Motivasi Kerja Karyawati Indosat Ooredoo Kantor Cabang Bandung Wilayah Regional Jawa Barat

Ivy Nadyra[a], Krisna Dewi[a], Bambang Sugeng[a]
[a] Politeknik Kesejahteraan Sosial Bandung

Keywords:
Motivasi, Kerja, Karyawati

Corresponding Author:
Ivy Nadyra
Politeknik Kesejahteraan Sosial Bandung
Email:
ivynadyra@poltekesos.ac.id

Abstrak: *Motivasi kerja merujuk pada dorongan seseorang untuk melakukan tindakan kerja dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran empiris tentang: 1) dorongan kerja, 2) perilaku kerja, dan 3) tujuan kerja responden selama bekerja sebagai karyawati tetap di Indosat Ooredoo Kantor Cabang Bandung Wilayah Regional Jawa Barat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik penarikan sampel menggunakan teknik area sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan studi dokumentasi. Uji validitas alat ukur penelitian ini menggunakan validitas muka (face validity) dan uji reliabilitasnya menggunakan internal consistency. Kemudian, hasil penelitiannya dianalisis menggunakan analisis kuantitatif. Hasil penelitian menunjukan sebanyak 52% responden memiliki motivasi kerja pada kategori tinggi, dan sebanyak 48% responden memiliki motivasi kerja pada kategori sedang. Kemudian, analisis masalah pada hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat beberapa permasalahan dalam aspek perilaku kerja dan tujuan kerja antara lain: 1) kurangnya disiplin waktu karyawati, 2) kurangnya usaha karyawati memenuhi target pekerjaan, 3) kurangnya ketelitian kerja, serta 4) dilema status sosial ganda yang dimiliki karyawati. Adapun, hasil analisis kebutuhan berdasarkan hasil penelitian antara lain: 1) manajemen waktu, 2) peningkatan semangat kerja, 3) peningkatan kualitas kerja, serta 4) perhatian dan dukungan perusahaan terhadap karyawati. Berdasarkan hasil analisis masalah dan kebutuhan dibuat usulan program yakni perbaikan (upgrading) motivasi kerja karyawati melalui kegiatan terapi individu dan terapi kelompok dengan metode casework dan groupwork. Tujuan dari program ini adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan motivasi kerja karyawati khususnya pada aspek tindakan kerja dan tujuan kerja. Program ini melibatkan beberapa pihak pelaksana antara lain karyawati, pekerja sosial, Indosat Ooredoo Kantor Cabang Bandung Wilayah Regional Jawa Barat, serta Serikat Pekerja Indosat.*

PENDAHULUAN

Setiap individu memiliki motivasi dalam bertindak baik secara sadar maupun tidak sadar. Menurut Mero dan Rizzo (2000) motivasi memiliki arti secara psikologis maupun manejerial. Secara psikologis, motivasi merujuk pada keadaan mental dalam diri seseorang yang berkaitan dengan permulaan, arah, ketekunan, intensitas, dan pengakhiran suatu perilaku. Sedangkan secara manejerial, motivasi berarti upaya manajer atau pemimpin untuk membujuk orang lain agar menghasilkan atau melakukan sesuatu yang diinginkan atau dituju oleh suatu organisasi atau perusahaan. Baik secara psikologis atau manejerial, motivasi sama-sama terdiri dari dorongan yang menggerakan perilaku untuk mencapai suatu tujuan tertentu baik yang diinginkan pribadi atau pun perusahaan.

Disisi lain, motivasi kerja yang dimiliki karyawan juga sangat berpengaruh bagi perusahaan. Seperti yang dikemukakan oleh Bhattacharya (2007) bahwa motivasi kerja karyawan masih menjadi salah satu subjek sensitif yang menentukan tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan untuk memberikan kinerja terbaik. Hal ini berarti bahwa motivasi baik intrinsik maupun ekstrinsik mempengaruhi kepuasan kerja, kinerja serta produktivitas karyawan. Selaras dengan hal tersebut, Wright dan Pandey (2005) mengemukakan bahwa kelekatan emosional dan loyalitas adalah faktor penting dalam motivasi karyawan yang dapat mengikat karyawan untuk tetap berada dalam perusahaan, selain itu banyak manfaat lain yang berkaitan dengan perusahaan yang juga merupakan bagian dari motivasi. Dari hasil-hasil temuan tersebut dapat diketahui bahwa motivasi kerja tidak hanya dibutuhkan satu pihak saja, baik karyawan atau perusahaan juga membutuhkan motivasi yang tinggi untuk bekerja dan mencapai tujuan kerja yang ingin dicapai.

Kemudian bagi wanita yang bekerja, terdapat motivasi yang mendorong mereka untuk melakukan kegiatan dalam pekerjaannya, baik yang berasal dari dalam dirinya maupun dari lingkungan sekitarnya. Kaiser (2014) mengemukakan bahwa kondisi ekonomi lah yang menuntut wanita harus bekerja sehingga menyebabkan kepuasan bekerja tidak menjadi prioritas mereka. Tetapi berbeda dengan temuan Kaiser, apabila melihat lagi pada temuan yang telah dibahas sebelumnya dari riset Grant Thorton (2017), hasilnya menunjukkan bahwa terdapat peningkatan wanita yang memegang posisi manajer senior, dimana hal ini menunjukkan bahwa terdapat wanita yang bekerja untuk mencapai kepuasan kerja melalui prestasi dan eksistensi mereka dan bukan hanya dorongan ekonomi semata.

Melihat pada pekermbangan industri di Indonesia, industri telekomunikasi saat ini telah menjadi salah satu industri yang potensial di era digital. Industri ini dapat menjadi salah satu lapangan pekerjaan yang menjanjikan tidak terkecuali bagi kaum wanita. Salah satu perusahaan telekomunikasi penyedia layanan selular Indosat Ooredoo yang saat ini memiliki jumlah karyawan tetap sekitar 3.400 orang dan jumlah karyawan kontrak mencapai 7.000 karyawan, saat ini tengah menjadi sorotan. Setelah mengalami penurunan kinerja yang menyebabkan kerugian perusahaan, Dilansir dari CNN Indonesia (08/02/2018) Indosat Ooredoo diterpa isu mengenai pemutuhsan hubungan kerja (PHK) masal terhadap karyawan, dan isu tersebut ditepis oleh manjemen dengan klarifikasi melalui Deva Rachman selaku Group Head of Corporate Communication Indosat Ooredo yang menyatakan bahwa Indosat Ooredoo saat ini tengah melakukan transformasi di beberapa bidang salah satunya dalam sumber daya manusia, dan hal tersebut tidak mengarah pada PHK.

