



Perbedaan Motivasi Kerja Antara Karyawan Laki-Laki Dan Perempuan Di PT.X Gresik

Imam Syafi'i^{1*}, Ima Fitri Sholichah², Prianggi Amelasasih³

¹⁻³Universitas Muhammadiyah Gresik, Indonesia

Article Info: Accepted: 15 September 2024; 29 September 2024; Published: 30 September 2024

Abstrak: Motivasi kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan motivasi kerja antara karyawan laki-laki dan perempuan di PT.X Gresik. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain komparatif. Responden dalam penelitian ini berjumlah 72 orang (30 karyawan laki-laki dan 42 karyawan perempuan) dengan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan Skala Motivasi Kerja. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan Independent Sample t-Test. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan dalam motivasi kerja antara karyawan laki-laki dan perempuan. Baik karyawan laki-laki maupun perempuan menunjukkan tingkat motivasi kerja yang relatif sama pada faktor motivator seperti prestasi dan tanggung jawab. Implikasi dari temuan ini adalah manajemen perusahaan dapat merancang program dan kebijakan motivasi kerja yang bersifat umum tanpa harus membedakan berdasarkan gender, karena kebutuhan motivasi karyawan laki-laki dan perempuan cenderung serupa.

Kata Kunci: Motivasi Kerja; Jenis Kelamin.

Abstract: Work motivation is an important factor influencing employee productivity and job satisfaction. This study aims to determine the differences in work motivation between male and female employees at PT. X Gresik. The research method used is quantitative with a comparative design. The respondents in this study totaled 72 people (30 male employees and 42 female employees) selected using a saturated sampling technique. The data collection technique used the Work Motivation Scale. Data analysis in this study used the Independent Sample t-Test. The results of the study indicate that there is no significant difference in work motivation between male and female employees. Both male and female employees show relatively the same level of work motivation on motivator factors such as achievement and responsibility. The implication of these findings is that company management can design work motivation programs and policies that are general without having to differentiate based on gender, as the motivational needs of male and female employees tend to be similar.

Keywords: Work Motivation; Gender.

Correspondence Author: Imam Syafi'i

Email: imamsafii.skripsi@gmail.com

This is an open access article under the [CC BY SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



Pendahuluan

Industri makanan dan minuman merupakan salah satu sektor ekonomi yang penting bagi pertumbuhan ekonomi suatu negara. Seiring dengan pertumbuhan populasi dan perubahan gaya hidup, permintaan akan produk makanan dan minuman terus meningkat, mendorong industri ini untuk berkembang secara signifikan. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2018, terdapat 1,9 juta industri makanan dan minuman di Indonesia. Industri makanan dan minuman juga menjadi salah satu penyumbang utama terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) dengan

kontribusi sebesar 34%. Selain itu pada kuartal II-2022 subsektor makanan dan minuman juga menjadi kontributor terbesar terhadap PDB sektor industri dengan nilai sekitar Rp.302,28 Triliun atau sekitar 34,44% dari total PDB pada periode tersebut. Dengan demikian industri makanan dan minuman bukan hanya berperan menjadi dalam pertumbuhan ekonomi, tetapi juga dalam menciptakan lapangan kerja bagi jutaan orang dan menjaga stabilitas ekonomi di Indonesia.

Dalam industri makanan dan minuman, faktor manusia, terutama karyawan, memegang peran krusial dalam memastikan kelancaran operasional serta kualitas produk. Namun, di balik kontribusi yang besar ini, industri ini juga dihadapkan pada tantangan dalam mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja menjadi salah satu faktor penentu dalam produktivitas dan kualitas kerja karyawan, yang pada gilirannya berpengaruh terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Relevansi dengan produktivitas dan kinerja karyawan, motivasi kerja memiliki pengaruh langsung terhadap produktivitas dan kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi, komitmen terhadap tugas, dan kecenderungan untuk mencapai hasil yang lebih baik. Hal ini didukung oleh berbagai penelitian yang menunjukkan korelasi positif antara motivasi kerja dan kinerja karyawan (Herzberg, 1959; Deci & Ryan, 1985).

