

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan teori

1. Pengertian kesejahteraan

Menurut (Fahrudin, 2014) menjelaskan bahwa kesejahteraan sosial diartikan suatu keadaan seseorang dapat mampu memenuhi seluruh kebutuhan serta mampu melakukan hubungan baik dengan lingkungan sekitar. Kesejahteraan sosial dapat dilihat dari beberapa aspek yaitu pendapatan yang cukup, pendidikan dan kesehatan yang terpenuhi. Hal tersebut sejalan dengan pemikiran W.J.S Poewodarminto (Adi, 2015) bahwa kesejahteraan merupakan kondisi dimana seseorang dalam keadaan aman, makmur sentosa, selamat dari berbagai segala macam gangguan masalah atau kesukaran dan sebagainya. Gangguan masalah ini meliputi dari berbagai aspek yaitu gangguan kesehatan, gangguan pendidikan, gangguan kerja dan sebagainya.

Sedangkan menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial, “kesejahteraan adalah kondisi terpenuhinya kebutuhan material, spiritual, dan sosial warga negara agar dapat hidup layak dan mampu mengembangkan diri sehingga dapat melaksanakan fungsi sosialnya”.

Menurut Pigou dalam (Sasana, 2009) teori ekonomi kesejahteraan sosial adalah bagian dari kesejahteraan sosial yang dapat dikaitkan secara langsung maupun tidak langsung dengan pengukuran uang.

Menurut (Suharto, 2017), dengan berbagai pendapat tentang kesejahteraan sosial dari beberapa tokoh dapat disimpulkan konsep kesejahteraan sosial yaitu:

- a) Mampu memenuhi seluruh kebutuhan yang diperlukan oleh seseorang
- b) Suatu kegiatan yang dilaksanakan oleh lembaga kesejahteraan sosial yang menyelenggarakan usaha kesejahteraan sosial
- c) Sebuah bentuk kegiatan atau usaha yang dilakukan untuk mencapai hidup sejahtera

Fungsi kesejahteraan sosial bertujuan untuk mengurangi permasalahan yang diakibatkan oleh perubahan sosio-ekonomi, serta menciptakan kondisi yang dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Berikut ini adalah fungsi kesejahteraan sosial yang dikemukakan oleh (Fahrudin, 2014) yaitu:

- a) Fungsi pencegahan. Dalam hal ini kesejahteraan berperan untuk mencegah permasalahan sosial yang timbul di masyarakat dengan menciptakan pola baru dalam hubungan sosial.
- b) Fungsi penyembuhan. Kesejahteraan sosial berfungsi untuk menghilangkan dan memperbaiki ketidakmampuan fisik dan emosional dalam menghadapi suatu permasalahan sehingga dapat kembali berfungsi secara wajar dalam masyarakat.
- c) Fungsi pengembangan. Kesejahteraan sosial memberikan peran dalam proses pembangunan dan sumber daya sosial di masyarakat.
- d) Fungsi penunjang. Kesejahteraan sosial berperan dalam kegiatan untuk membantu mencapai tujuan atau bidang pelayanan sosial kesejahteraan.

Menurut (Fahrudin, 2014) tujuan utama kesejahteraan sosial meliputi pemenuhan kebutuhan sehari-hari yaitu sandang, pangan, papan dan akses pendidikan dan kesehatan yang mudah dijangkau. Serta melakukan penyesuaian diri dengan masyarakat sekitar misalnya meningkatkan dan mengembangkan taraf hidup yang layak.

