unit atau kepala cabang.

Ketiga, dukungan keluarga yakni adanya tanggung jawab sebagai orang tua tunggal, sebagai seorang single mom, informan merasa harus memenuhi kebutuhan hidup dan anaknya tanpa bergantung pada orang lain dan menunjukkan kesadaran yang tinggi terhadap tanggung jawabnya dan keteguhannya untuk terus bekerja meskipun menghadapi tantangan besar baik secara waktu maupun emosional. Selain itu dukungan dari keluarga khususnya orang tua, sangat membantu dalam menjalani rutinitas yang padat. Orang tua membantu dalam mengurus anak, seperti mengantar jemput sekolah dan memastikan kebutuhan anak terpenuhi. Dukungan ini memberikan semangat dalam bekerja.

Keempat, adanya gengsi/citra diri, informan memandang citra diri sebagai cara untuk menilai, memandang, dan menghargai diri sendiri, mencakup aspek kemampuan, keahlian, dan penampilan. Citra diri juga dikaitkan dengan bagaimana seseorang mengembangkan potensi dan mempersembahkan dirinya kepada dunia termasuk melalui personal branding. Pendapatan yang diperoleh dari bekerja digunakan untuk menghargai diri sendiri termasuk dengan membeli barang-barang untuk meningkatkan penampilan dalam mendukung citra diri. Selain itu informan melihat bahwa bekerja di Ganesha Operation sebagai peluang untuk memperluas wawasan dan keahlian. Meskipun pada awalnya mengajar mata pelajaran Sejarah juga diberikan kesempatan dalam mengajar mata pelajaran lain seperti Sosiologi, Ekonomi, dan Geografi ini dapat memperkaya ilmu pengetahuan dan pengembangan kompetensi lintas bidang mata pelajaran.

Kelima, membangun relasi. Bekerja di Ganesha Operation memberikan peluang untuk membangun relasi dengan berbagai pihak, seperti sesama pengajar, staf karyawan, siswa, dan orang tua siswa. Lingkungan kerja yang ramah dan mayoritas pengajarnya adalah perempuan menciptakan suasana yang kondusif untuk membangun hubungan yang akrab. Hal ini mempermudah komunikasi dan kolaborasi baik dalam pekerjaan sehari-hari di tempat kerja yang juga berprofesi di tempat lain untuk berbagi pengalaman, berbagai informasi penting seperti modul ajar dan informasi lowongan pekerjaan. Selain itu relasi dengan orang pusat dan pihak-pihak eksternal seperti adanya kunjungan dari kantor pusat yang di Bandung serta kegiatan promosi di sekolah memberikan kesempatan untuk mengenal lebih banyak individu.

Berdasarkan hasil wawancara diatas terkait dengan motivasi kerja perempuan dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja ekstrinsik lebih dominan dibandingkan motivasi intrinsik dalam mendorong perempuan bekerja di PT Pendidikan Ganesha Operation Makassar. Hal ini terlihat dari banyaknya informan yang menyebutkan faktor-faktor eksternal seperti kebutuhan akan penghasilan (gaji), keinginan meraih jabatan, dukungan keluarga, citra diri, dan membangun relasi sosial sebagai alasan utama mereka bekerja. Meskipun terdapat pula informan yang memiliki motivasi intrinsik seperti aktualisasi diri, passion dalam mengajar, serta keinginan untuk terus belajar dan mengembangkan kemampuan, motivasi-motivasi ini umumnya bersifat melengkapi dan tidak menjadi pendorong utama. Artinya, motivasi intrinsik hadir sebagai penguat semangat kerja, namun tidak lebih kuat dibandingkan dorongan eksternal yang bersifat kebutuhan nyata dan sosial.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam konteks ini, motivasi kerja ekstrinsik menjadi faktor dominan yang mempengaruhi keputusan dan semangat kerja perempuan di Ganesha Operation Makassar, meskipun motivasi intrinsik tetap memainkan peran penting dalam mempertahankan kualitas dan keberlanjutan kinerja mereka.