peemilihan motivasi kerja sebagai variabel (Y) juga penting dalam konteks promosi kesetaraan gender di tempat kerja. Dengan meneliti perbedaan motivasi antara karyawan laki-laki dan perempuan, perusahaan dapat mengidentifikasi area di mana kesetaraan gender belum sepenuhnya tercapai dan mengambil langkah-langkah untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan adil. Seiring dengan meningkatnya kesadaran tentang pentingnya ke-

setaraan gender di tempat kerja, penelitian tentang perbedaan motivasi kerja antara karyawan laki-laki dan perempuan semakin relevan. Beberapa penelitian telah menunjukkan adanya perbedaan dalam faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja berdasarkan jenis kelamin. Misalnya, penelitian oleh Brown (2018) menemukan bahwa perempuan cenderung lebih termotivasi oleh faktor-faktor seperti pengakuan dan pengembangan profesional, sedangkan laki-laki lebih dipengaruhi oleh tanggung jawab dan gaji. Penelitian oleh Lee (2017) dalam konteks industri pelayanan juga menunjukkan bahwa perempuan memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi terhadap kondisi kerja dan hubungan antar karyawan dibandingkan laki-laki.

Namun, terdapat kesenjangan dalam penelitian sebelumnya yang perlu diperhatikan. Sebagian besar penelitian tentang perbedaan motivasi kerja berdasarkan jenis kelamin dilakukan dalam konteks industri yang berbeda seperti teknologi informasi, manufaktur, dan pelayanan. Penelitian yang spesifik pada industri makanan dan minuman masih sangat terbatas. Kesenjangan penelitian ini menunjukkan bahwa diperlukan penelitian yang lebih mendalam dan

spesifik untuk mengidentifikasi perbedaan motivasi kerja antara karyawan laki-laki dan perempuan dalam industri makanan dan minuman. Dengan memahami temuan ini, manajemen perusahaan dapat merancang strategi motivasi yang lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan spesifik karyawan laki-laki dan perempuan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas mereka.

Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan mengidentifikasi dan menganalisis perbedaan motivasi kerja antara karyawan laki-laki dan perempuan dalam industri makanan dan minuman menggunakan Skala Motivasi Higiene dari Frederick Herzberg(1959). Penelitian ini akan memberikan wawasan yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dan bagaimana perbedaan ini dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam industri yang dinamis ini.

Kajian Teori

Motivasi kerja adalah suatu proses yang melibatkan intensitas, arahan, dan persistensi usaha seseorang dalam mencapai tujuan, termasuk tujuan organisasi. Menurut Ishardita dan Dewi (2017), intensitas menggambarkan seberapa keras seseorang berusaha, arahan membantu menjaga usaha tersebut agar tetap sejalan dengan tujuan organisasi, dan persistensi berkaitan dengan seberapa lama usaha tersebut dipertahankan. Munandar (2006) juga menyatakan bahwa motivasi dapat berubah seiring dengan interaksi pekerja dan lingkungan kerjanya. Motivasi, menurut Steers dan Porter (1983), merupakan usaha yang memicu perilaku dan mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja, di mana keberadaan motivasi mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja. Motivasi juga berperan sebagai kebutuhan manusia yang dapat mempengaruhi kesuksesan suatu kegiatan.

Berdasarkan teori motivasi hygiene dari Herzberg (Riggio, 2003), motivasi kerja terbagi menjadi dua faktor utama: faktor higienis dan faktor motivasional. Faktor higienis meliputi aspek seperti status, supervisi, dan kondisi kerja, sementara faktor motivasional mencakup elemen intrinsik seperti tantangan pekerjaan, prestasi, tanggung jawab, dan pengakuan. Motivasi intrinsik, seperti yang disimpulkan dari teori Herzberg, cenderung meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas karena berkaitan langsung dengan isi pekerjaan itu sendiri.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja juga dibedakan menjadi faktor internal dan eksternal. Menurut Sutrisno (2019), faktor internal mencakup kebutuhan dasar seperti keinginan untuk bertahan hidup, memperoleh penghargaan, dan memiliki kekuasaan. Di sisi lain, faktor eksternal mencakup kondisi lingkungan kerja, kompensasi, supervisi, dan jaminan pekerjaan. Kehadiran faktor eksternal ini dapat meningkatkan motivasi dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.