Dikutip dari laman berita selular.id (13/10/2018) Irsyad Sahroni selaku Director and Chief Human Resources Officer Indosat Ooredoo menyatakan bahwa terdapat beberapa program

utama manajemen SDM Indosat Ooredoo yang meliputi pembentukan proposisi nilai karyawan (Employee Value Proposition) melalui pengembangan diri (People Development) dan pengembangan kepemimpinan (Leadership Development) yang didukung dengan strategi penghargaan (Reward Strategy) dan relasi kepegawaian (Employee Relations) yang tepat untuk mengembangkan talenta dari karyawannya. Dengan berfokus pada karyawan (people), proses (process), dan bisnis (business), Indosat Ooredoo menjadikan transformasi manusia (people tranformation) sebagai perhatian utama dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), karena SDM merupakan aset terpenting yang menjadi penggerak utama dalam bisnis perusahaan. Program People Transformation sebagai pembangunan SDM ini dilakukan dengan berpusat pada karyawan (employee-centered), dimana manajemen sumber daya manusianya dipusatkan pada kebutuhan dan kondisi kerja karyawan.

Karyawati Indosat Ooredoo yang saat ini jumlahnya mencapai kurang lebih 1.500 orang termasuk kepada komponen program People Transformation dalam manajemen sumber daya manusia. Kebutuhan dan kondisi karyawati yang memiliki status dan peranan diluar pekerjaan, tentunya dapat mempengaruhi motivasi kerja mereka. Adanya isu PHK masal dan program pembenahan manajemen sumber daya manusia di Indosat Ooredoo masih belum dapat membuat karyawati meninggalkan pekerjaannya, meskipun apabila dilihat pada posisi manajerial tidak banyak karyawati yang menempati posisi dan jabatan yang tinggi dan strategis. Selain itu, kesempatan karyawati untuk bekerja di perusahaan lain yang lebih stabil manajemen sumber daya manusianya masih terbuka lebar, sehingga mereka masih mendapatkan peluang untuk tetap bekerja dan memenuhi kebutuhan dan tujuan yang ingin mereka capai melalui pekerjaannya.

Hal-hal yang telah dijelaskan tersebut menggugah peneliti untuk melakukan penelitian tentang motivasi kerja khususnya karyawan wanita (karyawati) di Indosat Ooredoo Dimana saat ini perusahaan tengah mengutamakan tranformasi kinerja yang salah satu elemen didalamnya adalah motivasi kerja yang berpengaruh pada kinerja dan produktivitas perusahaan, dengan subjek karyawati yang memiliki peran dan status ganda yang mungkin dapat mempengaruhi tingkat motivasi kerja, dimana bekerja pada masa sekarang ini bukan lagi sekedar untuk memperoleh pendapatan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup saja, tetapi banyak juga yang mengarah pada aktualisasi diri wanita melalui pengembangan karir di dalam perusahaan.

Berdasarkan pada latar belakang yang diangkat dalam penelitian tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana tingkat motivasi kerja karyawati di Indosat Ooredoo Kantor Cabang Bandung Wilayah Regional Jawa Barat?”

METODE

Penelitian tentang motivasi kerja karyawati di Indosat Ooredoo Kantor Cabang Bandung Wilayah Regional Jawa Barat menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Definisi operasional dalam penelitian "Motivasi Kerja Karyawati Indosat Ooredoo Kantor Cabang Bandung Wilayah Regional Jawa Barat" ini bertujuan untuk menghindari adanya penafsiran yang berbeda terhadap istilah yang digunakan dalam penelitian. Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Motivasi kerja adalah skor total dari pandangan atau penilaian karyawati atas jawaban dari pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan aspek dorongan kerja, tindakan kerja, dan tujuan kerja.
2. Karyawati yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seorang perempuan dewasa yang bekerja atau berkecimpung dalam kegiatan profesi dan mendapatkan gaji atau imbalan dari Indosat Ooredoo Kantor Cabang Bandung Wilayah Regional Jawa Barat dengan status sebagai karyawan tetap.
3. Indosat Ooredoo Kantor Cabang Bandung Wilayah Regional Jawa Barat adalah lokasi yang digunakan dalam penelitian.

Kemudian definisi operasional mengenai variabel penelitian motivasi kerja diuraikan oleh peneliti ke dalam indikator-indikator yang akan diteliti dalam tabel 3.1. berikut:

Tabel 3.1. Definisi Operasional Penelitian Motivasi Kerja Karyawati di Indosat Ooredoo Kantor Cabang Bandung Wilayah Regional Jawa Barat

Variabel Penelitian	Aspek Penelitian	Indikator Penelitian
Motivasi kerja	Dorongan kerja	1. Gaji yang adil dan kompetitif 2. Keamanan dan Keselamatan Kerja 3. Lingkungan kerja 4. Penghargaan dan perlakuan adil
	Tindakan kerja	1. Intensitas kerja (*intensity*) 2. Ketekunan kerja (*persistence*)
	Tujuan kerja	1. Gaji yang diperoleh 2. Keamanan dan kestabilan pekerjaan 3. Penghargaan kerja 4. Pengembangan karir

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawati tetap di Indosat Ooredoo Kantor Cabang Bandung Wilayah Regional Jawa Barat yang terbagi kedalam divisi kerja sebagai berikut.

Tabel 3.2. Populasi Kelas Penelitian Motivasi Kerja Karyawati di Indosat Ooredoo Kantor Cabang Bandung Jawa Barat

No.	Divisi Kerja	Populasi Kelas
1.	Divisi Operasional (*Operating Division*)	13
2.	Divisi Sumber Daya Manusia (*Human Resources Division*)	10
3.	Divisi Keuangan (*Financial Division*)	15
4.	Divisi Bisnis (*Business Division*)	15
5.	Divisi Pelayanan Perusahaan (*Corporate Service Division*)	24
6.	Divisi Strategi dan Pengalaman (*Strategy and Experience Division*)	11
7.	Divisi Pemasaran (*Marketing Division*)	25
8.	Divisi Teknologi dan Informasi (*Technology and Information Division*)	12
Jumlah		125

Sumber: Dokumen Human Resource Division Indosat Ooredoo Kantor Cabang Bandung

Kemudian, untuk menentukan jumlah sampel dari populasi karayawati Indosat Ooredoo Kantor Cabang Bandung Jawa Barat dalam penelitian ini digunakan rumus Solvin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e^2 = taraf nyata atau batas kesalahan (1%, 5%, 10%)

Selanjutnya berdasarkan jumlah populasi penelitian sebanyak 125 orang karyawati dengan menggunakan taraf nyata atau batas kesalahan sebesar 10%, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (N.e^2)} = \frac{125}{1 + (125.(0.1)^2)} = \frac{125}{1 + (1.25)} = \frac{125}{2.25} = 55{,}55/56$$

Tabel 3.3. Sampel Kelas Penelitian Motivasi Kerja Karyawati di Indosat Ooredoo Kantor Cabang Bandung Jawa Barat

No.	Divisi Kerja	Sampel Kelas
1.	Divisi Operasional (*Operating Division*)	6
2.	Divisi Sumber Daya Manusia (*Human Resources Division*)	4
3.	Divisi Keuangan (*Financial Division*)	7
4.	Divisi Bisnis (*Business Division*)	7
5.	Divisi Pelayanan Perusahaan (*Corporate Service Division*)	11
6.	Divisi Strategi dan Pengalaman (*Strategy and Experience Division*)	5
7.	Divisi Pemasaran (*Marketing Division*)	11
8.	Divisi Teknologi dan Informasi (*Technology and Information Division*)	5
Jumlah		56

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitan ini mencoba untuk mengidentifikasi tingkat motivasi kerja karyawati di Indosat Ooredoo Kantor Cabang Bandung Wilayah Regional Jawa Barat melalui tiga aspek penelitian yaitu dorongan kerja, perilaku kerja, dan tujuan kerja. Tinggi rendahnya motivasi kerja yang dimiliki karyawan tentunya sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menaruh perhatian akan hal ini, karena motivasi ini akan mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Dimana semakin optimal kinerja dan produktivitas kerja mereka, maka akan semakin tinggi juga peluang perusahaan untuk mencapai tujuan baik secara produksi maupun ekonomi.