Tabel 2.2 Matriks Hasil Penelitian

No	Motivasi Kerja Perempuan	Bentuk	Deskripsi
1	Motivasi intrinsik	Pengembangan potensi diri dan Aktualisasi diri	Melalui program SKMP (Standarisasi Kompetensi Materi Mengajar) dan SMTH (Simulasi Mengajar Tiap Hari) menjadi sarana untuk meningkatkan kemampuan pengajar baik dalam pengetahuan dan keterampilan Mengajar
2	Motivasi ekstrinsik	Mendapatkan gaji	Informan menyatakan bahwa motivasi utama dalam bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan finansial, terutama dalam membiayai kebutuhan anak-anak dan rumah tangga. Pendapatan dari pekerjaan utama atau pasangan dianggap belum mencukupi.
		Memiliki jabatan	Adanya peluang untuk naik jabatan menjadi kepala unit atau kepala cabang di Ganesha Operation Makassar untuk pegawai kontrak yang memenuhi kompetensi dan loyalitas.
		Permintaan/dukungan keluarga	Informan yang merupakan single mother menyatakan bahwa dorongan untuk bekerja berasal dari tanggung jawab terhadap anak. Dukungan orang tua, terutama dalam pengasuhan anak, memberi kekuatan dan semangat untuk terus bekerja.

		Adanya gengsi/citra diri	Motivasi kerja juga muncul dari keinginan untuk membentuk citra diri positif. Melalui pengembangan keahlian lintas mata pelajaran, memperhatikan penampilan, dan pembentukan personal branding, perempuan merasa lebih mampu menghargai diri sendiri.
		Membangun relasi	Bekerja di lingkungan mayoritas perempuan serta adanya interaksi antara siswa, orang tua siswa dan pihak eksternal misalnya sekolah yang menjadi kerja sama Ganesha Operation Makassar dan pihak internal misalnya GO pusat memberi kesempatan untuk memperluas jaringan sosial dan profesional. Hubungan yang terbentuk mempermudah kerja sama, pertukaran informasi, dan dukungan karir.

Sumber: Hasil data primer (2024)

Dari hasil penelitian dan matriks diatas, motivasi kerja perempuan PT. Pendidikan Ganesha Operation Makassar dipengaruhi oleh berbagai faktor yang beragam, tergantung pada status perkawinan mereka. Secara umum, motivasi kerja dapat dibedakan menjadi dua yaitu motivasi kerja intrinsik dan ekstrinsik. Namun, intensitas dan bentuk dari motivasi tersebut menunjukkan variasi yang signifikan antara perempuan yang sudah berkeluarga, single mother, dan yang masih lajang.

Motivasi kerja perempuan yang sudah berkeluarga didominasi oleh faktor ekstrinsik. Kebutuhan untuk membantu memenuhi kebutuhan keluarga menjadi alasan utama mereka bekerja. Beberapa informan menyampaikan bahwa pendapatan suami belum mencukupi seluruh kebutuhan rumah tangga, sehingga mereka merasa perlu ikut bekerja untuk menambah pemasukan. Selain itu, khususnya dalam hal pengasuhan anak, memberikan kekuatan serta semangat untuk tetap bekerja dan berkarir.

Bagi perempuan yang merupakan *single mother*, motivasi bersifat ekstrinsik namun cenderung lebih kuat dan penuh tekanan. Tanggung jawab sepenuhnya terhadap anak menjadi sumber dorongan utama. Tanpa adanya pasangan, mereka menjadi satu-satunya pencari nafkah dalam keluarga, sehingga bekerja bukan hanya pilihan, melainkan sebuah keharusan. Selain faktor ekonomi, beberapa dari mereka juga termotivasi untuk tetap bertahan dan memberikan kehidupan yang layak bagi anaknya.

Berbeda dengan dua kelompok sebelumnya, perempuan lajang lebih banyak menunjukkan motivasi yang bersifat intrinsik. Mereka bekerja untuk mengembangkan

potensi diri, mengaktualisasikan kemampuan, serta membentuk citra diri positif. Lingkungan kerja dianggap sebagai ruang untuk tumbuh secara profesional, memperluas jaringan sosial, serta membangun relasi yang bermanfaat di masa depan. Meskipun aspek finansial tetap menjadi bagian dari motivasi mereka, namun tidak menjadi faktor utama sebagaimana terlihat pada perempuan yang telah berkeluarga atau *single mother*.