Dalam konteks gender, penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan dalam motivasi kerja antara pria dan wanita. Penelitian Nuryati (2015) menemukan bahwa wanita lebih termotivasi oleh faktor intrinsik seperti kepuasan kerja, sementara pria lebih terpengaruh oleh faktor ekstrinsik seperti gaji dan promosi. Dessler (2017) menguatkan temuan ini dengan menyatakan bahwa wanita cenderung menghargai imbalan intrinsik seperti keseimbangan kehidupan kerja, sedangkan pria lebih memprioritaskan imbalan ekstrinsik. Achua dan Lussier (2010) menambahkan bahwa wanita lebih termotivasi oleh lingkungan kerja yang mendukung pengembangan pribadi. Berdasarkan berbagai pandangan ini, jelas bahwa perbedaan motivasi kerja antara pria dan wanita dipengaruhi oleh preferensi terhadap imbalan kerja serta tujuan pribadi masing-masing.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, sebagaimana yang dijelaskan oleh Sugiyono (2010:14), bahwa metode kuantitatif berlandaskan filsafat positivisme. Metode ini digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, di mana pengambilan sampelnya dilakukan secara acak. Data dikumpulkan melalui instrumen penelitian, dan analisisnya bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan angket sebagai sumber data utama, yang merupakan model terbaik untuk memperoleh dan mengumpulkan data asli guna mendeskripsikan keadaan populasi (Sudaryono, 2017: 90).

Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel utama yang diidentifikasi, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen (Sugiyono, 2019:69). Dalam penelitian ini, jenis kelamin (laki-laki dan perempuan) merupakan variabel independen. Sedangkan variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen, dan dalam penelitian ini variabel dependennya adalah motivasi kerja.

Motivasi kerja didefinisikan sebagai kekuatan yang mendorong karyawan untuk berperilaku sesuai kemampuan mereka dan berorientasi pada tujuan. Motivasi ini dipengaruhi oleh kondisi psikologis karyawan. Skala motivasi kerja yang digunakan didasarkan pada aspek-aspek yang dikemukakan oleh Herzberg (Riggio, 2003), seperti tantangan pekerjaan, prestasi, kemungkinan berkembang, tanggung jawab, kemajuan dalam jabatan, dan pengakuan. Semakin tinggi skor motivasi yang diperoleh, semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja karyawan, dan sebaliknya.

Penelitian ini melibatkan populasi karyawan di sebuah perusahaan makanan dan minuman di Kota Gresik. Populasi terdiri dari seluruh karyawan di salah satu divisi yang

menghasilkan produk unggulan. Total karyawan di divisi tersebut adalah 75 orang, namun karena ada 3 karyawan yang sedang tidak aktif, total responden yang dapat dihubungi adalah 72 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel.

Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan menggunakan Google Form, dengan model skala Likert yang terdiri dari pernyataan favorable dan unfavorable (Azwar, 2012). Skala motivasi kerja diadaptasi dari Miftahun (2019) berdasarkan teori Herzberg (1959), yang mengidentifikasi faktor motivator sebagai aspek utama yang mempengaruhi motivasi kerja.

Validitas alat ukur dalam penelitian ini diuji menggunakan validitas isi, yang menunjukkan sejauh mana instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur (Suryabrata, 2000). Validitas ini ditentukan melalui penilaian dari para profesional terhadap aitem-aitem yang digunakan. Sedangkan reliabilitas alat ukur diuji dengan menggunakan Alpha Cronbach untuk memastikan konsistensi alat ukur tersebut.