Pembahasan sebelumnya mengenai variabel motivasi kerja yang ditunjukan pada diagram 4.19. diketahui bahwa tingkat motivasi kerja yang dimiliki 56 rsponden karyawati di Indosat Ooredoo Kantor Cabang Bandung Wilayah Regional Jawa Barat berada pada kategori yang tinggi sebanyak 52% dan sebanyak 48% berada pada kategori sedang. Namun kondisi motivasi kerja karyawati yang saat ini berada dalam kategori sedang dan cenderung tinggi, tentunya bisa saja berubah seiring waktu. Sejalan dengan pernyataan dalam lingkaran motivasi yang dijelaskan Sobur (2011), bahwa ketika tujuan-tujuan kerja yang diinginkan karyawati telah tercapai maka akan muncul kembali kebutuhan-kebuthan lain yang menjadi dorongan baru bagi mereka untuk kembali bekerja dan lebih produktif.

Untuk mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja karyawati yang telah berada dalam kategori yang relatif aman ini agar lebih kuat lagi, perlulah untuk dikaji kembali mengenai aspek-aspek yang mempengaruhinya. Hal ini dilakukan untuk mengetahui aspek ataupun indikator yang mungkin dapat menyebabkan penurunan motivasi kerja dan membutuhkan upaya penanganan. Jika dilihat kembali hasil perolehan skor aspek-aspek penelitian yang telah dipaparkan pada bagian deskripsi penelitian, terdapat beberapa aspek yang belum mencapai skor yang ideal yaitu berad dalam kategori tinggi. Untuk melihat secara lebih jelas, berikut ini terdapat

ringkasan rekapitulasi kategori perolehan skor tiap pernyataan yang menjadi alat ukur penelitian motivasi kerja karyawati di Indosat Ooredoo Kantor Cabang Bandung Wilayah Regional Jawa Barat:

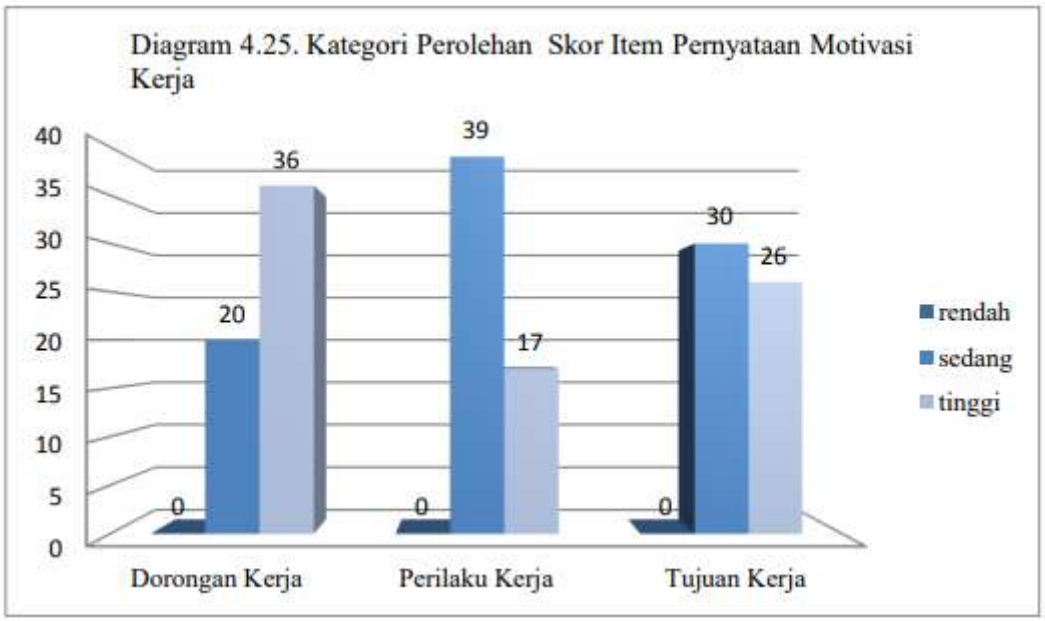

Diagram 4.25. diatas menunjukan bahwa perolehan skor responden pada setiap aspek sudah berada pada kategori yang cenderung aman yaitu berada pada kategori interval sedang dan tinggi. Pada aspek dorongan kerja perolehan skor responden yang berada dalam kategori tinggi lebih besar jumlahnya daripada yang berada di kategori rendah. Hal ini berarti aspek dorongan kerja dapat dikatakan masih berada pada kondisi yang aman dan cenderung ideal. Sedangkan untuk aspek perilaku kerja perolehan skornya dianggap kurang ideal, karena perolehan skor responden yang berada di kategori sedang lebih banyak jumlahnya dibanding skor yang berada pada kategori tinggi. Hal tersebut berarti bahwa aspek perilaku kerja karyawati di Indosat Ooredoo Kantor Cabang Bandung Jawa Barat lebih rendah dibandingkan dengan aspek dorongan kerja dan tujuan kerja. Kemudian berdasarkan diagram 4.25. perolehan skor responden pada aspek tujuan kerja masih dianggap kurang ideal, karena perolehan skor responden yang berada di kategori sedang jumlahnya lebih banyak dengan selisih tipis dibanding skor yang berada pada kategori tinggi.

Terlepas dari isu gender yang banyak terjadi dalam dunia kerja dimana seringkali terabaikannya hak-hak serta peran dan status wanita diluar pekerjaan, serta kerugian yang dialami Indosat Ooredoo yang mengharuskan terjadinya transformasi besar-besaran dalam hal sumber daya manusia, motivasi kerja yang dimiliki karyawati masih ada walaupun mayoritas masih berada pada tingkatan yang sedang. Tingkat motivasi yang dimiliki karyawati ini tentunya sangat menguntungkan bagi Indosat Ooredoo khususnya untuk Kantor Cabang Bandung Wilayah Regional Jawa Barat. Karena motivasi kerja yang tinggi tentu akan memudahkan terwujudnya

tujuan Indosat Ooredoo untuk menjadi perusahaan telekomunikasi digital terdepan di Indonesia dengan kinerja terbaik dalam tim yang kuat.