Tabel 2.3 Matriks Hasil data wawancara informan dalam motivasi intrinsik dan ekstrinsik

No	Motivasi Kerja Perempuan	Informan	Pernyataan
1	Motivasi intrinsik	Fatma Aprilia Nasti Nur Ransyah Hamdani	<ul style="list-style-type: none"> Motivasi kerja bekerja di Ganesha Operation karena kebutuhan aktualisasi diri, dan sesuai dengan minat dan passion mengajar. Melihat pilihan untuk terjun ke dunia pendidikan adalah pilihan yang benar karena dapat membuat seseorang menjadi kreatif dan produktif, mengejar tujuan, mencapai pemahaman dan penerimaan diri sendiri. <p>Motivasi kerja ingin bekerja di Ganesha Operation karena dapat memaksimalkan potensi diri dan juga selalu termotivasi untuk terus belajar.</p> <p>Di Ganesha Operation dilatih untuk bisa terus meningkatkan kemampuan melalui SKMP (Standarisasi Kompetensi Materi Pengajar) dan SMTH (Simulasi Mengajar Tiap Hari) dan juga sering berlatih soal yang memberikan pengetahuan baru.</p>
2	Motivasi Ekstrinsik	Sonti Siregar Riskan Wijayanti	<p>Motivasi dalam bekerja itu lebih kepada mendapatkan gaji karena terdapat kebutuhan anak dan pribadi yang banyak.</p> <p>Bekerja karena ingin mendapatkan gaji. Gaji di sekolah tidak cukup untuk memenuhi semua keperluan.</p>

		Irmayanti	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi kerja di Ganesha Operation dan bertahan sampai saat ini karena ingin mendapatkan jabatan, misalnya jadi kepala unit atau kepala cabang. • Disini bisa membangun relasi dengan pengajar baru, tim pusat dari Bandung, hingga guru di sekolah-sekolah.
		Tirta Pranadita	<ul style="list-style-type: none"> • Bertahan di Ganesha Operation karena saya menduduki posisi itu juga, bisa memiliki jabatan yang tinggi, gaji lebih dari UMR. • Bekerja untuk mengembangkan keahlian dan bisa beli apa pun yang menunjang penampilan dan sebagai personal branding.
		Nur ransyah Hamdani	Orang tua sangat mendukung, bahkan rela mengasuh dan merawat cucunya jika saya pergi kerja.
		Nurul Husnul Awaliyah	Motivasi bekerja karena melihat Ganesha Operation memberikan kesempatan membangun relasi yang baik, seperti pertemuan orang tua siswa, kunjungan sekolah.
		Fauziah Ruslan	Di Ganesha Operation bisa akrab satu sama lain, bisa sharing modul ajar, info lowongan dari tempat kerja masing-masing.

Tabel 2.2 Matriks Hasil Penelitian

Sumber: Hasil data primer (2024)

2.5 Kesimpulan

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja perempuan di Ganesha Operation Makassar terbagi menjadi dua, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Adapun motivasi kerja intrinsik

perempuan dalam bekerja di Ganesha Operation adalah keinginan untuk meningkatkan potensi dan kemampuan diri. Hal ini diwujudkan melalui partisipasi dalam program SKMP (Standarisasi Kompetensi Materi Pengajaran) dan SMTH (Simulasi Mengajar Tiap Hari), yang menjadi sarana untuk mengasah keterampilan dalam mengajar serta memperluas penguasaan materi pelajaran. Selain itu, perempuan juga memiliki dorongan untuk aktualisasi diri, yaitu keinginan untuk tumbuh dan berkembang secara profesional serta membuktikan kapasitas dirinya sebagai seorang pendidik yang kompeten. Sementara itu, motivasi kerja ekstrinsik perempuan dalam bekerja di Ganesha Operation meliputi beberapa aspek utama. Pertama, adanya dorongan untuk mendapatkan gaji sebagai tambahan penghasilan yang digunakan untuk mencukupi kebutuhan keluarga, terutama ketika pendapatan lain dianggap belum memadai. Kedua, keinginan untuk mendapatkan atau memiliki jabatan, karena Ganesha Operation menyediakan peluang pengembangan karier yang jelas bagi karyawan yang berprestasi, seperti promosi dari pengajar kontrak menjadi kepala unit atau kepala cabang. Ketiga, dukungan dari keluarga, terutama bagi perempuan yang berperan sebagai orang tua tunggal. Dukungan dari orang tua atau keluarga sangat membantu mereka untuk tetap semangat dan konsisten dalam bekerja meskipun memiliki tanggung jawab ganda. Keempat, adanya motivasi untuk membangun citra diri. Informan memandang bahwa bekerja di Ganesha Operation memberikan ruang untuk meningkatkan keahlian, memperluas wawasan, dan menghargai diri sendiri yang berdampak pada personal branding yang lebih baik. Kelima, membangun relasi. Lingkungan kerja yang suportif dan dominan perempuan memberikan peluang luas untuk menjalin hubungan profesional yang bermanfaat, baik antar pengajar, dengan siswa, maupun dengan orang tua siswa. Relasi ini juga mendukung kolaborasi, pertukaran informasi, dan pengembangan diri secara berkelanjutan. Dengan demikian, baik motivasi intrinsik maupun ekstrinsik sama-sama berperan penting dalam membentuk semangat kerja, komitmen, serta kontribusi perempuan di lingkungan kerja Ganesha Operation.