Analisis data dilakukan setelah data dari responden terkumpul. Peneliti melakukan pengelompokkan data berdasarkan variabel-variabel yang diteliti, menyajikan data tersebut, serta melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini, digunakan uji Independent t-Test untuk menguji hipotesis, dengan bantuan program SPSS for Windows 25.0.

Hasil Dan Pembahasan

1. Hasil

Penelitian ini berfokus pada industri makanan dan minuman di PT.X Gresik, yang dikenal sebagai salah satu produsen mie instan terkemuka. Lokasi strategis di Gresik, Jawa Timur, dipilih karena dekat dengan sumber bahan baku dan memudahkan distribusi. Fasilitas produksi PT.X dilengkapi teknologi modern untuk memastikan efisiensi serta kualitas tinggi pada setiap tahap produksi, mulai dari pemilihan bahan baku, pencampuran, hingga pengemasan. Proses produksi di PT.X mengikuti standar kontrol kualitas yang ketat untuk memastikan setiap produk memenuhi standar keamanan pangan dan kualitas tinggi. Perusahaan mempekerjakan ribuan karyawan yang terlatih, dan menyediakan program pelatihan untuk pengembangan keterampilan mereka.

Dengan visi untuk menjadi perusahaan makanan terkemuka dan misi yang menitikberatkan pada kualitas produk, inovasi, kepuasan konsumen, pengembangan sumber daya manusia, serta keberlanjutan lingkungan, PT.X terus berinovasi dan berkontribusi positif terhadap perekonomian. Fasilitas canggih dan tenaga kerja kompeten membuat PT.X mampu memenuhi permintaan pasar yang terus meningkat, baik secara lokal maupun internasional.

Dalam penelitian ini, persiapan dilakukan dengan beberapa tahapan, termasuk menentukan masalah penelitian, mengumpulkan referensi, menyusun proposal, melakukan observasi, dan menentukan metode penelitian. Penelitian juga menghadapi beberapa hambatan, seperti kesulitan menjangkau semua pekerja di industri tersebut. Subjek penelitian adalah para pekerja aktif, dengan total 72 responden yang diperoleh dari populasi 75 orang. Peneliti menggunakan teknik sampling jenuh dalam pengambilan sampel.

Karakteristik responden menunjukkan bahwa 58% di antaranya adalah perempuan, dan kelompok usia terbesar berada pada rentang 26-30 tahun (46%). Penelitian ini juga melakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menunjukkan bahwa meskipun terdapat aitem dengan validitas di bawah 0,3, item tersebut tetap digunakan sesuai dengan prinsip adaptasi lintas budaya yang menekankan pada retensi validitas dan reliabilitas. Hasil uji reliabilitas menggunakan Alpha Cronbach menunjukkan nilai 0,863, yang menandakan reliabilitas instrumen penelitian ini.

Uji asumsi normalitas menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berdistribusi normal dengan nilai p sebesar 0,053 ($>0,05$), sedangkan uji linearitas menunjukkan hubungan linear antara motivasi kerja dan jenis kelamin dengan nilai signifikansi 0,744. Hasil pengujian hipotesis menggunakan Independent t-Test menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan motivasi kerja antara karyawan laki-laki dan perempuan, dengan nilai F sebesar 0,107 dan signifikansi 0,744 ($>0,05$).

Penelitian ini juga melakukan kategorisasi skor motivasi kerja berdasarkan norma yang digunakan, dengan hasil menunjukkan bahwa mayoritas responden (41,67%) berada pada kategori sedang. Hasil ini menggambarkan distribusi motivasi kerja yang beragam di kalangan karyawan PT.X.

2. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah ada perbedaan motivasi kerja antara karyawan laki-laki dan perempuan dengan jumlah subjek sebanyak 72 orang. Data yang terkumpul melalui kuesioner dari jawaban responden kemudian dilakukan analisis data dan uji hipotesis untuk menguji kebenaran hipotesis penelitian.