Apabila aspek-aspek motivasi kerja cenderung rendah, maka akan menimbulkan ketidakseimbangan dalam lingkaran motivasi, seperti yang dikatakan dalam teori harapan yang dikemukakan Vroom dalam Wibowo (2011) bahwa jika salah satu apek motivasi kerja rendah atau diperlemah maka motivasi kerja yang dimiliki juga akan lemah. Jika melihat kembali analisis temuan penelitian pada diagram 4.26. diketahui bahwa setiap aspek penelitian masih belum memperlihatkan kecenderungan hasil yang tinggi, dimana terdapat beberapa aspek yang kategori perolehan skornya lebih banyak dalam kategori sedang. Kurangnya aspek perilaku kerja dan tujuan kerja yang ditemukan dalam penelitian ini memang perlu menjadi perhatian utama, namun hal ini bukan berarti masalah lain dalam aspek dorongan kerja yang telah cenderung ideal tidak diperhatikan, karena mungkin saja perlu ditangani untuk mempertahankan kondisinya saat ini. Untuk itu, berikut ini hasil analisis peneliti mengenai permasalahan yang muncul dari setiap aspek yang dapat mempengaruhi motivasi kerja:

Aspek Dorongan Kerja

Hasil rekapitulasi skor responden penelitian yang diperlihatkan pada diagram 4.26. menunjukan bahwa aspek dorongan kerja berada dalam kategori yang cenderung mendekati ideal dengan skor 36 responden berada di kategori tinggi dan 20 responden berada di kategori sedang. Sebanyak 20 responden yang skornya berada di kategori sedang ini menurut peneliti memiliki skor yang kurang ideal dan cenderung kurang sesuai dengan kondisi yang diharapkan.

Mengartikan dorongan kerja pada aspek motivasi kerja ini apabila merujuk pada pendapat Walgito (2010) merupakan kesiapan bergerak karena kebutuhan individu yang timbul karena lingkungan atau keadaan mental. Sejalan dengan hal tersebut pada lingkaran motivasi yang dikemukakan Wibowo (2011) dijelaskan bahwa munculnya motivasi kerja dalam diri karyawan juga tak lepas dari pemuasan kebutuhan. Bagaimana karyawan memuaskan kebutuhannya ini pun dipengaruhi oleh pihak luar dalam hal ini perusahaan.

Dorongan dan kebutuhan tersebut dirumuskan dalam penelitian ini melalui indikator aspek dorongan kerja antara lain gaji adil yang kompetitif, keamanan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja, serta penghargaan kerja. Kemudian, apabila merujuk pada hasil perolehan skor setiap indikator penelitian pada aspek dorongan kerja tersebut, analisis permasalahan dalam aspek dorongan kerja yang memicu adanya responden yang perolehan skornya masih berada di kategori sedang. Meskipun kondisinya tidak serius karena masingmasing permasalahan ini berada pada kategori jawaban kurang sesuai dan cukup sesuai namun, jika kondisi-kondisi ini tidak mendapat perhatian dikhawatirkan akan menimbulkan permasalahan yang serius dan

dapat melemahkan motivasi kerja karyawati. Adapun penjabaran enam permasalahan yang ditemukan dalam aspek dorongan kerja ini adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan belum dapat memberikan kompensasi kerja secara penuh untuk karyawati.
   Gaji yang adil dan kompetitif sebagai salah satu faktor penting yang sebagian besar menjadi pendorong karyawan untuk bekerja dengan baik haruslah dimanfaatkan perusahaan sebaik-baiknya untuk memotivasi karyawati. Kondisi perusahaan yang belum dapat memberikan kompensasi kerja lembur dan dinas luar (meeting, outreach, atau survey) secara penuh terhadap karyawati ini menyebabkan kurang kuatnya dorongan kerja yang dapat memotivasi karyawati Indosat Ooredoo kantor Cabang Bandung Wilayah Regional Jawa Barat untuk bekerja lebih produktif.
2. Perusahaan belum dapat memberikan kenaikan gaji atau bonus yang menjanjikan
   Masih berikaitan dengan permasalahan indikator gaji yang adil dan kompetitif, hasil analisis menujukan belum adanya penawaran yang menjanjikan dari Indosat Ooredoo untuk menaikan gaji atau bonus bagi karyawati yang memiliki penampilan kerja yang sangat baik, sehingga hal ini mungkin saja menjadi faktor yang memicu kurang kuatnya motivasi kerja karyawati Indosat Ooredoo Kantor Cabang Bandung Wilayah Regional Jawa Barat.
3. Kurang mudah memproses pelayanan jaminan/asuransi kesehatan
   Kemudian jaminan kesehatan sebagai bentuk pemenuhan kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja yang diberikan perusahaan terhadap karyawan idealnya harus dapat diklaim dengan mudah. Karena kebutuhan bertahan hidup yang dimiliki karyawati salah satunya kondisi kerja yang aman, setidaknya dengan adanya jaminan kesehatan yang mudah diakses dan diperoleh akan membuat karyawan termotivasi untuk mengerjakan pekerjaannya tanpa harus mengkhawatirkan masalah kesehatan yang mungkin muncul karena bekerja. Dengan hasil penelitian yang menunjukan bahwa karyawati merasa belum mudah memproses pelayanan jaminan/asuransi kesehatan yang diberikan perusahaan, tentu saja aspek dorongan kerja khususnya pada indikator keamanan dan keselamatan kerja masih belum kuat memotivasi karyawati.
4. Kurangnya kesempatan memperoleh kesempatan iwork.
   Salah satu permasalahan yang muncul pada indikator lingkungan kerja adalah kurang fleksibelnya perusahaan dalam memberikan kesempatan iwork pada karyawati. Seperti yang dikemukakan Sutrisno (2016) tentang faktor eksternal yang memperngaruhi motivasi kerja, dimana kondisi kerja dengan peraturan yang tidak fleksibel dan cenderung menekan karyawan dapat melemahkan motivasi karyawan untuk bekerja dan mungkin bahkan mengarah pada kecendurungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Meskipun Indosat Ooredoo telah menerapkan perturang yang fleksibel mengenai pengaturan waktu kerja karyawan dengan program iwork, namun pelaksanaannya di Kantor Cabang Bandung Wilayah Regional Jawa Barat ini belumlah dirasa sesuai. Hal ini perlulah menjadi perhatian sebelum menjadi permasalahan yang besar dan malah melemahkan motivasi karyawati untuk bekerja lebih baik lagi.

5. Kurang baiknya relasi yang terjalin antara karyawati dengan atasan kerja mereka.
   Selanjutnya, permasalahan yang muncul pada indikator lingkungan kerja adalah kurang baiknya relasi yang terbangun diantara karyawati dan atasan kerja. Munculnya masalah relasi dengan atasan kerja yang belum terbangun dengan baik tentunya akan menjadi permasalahan yang besar apabila tidak mendapatkan perhatian. Seperti yang dikemukakan Sutrisno (2016) mengenai faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja, dimana relasi yang buruk diantara karyawan akan menciptakan suasana kerja yang tidak mengenakkan dan dapat menurunkan semangat kerja. Jika kondisi relasi antara karyawati dan atasan kerja mereka cenderung negatif maka akan menciptakan kondisi kerja yang tidak nyaman dan tidak bersemangat yang berujung pada lemahnya motivasi karyawati untuk bekerja.
6. Penilaian kerja yang kurang adil dan terbuka
   Permasalahan terakhir pada aspek dorongan kerja muncuk pada indikator penghargaan dan perlakuan adil, dimana penilaian kerja yang dilakukan perusahaan terhadap karyawati dirasa masih belum dilakukan secara adil dan terbuka. Penilaian kerja yang adil dan terbuka memungkinkan adanya penghargaan kerja yang transparan dan diketahui semua karyawan. Dengan transparansi ini diharapkan penghargaan yang diberikan benar-benar objektif karena telah dilihat dan disaksikan sendiri oleh karyawan yang bersangkutan. Jika perusahaan melakukan penilaian kerja secara tidak adil dan tidak terbuka tentunya kaan menciptakan kecurigaan dan rendahnya kepercayaan karyawati terhadap penilaian yang diberikan dan mebuat motivasi kerja semakin melemah.