2.6 Daftar Pustaka

- Abdussamad, Zuchri. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. Makassar. CV. Syakir Mela Press
- Akbar. (2016). *Etos Kerja Perempuan Penenun Semi-Modern Kain Sutera di Desa Pakkana, Kecamatan Tanasitolo, Kabupaten Wajo* 1–23.
- Alfansyur, A., & Mariyani. (2020). *Seni Mengelola Data : Penerapan Triangulasi Teknik , Sumber Dan Waktu pada Penelitian Pendidikan Sosial*. *Historis*, 5(2), 146–150.
- Bungin, B. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. *Jurnal EQUILIBRIUM*, 5(January), 1–7. <http://belajarpsikologi.com/metode-penelitian-kualitatif/>
- Creswell, J.W., (2014). *Research Design: Qualitative And Quantitative Approaches*. Thousand Oaks: SAGE Publication, h.77.
- Fitri, S., Nasfi, & Lutfi, A. (2020). *Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Perempuan Berperan Ganda Terhadap Kinerja Lembaga Keuangan Syariah*. *El-Kahfi | Journal of Islamic Economics*, 1(02),

- 14–27. <https://doi.org/10.58958/elkahfi.v1i02.46>
- Gunawan, Imam. (2015). *Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara
- Iswari, R. I., & Pradhanawati, A. (2018). Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 83. <https://doi.org/10.14710/jab.v7i2.22693>
- Jafar, A. (2022). *Solidaritas Sosial Club di Kota Makassar*. 1–47.
- Kartiko Widi, R. (2010). *Asas Metodologi Penelitian* (1st ed.). Graha Ilmu. Mandasari, E. (2019). *Tindakan Sosial*. Modul Tim Kerja PSP2M, 1–5
- Rachma, A. (2022). *TEORI TINDAKAN SOSIAL MAX WEBER PADA KONSUMSI MAHASISWA BERBASIS E-COMMERCE SHOPEE (Studi Kasus Mahasiswa Progam Studi Tadris Ilmu Pengetahuan Sosial Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta)*.
- Ritzer, G. (2012). *Teori Sosiologi Dari Sosiologi Klasik Sampai Perkembangan Terakhir Postmodern*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Celebaran Timur UH III/548
- Moleong, J. L. (2007). *Metodologi penelitian kualitatif* (Revisi). PT Remaja Rosdakarya.
- Perkembangan Terakhir Postmodern. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Celebaran Timur UH III/548
- Rizqina, A. L., & Suratman, B. (2020). Peran Pendidik dalam Menanamkan Nilai Agama dan Moral Anak Usia Dini. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 14(1), 18–29.
- Salim. (2001). *Teori dan Paradigma Penelitian Sosial*. Yogyakarta. PT. Tiara Wacana Yogya
- Sugiyono. (2010). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung, Alfabeta.
- Widiyawati, A. (2022). Motivasi Perempuan Bekerja Sebagai Buruh Tani (Studi Buruh Tani Pada Pengusaha Tanaman Cabai Besar dan tomat di Desa Yosomulyo, Kabupaten Banyuwangi). *Equilibrium: Jurnal Pendidikan*, 10(3), 278–285. <https://doi.org/10.26618/equilibrium.v10i3.7709>