Hasil dari analisis data akan digunakan untuk menginterpretasikan temuan dan membuat kesimpulan penelitian. Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, mayoritas responden dengan persentasi 58% merupakan karyawan perempuan dengan dengan jumlah 42 karyawan, lalu sebanyak 42% karyawan laki-laki dengan jumlah 30 karyawan. Di industri makanan dan minuman karyawan perempuan jauh lebih diminati perusahaan karena memang dari segi jobdesk banyak aktivitas yang memerlukan ketelitian dan multitasking, karena memang stigma yang melekat bahwapada karyawan perempuan lebih unggul tentang hal tersebut, namun dari hasil

penelitian yang diperoleh menunjukkan antara karyawan laki-laki dan perempuan mengenai motivasi kerja dapat dikatakan tidak terdapat perbedaan.

Untuk asal daerah responden sebanyak 36% berasal dari kota Gresik dengan jumlah 26 orang, lalu daerah Lamongan sebanyak 17% atau 12 responden dan yang lainnya menyebar di beberapa kota seperti Surabaya, Madiun, Jember, Rembang. Dari data asal daerah yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa perusahaan sudah menjalankan aturan yang diberlakukan oleh pemerintah daerah bahwa pekerja yang diutamakan harus dari warga sekitar industri itu sendiri. Penelitian yang melibatkan responden pekerja industri dengan Sebanyak 46% responden atau 33 karyawan berusia 26-30 tahun merupakan responden paling banyak yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Pada rentang usia ini memang usia paling produktif dalam bekerja, sehingga usia ini yang mendominasi dalam dunia kerja. Kemudian disusul dengan usia 20-25 sebanyak 39% responden, dan berusia 30-35 sebanyak 15% responden. Kemudian untuk status pekerjaan, outsourcing menempati posisi teratas dengan persentase 76% atau sebanyak 54 pekerja, yang kedua karyawan tetap sebanyak 20% atau 14 karyawan dan sisanya 4% adalah pekerja harian lepas.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh dari uji Independent t-Test mendapatkan nilai sig 0,744 artinya nilai signifikan $>0,05$. Jadi dapat diketahui variabel X jenis kelamin tidak mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan studi terdahulu oleh Dewi (2016) bahwa motivasi kerja antara karyawan pria dan wanita tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan. Motivasi kerja diukur melalui kuesioner yang mencakup aspek intrinsik dan ekstrinsik, dan hasilnya menunjukkan bahwa keduanya memiliki tingkat motivasi yang seimbang.

Penjelasan atas temuan tersebut dapat dikaitkan dengan karakteristik sampel penelitian yang dilakukan di industri makanan dan minuman, bahwa sebagian besar subjek tidak terdapat perbedaan dalam motivasi kerja antara karyawan laki-laki dan perempuan dapat diinterpretasikan kedua kelompok mungkin merespon faktor motivator seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan pertumbuhan pribadi dengan cara yang serupa. Ini mengindikasikan bahwa baik karyawan laki-laki maupun perempuan mungkin menemukan kepuasan intrinsik dari pekerjaan mereka dengan cara yang sama, sehingga tingkat motivasi mereka menjadi setara.

Tabel 1. Item Motivasi Kerja Yang Paling Banyak Dipilih Responden

No. Aitem	Aspek	Persentase (%)
-----------	-------	----------------

		Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
10	Potensi Diri	24%	65%	11%	0%	0%
14	Tanggung Jawab	0%	5%	17%	61%	17%