Berdasarkan permasalahan-permasalahan tersebut dapat diketahui bahwa sebagian besar permasalahan yang muncul pada aspek dorongan kerja ini berkaitan dengan sistem kompensasi dan gaji, prosedur jaminan/asuransi kesehatan, pengaturan iwork, serta penilaian kerja yang diterapkan perusahaan

Aspek Perilaku Kerja

Hasil penelitian yang ditampilkan dalam diagram 4.26. menunjukan bahwa perolehan skor aspek tindakan kerja karyawati di Indosat Ooredoo Kantor Cabang Bandung Wilayah Regional Jawa Barat berada dalam kategori yang cenderung mendekati tidak ideal dengan skor

17 responden berada di kategori tinggi dan 39 responden berada di kategori sedang. Sebanyak 39 responden yang skornya berada di kategori sedang ini menurut peneliti memiliki skor yang kurang ideal dan cenderung kurang sesuai dengan kondisi yang diharapkan.

Merujuk pendapat Sobur (2011) dimana salah satu unsur dalam lingkaran motivasi yaitu perilaku atau tingkah laku digunakan seseorang sebagai cara atau alat untuk mencapai suatu tujuan. Karyawan yang termotivasi menurut Pace & Faules dalam Sobur (2011) cenderung percaya bahwa untuk mencapai tujuan tertentu, mereka harus juga menunjukan perilaku tertentu. Sejalan dengan pendapat tersebut, McShane dan Von Glinow dalam Wibowo (2013) juga mengatakan bahwa indikator perilaku kerja seorang karyawan terlihat pada tingkat usaha (persistence) dalam jumlah waktu tertentu (intensity). Kemudian merujuk pada pendapat-pendapat tersebut, peneliti melakukan analisis masalah yang nampak dan memicu banyaknya perolehan skor responden yang kurang ideal pada aspek perilaku kerja ini melalui tabel 4.44. berikut:

Tabel 4.44. Masalah yang Nampak pada Aspek Perilaku Kerja Karyawati di Indosat Ooredoo Kantor Cabang Bandung Wilayah Regional Jawa Barat

No.	Indikator	Parameter	Permasalahan
1.	Intensitas kerja	Ketepatan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan	Kurangnya ketepatan waktu karyawatidalam menyelesaikan pekerjaan mereka.
		Penerimaan akan tugas tambahan	Kurangnya kesediaan karyawati untuk mengerjakan tugas tambahan.
		Menyelesaikan pekerjaan di rumah	Kurangnya usaha karyawati untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum selesai sehabis waktu kerja (di rumah).
2.	Ketekunan kerja	Ketelitian kerja	Masih banyak karyawati yang kurang teliti dalam mengerjakan tugasnya.

1. . Kurang tepat waktu menyelesaikan pekerjaan. Permasalahan pertama yang muncul apda aspek perilaku kerja terdapat pada indikator intensitas kerja, dimana karyawati memiliki kecenderungan kurang tepat waktu ketika menyelesaikan pekerjaannya. Ketepatan waktu merupakan salah satu bentuk pemenuhan tanggungjawab karyawan terhadap pekerjaannya. Seperti yang dikemukakan Hamzah B. Uno (2011) mengenai karakteristik karyawan yang termotivasi, dimana karyawan dengan motivasi tinggi akan selalu berusaha untuk bertanggung jawab akan tugas yang diberikan kepadanya. Perilaku kerja

karyawati Indosat Ooredoo Kantor Cabang Bandung Wilayah Regional jawa Barat yang kurang tepat waktu untuk menyelesaikan pekerjaan ini menunjukan motivasi kerja yang tidak kuat, dimana karyawati cenderung terlihat berleha-leha dengan pekerjaannya. Kebiasaan ini tentu akan mempengaruhi efektivitas dan produktivitas mereka. Jika motivasi, efektivitas, dan produktivitas kerja karyawan lemah dan rendah pasti akan berimbas pada target dan tujuan perusahaan, dan hal inilah yang mungkin akan memicu ketidakpercayaan perusahaan terhadap kinerja yang ditunjukan karyawati.

2. Kurangnya kesediaan untuk mengerjakan tugas tambahan. Permasalahan yang nampak selanjutnya mengenai aspek tindakan kerja adalah kurangnya intensitas karyawati untuk mengerjakan tugas tambahan. Apabila merujuk pada pendapat Hamzah B. Uno (2011) mengenai karakteristik karyawan yang termotivasi, maka perilaku yang cenderung menolak tugas tambahan ini tidak sesuai dengan karakteristik karyawan yang memilki motivasi kerja yang tinggi, dimana menurut Hamzah B. Uno seorang karyawan dengan motivasi tinggi akan cenderung memiliki keinginan untuk meningkatkan keterampilan kerjanya serta menyukai tantangan dalam bekerja. Hal tersebut menunjukan bahwa motivasi karyawati di Indosat Ooredoo Kantor Cabang Bandung Jawa Barat untuk bekerja lebih produktif dengan mengerjakan tugas lain diluar tugas pokoknya masihlah kurang. Mayoritas responden lebih memilih untuk menghabiskan waktu luangnya untuk kepentingan pribadi dibandingkan untuk bekerja, yang berarti motivasi mereka dalam bekerja belumlah begitu kuat.

3. Kurangnya usaha untuk menyelesaikan pekerjaan diluar jam kerja. Masalah lain yang nampak pada indikator intensitas kerja adalah mengenai kurangnya usaha wanita untuk menyelesaikan pekerjaannya diluar jam kantor. Memang waktu setelah jam kantor lebih baik dihabiskan untuk hal-hal lain diluar pekerjaan, tetapi jika tugas tersebut belum selesai pada deadline waktu tertentu dan karyawati terkesan santai tentu bukanlah hal yang baik. Hal ini tentunya juga bertentangan dengan karakteristik karyawan dengan motivasi kerja yang dikemukakan Hamzah B. Uno (2011), dimana perilaku karyawati yang kurang berusaha untuk menyelesaikan pekerjaannya tidak menunjukan pemenuhan tanggungjawab akan pekerjaannya, karena karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi akan cenderung bekerja keras untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan ulet. Untuk memenuhi tanggung jawab akan pekerjaan ada baiknya karyawati untuk mengorbankan sedikit waktunya, hal ini tentunya untuk menunjukan komitmen karyawan pada pelaksanaan nilai-nilai perusahaan yang cepat, sigap dalam memecahkan masalah, mengambil keputusan, bertindak dan beradaptasi.

Selain itu, dengan usaha yang lebih untuk menyelesaikan pekerjaan tentu akan menguatkan kepercayaan perusahaan terhadap kinerja karyawati itu sendiri.