2. Komponen kesejahteraan sosial

Selain mempunyai tujuan dan fungsi, Kesejahteraan sosial memiliki komponen yang harus diperhatikan komponen tersebut nantinya dapat menjadikan perbedaan kegiatan kesejahteraan sosial dengan kegiatan lainnya. (Fahrudin, 2014) menyimpulkan bahwa semua komponen tersebut adalah:

a) Organisasi formal

Usaha kesejahteraan sosial yang terorganisir yang dilaksanakan oleh lembaga sosial formal untuk memperoleh pengakuan dari masyarakat karena memberikan pelayanan karena memberikan pelayanan yang merupakan fungsi utama dari lembaga kesejahteraan sosial.

b) Pendanaan

Mobilisasi dana merupakan tanggung jawab bersama karena kegiatan atau usaha kesejahteraan sosial tidak mengejar keuntungan.

c) Kebutuhan manusia

Kesejahteraan sosial memandang seluruh kebutuhan manusia, tidak hanya fokus satu aspek untuk memenuhi seluruh kebutuhan manusia. Agar dapat memenuhi seluruh aspek tersebut lembaga formal menyediakan pelayanan kesejahteraan sosial.

d) Profesionalisme

Pelayanan kesejahteraan sosial tentunya dilaksanakan dengan proses dan peraturan yang telah di tentukan.

e) Perangkat hukum dan perundang-undangan

Pentingnya peraturan perundang-undangan untuk menjalankan pelayanan kesejahteraan sosial secara terstruktur dan tepat sasaran.

f) Peran serta masyarakat

Kegiatan kesejahteraan melibatkan seluruh lapisan masyarakat agar dapat memberikan manfaat untuk masyarakat iitu sendiri.

g) Data dan informasi

Data dan informasi sangat dibutuhkan dalam memberikan pelayanan kesejahteraan sosial untuk memudahkan dalam memberikan pelayanan secara efisien.

3. Indikator kesejahteraan

Kesejahteraan meliputi seluruh aspek kehidupan manusia, mulai dari sosial, ekonomi, hukum, budaya, pengetahuan, dan kesehatan. Peran pemerintah sangatlah penting dalam meningkatkan kesejahteraan rakyat, ada beberapa indikator yang perlu diperhatikan dalam melakukan usaha untuk mencapai kesejahteraan sosial. Menurut (Icai, 2010) untuk mencapai suatu kesejahteraan harus memperhatikan beberapa indikator kesejahteraan yang meliputi:

a) Pemerataan pendapatan

Setiap manusia tentunya memiliki pendapatan yang berbeda-beda. Pendapatan tersebut nantinya dapat digunakan untuk alat pemenuhan

kebutuhan, semakin banyak pendapatan yang dimiliki, semakin banyak pula kebutuhan yang terpenuhi. Peningkatan taraf hidup masyarakat dapat dilihat dari kenaikan hasil pendapatan perkapita. Dengan adanya kebutuhan yang terpenuhi membuat seseorang semakin mudah untuk mencapai kesejahteraan.

b) Pendidikan

Pendidikan merupakan aktivitas yang dilakukan oleh individu untuk menggali dan meningkatkan potensi diri. Pendidikan juga bisa diartikan sebagai lembaga yang bertanggung jawab dalam menetapkan tujuan dan sistem pendidikan. Pendidikan merupakan has dari seluruh warga negara dan berhak memperoleh pendidikan yang berkualitas, sehingga pemerintah harus melaksanakan pemerataan akses pendidikan.

Sekolah dibangun dengan jumlah yang banyak dan merata dengan peningkatan kualitas serta biaya yang murah, dengan adanya pendidikan yang murah dan mudah dijangkau, memudahkan masyarakat untuk mendapatkan pendidikan yang tinggi. Dengan pendidikan yang tinggi akan meningkatkan kualitas SDM. Apabila kualitas SDM yang tinggi memudahkan untuk mendapatkan pekerjaan yang layak. Kesejahteraan manusia dapat di ukur dengan kemampuan untuk menjangkau pendidikan dan mampu menggunakan pendidikan untuk tersebut memenuhi kebutuhan hidupnya.