Item yang dikategori dari faktor motivator “Tanggung Jawab” pada skala motivasi kerja merupakan item yang paling banyak dipilih yaitu item nomer 14 yang mengatakan “ Saya tidak bertanggung jawab atas keberhasilan maupun kegagalan dalam pekerjaan saya” dan aspek “mengembangkan diri” yang berada pada nomer 10 dengan pernyataan “Penting bagi saya untuk menambah wawasan mengenai masalah yang terkait dengan pekerjaan”. Kedua item tersebut memiliki tingkat pemilih yang berada pada kategori sangat tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa responden cenderung memiliki tanggung jawab yang besar atas pekerjaannya, disisi lain pekerja juga sangat antusias mengenai pengembangan potensi diri mereka. Temuan bahwa pekerja memiliki tanggung jawab dan pengembangan diri yang tinggi ini menjadi salah satu stimulus untuk memotivasi dirinya dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan temuan Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976) yang mengidentifikasi lima dimensi inti pekerjaan yang berkontribusi pada kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Dua di antaranya adalah tanggung jawab dan pengembangan diri, yang mereka sebut sebagai *task significance* dan *skill variety*. Penelitian mereka menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa pekerjaan mereka penting dan memiliki variasi keterampilan yang diperlukan, mereka cenderung lebih termotivasi dan puas dengan pekerjaan mereka.

Tabel 2. Item Motivasi Kerja Yang Cenderung Merata Dipilih Responden

No. Aitem	Aspek	Persentase (%)				
		Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
20	Pengakuan	24%	65%	11%	0%	0%
21	Pengakuan	10%	23%	36%	25%	6%

Untuk aspek “Pengakuan” pada skala motivasi kerja pada pernyataan nomer 21 dengan bunyi pernyataan “Saya merasa kemampuan yang saya miliki kurang diakui oleh perusahaan” memiliki penyebaran responden yang merata dari seluruh jumlah responden sehingga dapat disimpulkan aspek pengakuan ini karyawan lebih berhati-hati dalam menentukan pilihannya, mungkin dirasa oleh karyawan hal ini sangat sensitif bagi sudut pandang perusahaan, sehingga kurang dapat mencerminkan tentang motivasi kerja mereka. Sejalan dengan Brun dan Dugas (2008), pengakuan adalah faktor kunci dalam motivasi kerja dan kurangnya pengakuan dapat

menyebabkan ketidakpuasan karyawan. Hal ini relevan dengan temuan bahwa karyawan di PT.X merasa kemampuan mereka kurang diakui oleh perusahaan, yang menyebabkan mereka berhati-hati dalam memberikan respon terhadap aspek pengakuan. Sesuai dengan temuan dari Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000) dalam teori motivasi diri Self-Determination Theory mengemukakan bahwa pengakuan dan apresiasi adalah bagian dari kebutuhan psikologis dasar manusia, yaitu kompetensi dan keterkaitan. Kurangnya pengakuan dapat menghambat motivasi intrinsik dan kinerja karyawan.

Tabel 3. Item Motivasi Kerja Yang Banyak Dipilih Responden

No. Aitem	Aspek	Persentase (%)				
		Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
2	Tantangan Kerja	25%	61%	11%	3%	0%
16	Kemajuan Karir	10%	51%	33%	6%	0%

Kemudian pada item nomor 2 tentang aspek “Tantangan” dengan bunyi pernyataan “Saya sangat bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaan yang penuh dengan tantangan” sebanyak 60% lebih responden memiliki kesamaan dalam memilih bahwa mereka setuju dalam menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik. Juga untuk item nomor 16 pada aspek “kemajuan karir” dengan pernyataan “Saya akan bekerja keras untuk meningkatkan jenjang karir saya di perusahaan ini”. Hal ini menunjukkan bahwa aspek tantangan dan Kemajuan karir adalah faktor motivator yang penting dalam pekerjaan mereka. Hal ini sejalan dengan teori motivasi Herzberg (1959), di mana tantangan termasuk dalam faktor motivator yang dapat meningkatkan motivasi intrinsik dalam bekerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai perbedaan motivasi kerja antara karyawan laki-laki dan perempuan pada industri makanan dan minuman, dapat disimpulkan Penelitian ini melibatkan 72 responden dari total populasi 75 pekerja aktif di industri makanan dan minuman, responden terdiri dari 30 karyawan laki-laki dan 42 karyawan perempuan. Hasil uji hipotesis Uji ANOVA menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara motivasi kerja karyawan laki-laki dan perempuan dengan nilai F sebesar 0,107 dan nilai signifikansi sebesar 0,744 ($>0,05$). Berdasarkan norma kategorisasi hasil penelitian menunjukkan mayoritas responden (41,67%) memiliki motivasi kerja pada kategori sedang. Sebanyak 25% responden berada pada kategori rendah, 23,61% pada kategori tinggi, 5,56% pada kategori sangat tinggi, dan 4,17% pada kategori sangat rendah. Penelitian ini mengkonfirmasi bahwa tidak ada