4. Kurang teliti dalam bekerja. Selanjutnya masalah terakhir dalam aspek perilaku kerja nampak pada indikator ketelitian kerja, dimana hasil penelitian menunjukan bahwa masih terdapat karyawati yang kurang teliti dalam mengerjakan perkerjaannya sehingga seringkali diberi teguran oleh supervisor/team leader dalam divisi mereka. Hal ini bertentangan dengan karakteristik karyawan bermotivasi kerja tinggi yang dikemukakan Hamzah B. Uno (2011), dimana karyawan dengan motivasi kerja tinggi akan cenderung berusaha untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan, berusaha menyatu dengan tugas pekerjaannya, serta berusaha serta berusaha untuk lebih unggul. Perilaku kerja yang menunjukan kurangnya ketelitian kerja tentunya tidak baik bagi karyawati maupun perusahaan, dimana karyawati akan diragukan kinerja dan efektivitas kerjanya dan perusahaan tentu bisa saja mengalami kerugian karena kualitas SDM yang menurun, dan hal ini pula yang mungkin bisa menghambat terwujudnya tujuan Indosat Ooredoo sebagai perusahaan telekomunikasi digital terdepan di Indonesia dengan kinerja terbaik dalam tim yang kuat

Berdasarkan permasalahan-permasalahan tersebut dapat diketahui bahwa sebagian besar permasalahan yang muncul pada aspek perilaku kerja ini berkaitan dengan disiplin waktu dalam mengerjakan tugas, semangat untuk berusaha lebih untuk mencapai target pekerjaan dan produktif melalui pengerjaan tugas tambahan, serta ketelitian pengerjaan tugas yang dimiliki karyawati.

Aspek Tujuan Kerja

Hasil penelitian yang ditampilkan dalam dan diagram 4.26. menunjukan bahwa aspek tujuan kerja karyawati di Indosat Ooredoo Kantor Cabang Bandung Wilayah Regional Jawa Barat berada dalam kategori yang cenderung mendekati ideal dengan skor 26 responden berada di kategori tinggi dan 30 responden berada di kategori sedang. Namun, sebanyak 30 responden yang skornya berada di kategori sedang ini menurut peneliti memiliki skor yang kurang ideal dan cenderung kurang sesuai dengan kondisi yang diharapkan.

Tujuan menurut Walgito (2010) mengarah pada pencapaian atau hasil yang dituju oleh suatu perilaku. Sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Walgito, tujuan menurut Sobur (2011) menentukan seberapa aktif seseorang dalam bertingkah laku, sehingga apabila tujuan kerja yang ingin dicapai dianggap menarik maka karyawati akan lebih aktif untuk bekerja. Karena tujuan inilah yang menjadi penggerak karyawati untuk memaksimalkan perilaku kerja mereka, maka permasalahan dalam aspek ini kiranya perlu mendapat perhatian. Kemudian analisis

masalah yang nampak dan memicu banyaknya perolehan skor responden dengan kategori sedang. Meskipun aspek ini tidak terlalu terlihat ketimpangan perolehan skor sedang dan tingginya dibandingkan dengan aspek perilaku kerja, namun jika permasalahan-permasalahan yang muncul ini tidak mendapat perhatian dikhawatirkan akan menimbulkan permasalahan yang serius dan mempengaruhi aspek lain sehingga dapat melemahkan motivasi kerja karyawati. Adapun penjabaran analisis peneliti mengenai masalah yang muncul pada aspek tujuan kerja ini adalah sebagai berikut:

1. Merasa tidak membutuhkan kenaikan gaji apabila mengganggu kepentingan pribadi mereka.

   Permasalahan pertama dalam aspek tujuan kerja muncul pada indikator gaji yang diperoleh, dimana karyawati merasa kenaikan gaji belum cukup kuat menjadi tujuan kerja mereka apalagi jika akan mengganggu kepentingan pribadi mereka sebagai wanita diluar pekerjaan. Seperti yang dikemukakan Noviana (2016) bahwa wanita memilki dua status sosial yakni status reproduksi sebagai pelestari keturunan dan status produksi sebagai pencari nafkah, nampaknya karyawati di PT Indosat Tbk. sebagian besar ingin mempertahankan kedua status tersebut. Sehingga, apabila perusahaan berusaha mendorong motivasi kerja karyawati dengan strategi kenaikan gaji dan bonus, hal ini dirasa kurang efektif karena hal tersebut tidak cukup kuat menjadi tujuan yang ingin diraih dan memotivasi karyawati dalam bekerja. Adapun jika strategi kenaikan gaji dan bonus ini diterapkan perlulah dibuat menjanjikan dan sebanding dengan kepentingan diluar pekerjaan yang dikorbankan karyawati
2. Tidak berusaha untuk mendapatkan tanggapan positif dari perusahaan.

   Kemudian permasalahan yang nampak selanjutnya pada aspek tujuan kerja berada pada indikator penghargaan kerja, dimana karyawati merasa tanggapan positif perusahaan terhadap kontribusi kerja belum cukup kuat menjadi tujuan kerja yang memotivasi mereka. Permasalahan ini muncul mungkin saja karena tanggapan yang diberikan perusahaan masih belum sesuai dengan ekspektasi karyawati, sehingga mereka bekerja hanya sekedar untuk menunaikan kewajiban dan tanggungjawabnya saja sebagai karyawan di PT Indosat Tbk. Kantor Cabang Bandung Jawa Barat. Namun, terlepas dari dorongan yang diberikan perusahaan mengenai penghargaan kerja, seharusnya jika karyawati memiliki motivasi kerja yang tinggi ia akan berusaha berkontribusi dengan maksimal dalam pekerjaannya dan membuat perusahaan memberikan tanggapan positif. Keinginan untuk mendapatkan tanggapan positif dari perusahaan ini selaras dengan karakteristik karyawan yang memilki motivasi tinggi menurut Hamzah B. Uno (2011)

yang mengemukakan bahwa karyawan dengan motivasi kerja tinggi akan berusaha mendapatkan umpan balik dari pekerjaan yang dilakukannya.

3. Kurang menginginkan pengakuan dari rekan kerja atau atasan kerja.

   Selanjutnya permasalahan yang tampak pada indikator penghargaan kerja adalah karyawati merasa pengakuan dari rekan kerja dan atasan akan kinerja mereka belum cukup kuat menjadi tujuan yang dapat memotivasi merekauntuk bekerja. Hal ini mungkin bisa saja memiliki sisi positif dimana karyawati memiliki sifat rendah hati dan cenderung tidak menyombongkan diri. Tetapi disisi lain, apabila melihat pada kriteria karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi menurut Hamzah B. Uno (2011), berusaha untuk lebih unggul menjadi salah satu karakteristik yang menandai tingginya motivasi kerja karyawan, dimana hal ini tidak dimilki karyawati PT Indosat Tbk. Kantor Cabang Bandung Wilayah Regional Jawa Barat yang artinya motivasi kerja mereka masih kurang kuat. Selain itu, pengakuan yang didapatkan karyawan juga dapat memicu persaingan, sisi ini memang negatif tetapi dapat memotivasi para karyawan untuk bekerja lebih produktif lagi.