c) Kualitas kesehatan yang meningkat

Kesehatan merupakan salah satu peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan artinya apabila seseorang mampu mengakses kesehatan maka

akan memudahkan seseorang untuk mencapai kesejahteraan, semakin sehat kondisi masyarakat maka akan mendukung pertumbuhan pembangunan perekonomian suatu negara atau wilayah. Tentunya dengan di imbangi dengan kualitas, fasilitas kesehatan serta dengan banyaknya tenaga kerja yang memadai. Pemanfaatan fasilitas kesehatan oleh penduduk berkaitan dengan kondisi sosial ekonomi dan wilayah tempat tinggal. Tampak perbedaan nyata terhadap penduduk kota dan desa dalam hal kualitas dan akses kesehatan, hal ini disebabkan oleh jarak dalam menuju fasilitas kesehatan. Tingginya prosentase penduduk perkotaan dalam mengakses fasilitas kesehatan karena mudahnya akses jarak dan kualitas pelayanan yang lebih baik. Berbanding terbalik dengan penduduk pedesaan yang masih sangat sulit untuk mengakses fasilitas kesehatan. Apa bila masih banyak masyarakat yang belum mampu mengakses pelayanan kesehatan maka dapat dikatakan bahwa suatu negara tersebut belum mampu memenuhi kesejahteraan.

4. Pembangunan kesejahteraan sosial

Tujuan dari pembangunan kesejahteraan sosial adalah menciptakan standart kualitas manusia menjadi lebih baik. Ada beberapa aspek penting dalam pembangunan kesejahteraan sosial menurut (Suharto, 2017) yaitu:

- a) Standart kualitas hidup meningkat. Pentingnya peningkatan pelayanan sosial kepada seluruh masyarakat terutama masyarakat dalam kategori yang membutuhkan perlindungan sosial.
- b) Kebebasan dalam memilih kesempatan yang sesuai dengan aspirasi dan kemampuan yang dimiliki oleh individu

c) Peningkatan keberdayaan yang menjunjung tinggi martabat kemanusiaan melalui lembaga pemerintahan, sosial, ekonomi dan politik.

5. Konsep yang mempengaruhi kesejahteraan pengrajin anyaman bambu

a) Pengalaman kerja

Menurut Nitisemino dalam (Nuroffi, 2012), Pengalaman kerja adalah sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Sedangkan menurut (Ranupandojo, 1984) pengalaman kerja adalah ukuran waktu atau masa kerja yang telah dilakukan seseorang serta dapat memahami suatu pekerjaan dengan baik.

Apabila seorang tenaga kerja semakin lama bekerja, semakin banyak pengalaman yang dimiliki tenaga kerja yang bersangkutan (Nuroffi, 2012). Pengalaman kerja akan memberikan kemudahan bagi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan karena orang tersebut telah memiliki pengalaman atau pengetahuan tentang pekerjaan yang akan dihadapi. Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang banyak tentunya akan memiliki keuntungan dan lebih mengerti tindakan apa yang harus dilakukan saat menghadapi masalah.

Dengan demikian pengalaman kerja sangat diperlukan bagi seseorang dalam menjalankan suatu usaha, dengan adanya pengalaman kerja maka tugas yang diberikan dapat dikerjakan dengan baik dan tepat waktu, sehingga output yang dikeluarkan semakin meningkat dan pendapatan bertambah.

(Syukur, 2001) menyatakan ada beberapa cara yang dapat dilakukan oleh seseorang untuk memperoleh pengalaman kerja yaitu sebagai berikut:

- a. Pendidikan. Berdasarkan pendidikan yang telah dilaksanakan oleh seseorang maka pengalaman yang di peroleh akan lebih banyak dari sebelumnya.
- b. Pelaksanaan tugas. Berdasarkan tugas yang dikerjakaan sesuai dengan kemampuannya maka seseorang tersebut semakin memperoleh banyak pengalaman kerja.
- c. Media informasi. Dengan memanfaatkan media informasi sangat penting untuk menambah pengalaman kerja yang lebih baik.
- d. Pergaulan. Pergaulan yang dilakukan sehari hari dapat menambah pengalaman kerja yang dapat diterapkan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.
- e. Pelatihan. Dengan seseorang mengikuti kegiatan pelatihan maka dapat memperoleh pengalaman kerja sehingga dapat dimanfaatkan untuk melakukan pekerjaan yang sesuai.