perbedaan motivasi kerja yang signifikan antara karyawan laki-laki dan perempuan pada industri makanan dan minuman. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin tidak mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada industri makanan dan minuman. Motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain yang mungkin lebih dominan daripada perbedaan jenis kelamin.

Referensi

- Abdulhamidova. F. (2021). Herzberg's Two-Factor Theory Organizational Communication.
- Andarini. D. R. N., Awang. S. W., Sholichah. I. F. (2022). Perbedaan Tingkat Motivasi Kerja Ditinjau Dari Jenis Kelamin Karyawan Pada Pt.X. *Psikosains*, Vol. 17, No.2, hal. 115-121.
- Aries W. P, & Ernawaty. (2022). Analisis Pengaruh Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Klinik Kmu Gresik.
- Azwar, S. (2003). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta. Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2007). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Metode Penelitian Psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Vailiditas*. Pustaka Pelajar.
- Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa. (2023). *Kamus Besar Bahasa Indonesia (Edisi Ke-5)*. Diakses dari <https://kbbi.kemdikbud.go.id> pada 12 Juli 2024.
- Badan Pusat Statistik. (2018). *Statistik Industri Manufacturing Industrial Statistics Indonesia*.
- Badan Pusat Statistik. (2023). *Statistik-Penyedia-Makan-Minum*.
- Brown, A. (2018). Gender Differences in Work Motivation: Recognition, Professional Development, Responsibility, and Salary. *Journal of Organizational Behavior*, 39(5), 612-631.
- Brun, J.-P., & Dugas, N. (2008). An analysis of employee recognition: Perspectives on human resources practices. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(4), 716-730.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Eka. A. S. (2016). Motivasi Kerja, Loyalitas, Dan Kualitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Varia Usaha Gresik, (Vol. 8, Issue 2).
- Giroux, C.-R. (2017). *The Motivation To Work*, By F. Herzberg, B. Mausner And B.-C. Snyderman, John Wiley & Sons, New York, John Wiley & Sons, 1959. *Relations Industrielles*, 15(2), 275. <https://doi.org/10.7202/1022040ar>
- Habibi. B. (2005). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Di Pt. Askes Regional Vi Jawa Tengah Dan D.I.Y Bagian Sumber Daya Manusia Dan Umum Semarang*.

- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational behavior and human performance*, 16(2), 250-279.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The Motivation To Work* (Edisi Ke-2nd). John Wiley.
- Ishardita Pambudi Tama, D. H. (2017). *Psikologi Industri (Dalam Perspektif Industri)*. Malang: UB Press.
- Keshtan, R. (1995). Gender and Sexuality: Biological Imperatives and Social Constructions. *Journal of Biological Studies*, 12(3), 45-67.
- Lee, S. H. (2013). Major Moderators Influencing The Relationships Ofservice Quality, Customer Satisfaction And Customer Loyalty. *Asian Social Science*, 9(2).
- Miftahun N. S. (2019). *Pengujian Psikometris Skala Psikologi : Motivasi Kerja Dan Motivasi Spiritual*
- Munandar, A. S. (2004). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Ramadhan. G., Islamuddin. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Fif Curup. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains (Jems) E-Issn 2721-5415*. Vol. 4 No. 1.
- Rona T. D. P, Sasmita. J, Maulida. Y. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, Vol. 11 No. 4.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Suryadi. (2017). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Di PT. XYZ*