4. Kurang menginginkan perhatian perusahaan terhadap prestasi kerja.

   Permasalahan lain yang muncul pada indikator penghargaan kerja adalah karyawati merasa perhatian perusahaan terhadap prestasi kerja belum cukup kuat menjadi tujuan yang memotivasi mereka untuk bekerja. Hal ini mungkin terjadi karena karyawati merasa bahwa perhatian yang diberikan perusahaan terhadap prestasi kerjanya tidaklah sesuai dengan harapan mereka, sehingga mereka cenderung tidak menjadikan penghargaan akan prestasi kerja sebagai tujuan. Tetapi tidak menutup kemungkinan juga penghargaan akan prestasi kerja tidak diinginkan karena status sosial wanita yang dikemukakan Noviana (2016), dimana karyawati memiliki status reproduksi sebagai penerus keturunan dan satus produksi sebagai wanita karir, sehingga mereka cenderung untuk mepertahankan keduanya dan tidak berfokus pada satu peranan saja.

5. Kurang berminat untuk menduduki jabatan yang tinggi. Permasalahan terakhir yag nampak dalam aspek tujuan kerja ini terdapat pada indikator pengembangan karir, dimana karyawati merasa jabatan yang tinggi belum cukup kuat menjadi tujuan yang memotivasi mereka untuk bekerja. Hal ini berarti bahwa kurangnya minat karyawati untuk menempati jabatan manjerial yang tinggi membuat kurang tingginya motivasi kerja yang mereka miliki, karena jika mereka mereka memiliki motivasi kerja yang tinggi mereka akan memenuhi karakteristik karyawan dengan motivasi tinggi menurut Hamzah B. Uno (2011) dimana mereka cenderung memilki dorongan untuk sukses, berusaha mendapatkan umpan balik dari pekerjaan yang dilakukannya, berusaha untuk lebih

unggul, serta selalu ingin maju dan berkembang dalam karirnya. Tujuan kerja untuk mencapai jabatan tinggi di perusahaan mungkin dirasa karyawati bukan sebagai motivasi utama untuk bekerja, sama dengan alasan permasalahan sebelumnya dimana mereka cenderung tidak menjadikan penghargaan akan prestasi kerja sebagai tujuan dikarenakan masih kurangnya perhatian perusahaan akan prestasi dan kemampuan karyawati. Hal ini terbukti dari belum banyaknya posisi manajerial di PT Indosat Tbk. Kantor Cabang Bandung Wilayah Regional Jawa Barat yang diisi oleh karyawati. Jenjang karir karyawati di perusahaan rata-rata hanyan mencapai posisi team leader saja. Namun, tidak menutup kemungkinan juga bahwa karyawati tidak menginginkan jabatan yang tinggi dikarenakan pertimbangan akan status sosial ganda (status reproduksi dan produksi) yang ingin mereka pertahankan, serta peran lain diluar pekerjaan seperti menjadi seorang ibu atau istri yang mungkin dirasa lebih penting daripada jabatan dan karir di perusahaan.

Berdasarkan permasalahan-permasalahan tersebut dapat diketahui bahwa sebagian besar permasalahan yang muncul pada aspek tujuan kerja ini berkaitan dengan kurangnya keinginan karyawati akan kenaikan gaji, penghargaan terhadap kinerja dan prestasi kerja, serta pengembangan karir. Permasalahan-permasalahan tersebut muncul dapat dikarenakan faktor-faktor internal perusahaan seperti kebijakan atau budaya perusahaan, ataupun dikarenakan dilema status sosial ganda (status reproduksi dan status produksi) yang dimiliki karyawati.

KESIMPULAN

Motivasi kerja adalah dorongan karyawan baik berupa sikap dan nilai-nilai yang dipengaruhi oleh gaji yang adil dan kompetitif, rasa aman dalam bekerja, lingkungan kerja, penghargaan dan perlakuan yang adil untuk melakukan tindakan kerja dengan intensitas dan ketekunan tertentu dalam mencapai tujuan kerja. Bimo Walgito (2010) membagi motivasi aspek kedalam tiga aspek yaitu lain dorongan, perilaku, serta tujuan yang ingin dicapai. Kemudian apabila dikaitkan dalam kebiasaan kerja seseorang, maka motivasi kerja ini terdiri dari aspek dorongan kerja, aspek perilaku kerja, serta aspek tujuan kerja.

Motivasi kerja tidak hanya dibutuhkan satu pihak saja, baik karyawan atau perusahaan juga membutuhkan motivasi yang tinggi untuk bekerja dan mencapai tujuan yang ingin dicapai. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan mencapai kinerja yang optimal dan sebaliknya karyawan yang tidak optimal kinerjanya karena motivasi kerja yang dimiliki rendah, dan hal tersebut akan memepengaruhi pencapaian tujuan pribadi baik berupa gaji, keselamatan dan keamanan kerja, penghargaan kerja, atau pengembangan karir, dan pencapaian tujuan perusahaan baik secara produksi maupun ekonomis. Karyawati (karyawan wanita) disisi lain memiliki peran dan status ganda yang mungkin dapat mempengaruhi tingkat motivasi kerja,

dimana bekerja pada masa sekarang ini bukan lagi sekedar untuk memperoleh pendapatan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup saja, tetapi banyak juga yang mengarah pada aktualisasi diri wanita melalui pengembangan karir di dalam perusahaan

Penelitian motivasi kerja karyawati Indosat Ooredoo Kantor Cabang Bandung Jawa Barat ini dilakukan pada sampel populasi sebanyak 56 karyawati dengan status kepegawaian tetap yang tersebar pada delapan divisi kerja. Adapun karakteristik responden penelitian ini berdasarkan usianya antara lain sebanyak 50% berusia 31 – 40 tahun, 37% berusia 21 – 30 tahun, dan 13% berusia 41 – 50 tahun. Selanjutnya karakteristik responden berdasarkan status pernikahannya antara lain sebanyak 48% belum menikah, 41% telah menikah, dan 11% tidak menikah (cerai hidup dan cerai mati). Lalu karakteristik responden berdasarkan jabatannya antara lain sebanyak 72% menjabat sebagai staff, 21% menjabat sebagai senior staff, dan sebanyak 7% menjabat sebgai team leader. Kemudian karakteristik responden berdasarkan masa kerjanya antara lain sebanyak 41% bekerja selama 6 - 10 tahun, 30% bekerja selama 11 - 15 tahun, 20% bekerja selama 1 - 5 tahu, dan sebanyak 9% bekerja selama 16 - 20 tahun. Hasil penelitian motivasi kerja karyawati Indosat Ooredoo Kantor Cabang Bandung Wilayah Regional Jawa Barat ini menunjukan bahwa tingkat motivasi kerja yang dimiliki responden berada pada kategori sedang cenderung tinggi, dimana sebanyak 52% responden memperoleh skor motivasi kerja pada kategori tinggi, dan sebanyak 48% responden memperoleh skor motivasi kerja pada kategori sedang. Hasil tersebut ditunjukan melalui jumlah perolehan skor responden pada setiap aspek penelitian yang terdiri dari aspek dorongan kerja, perilaku kerja, dan tujuan kerja Kemudian, analisis hasil penelitian pada setiap aspek menunjukan bahwa aspek dorongan kerja yang terdiri dari indikator gaji yang adil dan kompetitif; keamanan dan keselamatan kerja; lingkungan kerja; serta penghargaan kerja, perolehan skornya berada cenderung berada pada kategori tinggi dimana sebanyak 64% responden memperoleh skor pada kategori tinggi dan sebanyak 36% responden memperoleh skor pada kategori sedang. Adapun permasalahan yang muncul pada aspek ini antara lain mengenai pemberian kompensasi kerja, penawaran kenaikan gaji dan bonus, prosedur pemberian jaminan kesehatan, fleksibilitas waktu kerja, relasi karyawati dan atasan kerja, serta keadilan dan keterbukaan penilaian kerja. Analisis hasil penelitian pada aspek perilaku kerja yang terdiri dari indikator intensitas kerja dan ketekunan kerja menunjukan bahwa perolehan skor responden cenderung berada pada kategori sedang, dimana sebanyak 70% responden memperoleh skor pada kategori sedang dan 30% responden memperoleh skor pada kategori tinggi. Adapun permasalahan yang muncul pada aspek penelitian ini diantaranya mengenai ketepatan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, penerimaan aka tugas tambahan, usaha karyawati untuk menyelsaikan pekerjaan diluar jam kerja, serta ketelitian kerja yang dimilki karyawati. Selanjutnya, analisis penelitian pada aspek tujuan kerja yang terdiri dari indikator gaji

yang diperoleh; keamanan dan kestabilan pekerjaan; penghargaan kerja; dan pengembangan karir, perolehan skornya berada pada kategori sedang cenderung tinggi, dimana sebanyak 54% responden perolehan skornya berada pada kategori sedang dan 46% responden perolehan skornya berada pada kategori tinggi. Adapun permasalahan yang muncul pada aspek penelitian ini antara lain mengenai lemahnya keinginan karyawati terhadap kenaikan gaji, tanggapan positif dari perusahaan, pengakuan dari atasan dan rekan kerja, perhatian terhadap prestasi kerja, serta menduduki jabatan yang tinggi.

Berdasarkan analisis hasil penelitian tersebut, terdapat rumusan permasalahan dan kebutuhan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawati di Indosat Ooredoo Kantor Cabang Bandung Wilayah Regional Jawa Barat khususnya pada aspek perilaku kerja dan tujuan kerja yang mayoritas perolehan skor respondennya masih berada pada kategori sedang. Adapun permasalahan dan kebutuhan tersebut dirumuskan kedalam usulan program perbaikan motivasi kerja karyawati dengan nama program "Indosat Woman Upgrading (Woman-Up)", dengan tujuan untuk memperbaiki motivasi kerja karyawati untuk bekerja lebih intens dan tekun sesuai dengan tugas dan fungsinya tanpa mengabaikan status dan peranannya diluar perusahaan. Program ini diarahkan pada perbaikan motivasi kerja karyawati khususnya pada aspek tindakan kerja dan tujuan kerja, dengan mengutamakan peningkataan kemampuan manajemen waktu, kualitas kerja, semangat kerja, serta penyesuaian status sosial ganda karyawati dalam karir dan pekerjaan mereka.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta

Bhattacharyya, D.K. 2007. Human Resource Research Methods. New Delhi: Oxford University Press.

Johnson, Wayne. 1984. The Social Services: An Introduction. Illinois: F.E. Peacock Publisher.

Koswara, Herry, dkk. 2011. Tentang Group Work. Bandung: STKS Press Marliani. 2015. Psikologi Industri dan Organisasi. Bandung: CV Pustaka Setia.

Mero, N.P., & Rizzo, J.R. 2000. Managing Organizational Behaviour. Cambridge. Massachusetts: Blackwell.

Bhattacharya Nazir, Moh. 2014. Metode Penelitian. Bogor; Ghalia Indonesia. Noviana, Nana. 2016. Konsep HIV/AIDS Seksualitas dan Kesehatan Reproduksi. Cetakan ke-1. Jakarta: CV. Trans Info Media.

Sutisna, Nono, dkk. 2013. Pengubahan Perilaku dalam Pekerjaan Sosial. Bandung: STKS Press

Skidmore, Rex A. 1991. Introduction to Social Work. International Paperback Edition. Prentice Hall: United Kingdom

Sugiyono. 2013. Penelitian Kualitatif. Cetakan ke-8. Bandung: Alfabeta.

Suharto, Edi. 2009. Pekerjaan Sosial di Dunia Industri. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8. Edisi I. Jakarta: Kencana.

Sobur, Alex. 2011. Psikologi Umum. Cetakan Ke-IV. Bandung: CV Pustaka Setia

Soekanto, Soerjono. 2012. Sosiologi: Suatu Pengantar. Cetakan ke-44. Edisi I. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada. Uno, Hamzah B. 2011. Teori Motivasi dan Pengukurannya. Jakarta: Bumi Aksara.

Veithzal Rivai. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Cetakan ke-7. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Walgito, Bimo. 2010. Pengantar Psikologi Umum. Cetakan ke-5. Edisi V. Yogyakarta: Andi Offset.

Wibowo. 2015. Perilaku dalam Organisasi. Cetakan ke-3. Edisi II. Jakarta: Rajawali Press.

Wright, E. B., & Pandey, K. S. 2005. Exploring the Nomological Map of Public Service Motivation Concept. University of North Carolina at Charlotte. Department of Political Science.

Zastrow, Charles. H. 2015. Introduction to Social Work and Social Welfare. 12th Edition. California: Wadsworth Publishing Company. Sumber lain: Badan Pusat Statistik. https://www.bps.go.id/ . Diakses pada 12 November 2018. Bintoro Agung. (08/02/2018). Indosat Ooredoo Diterpa Isu PHK Massal. CNN Indonesia. https://www.cnnindonesia.com/teknologi/20180208190733- 213-274906/indosat-ooredoo-diterpa-isu-phk-masal . Dikutip tanggal 12 November 2018

Deewar Mahesa. 2010. Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Bekerja Sebagai Variabel Moderating (studi pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Central Java). Grant Thornton. Women in Bussiness: New Perspectives on Risk and Reward. Retrieved March 9, 2017, from Grant Thornton International Ltd https://www.grantthornton.co.id/en/publications/women-in-business2017/. Indra Khairuddin. (13/10/2018). Indosat Ooredoo Kembangkan SDM Perusahaan. Selular.id. https://www.selular.id/2018/11/indosat-ooredoo-kembangkansdm-perusahaan/ . Dikutip tanggal 14 November 2018

Kaiser, Lutz C. 2014. Job Satisfaction and Public Service Motivation. The Institute for the Study of Labor (IZA). IZA DP No. 7935. Januari 2014. Bonn. Germany.

Kamus Besar Bahasa Indonesia. 2016. Edisi V. Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.

Rizwan Saleem, et.al. 2010. Effect of Work Motivation on Job Satisfication in Mobile Telecomunication Service Organization of Pakistan. International Journal of Business and Management Vol. 5, No. 11; November 2010