Pengalaman kerja merupakan hal terpenting dalam perusahaan maupun dunia bisnis, berikut ini merupakan faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja yang dikemukakan oleh (Hani T, 2001) :

- a. Latar belakang pribadi meliputi pendidikan, pelatihan, kursus, bekerja. Untuk membuktikan apa saja yang telah dikerjakan dimasa lalu
- b. Ketrampilan dan kemampuan teknik. Dalam hal ini sangat dibutuhkan oleh para pengrajin karena dalam bekerja sangat membutuhkan teknik dan ketrampilan yang baik untuk mencapai hasil yang maksimal.
- c. Sikap dan kebutuhan yang sangat dibutuhkan oleh seseorang dalam untuk memenuhi rasa tanggung jawab dalam bekerja.

- d. Bakat dan minat, digunakan untuk memperkirakan minat dan kapasitas kemampuan yang dimiliki oleh seseorang.
- e. Kemampuan analisis yang dimiliki seseorang untuk mempelajari penilaian dan penganalisaan.

Menurut (Foster, 2001) ada beberapa hal untuk menentukan indikator pengalaman kerja seseorang yaitu:

- a. Lama waktu/masa kerja. Ukuran tentang lama kerja yang telah di tempuh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik
- b. Tingkat keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki. Pengetahuan mencakup kemampuan pemahaman dan penerapan informasi serta rasa tanggungjawab dalam sebuah pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik seseorang yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan.
- c. Penguasaan terhadap teknologi dan peralatan. Kemampuan seseorang dalam menguasai peralatan yang dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Menurut (Nitisemito, 2000) ada beberapa faktor yang mempengaruhi keberhasilan pengalaman kerja dalam suatu perusahaan atau instansi yaitu:

- a. Mempunyai sikap yang ramah kepada pimpinan. Apabila seseorang memiliki sikap ramah dan bekerja dengan hasil yang memuaskan dapat memiliki kesan yang baik dari pimpinan.

- b. Kelengkapan pengalaman kerja. Dengan kelengkapan kerja yang dimiliki oleh seseorang dapat menambah penilaian dari pimpinan. Sebab seseorang dapat meningkatkan karir dengan menarik perhatian dari pimpinan, serta bekerja sebaik mungkin dan jauh dari masalah.

Pengalaman kerja merupakan hal terpenting dalam perusahaan maupun dunia bisnis, berikut ini merupakan faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja yang dikemukakan oleh (Hani T, 2001) :

- a. Latar belakang pribadi meliputi pendidikan, pelatihan, kursus, bekerja. Untuk membuktikan apa saja yang telah dikerjakan dimasa lalu
- b. Ketrampilan dan kemampuan teknik. Dalam hal ini sangat dibutuhkan oleh para pengrajin karena dalam bekerja sangat membutuhkan teknik dan ketrampilan yang baik untuk mencapai hasil yang maksimal.
- c. Sikap dan kebutuhanyang sangat dibutuhkan oleh seseorang dalam untuk memenuhi rasa tanggung jawab dalam bekerja.
- d. Bakat dan minat, digunakan untuk memperkirakan minat dan kapasistas kemampuan yang dimiliki oleh seseorang.
- e. Kemampuan analisis yang dimiliki seseorang untuk mempelajari penilaian dan penganalisaan.

(Nitisemito, 2000) juga mengemukakan bahwa tujuan seseorang untuk memperoleh pengalaman kerja adalah untuk memperoleh pengalaman kerja yang sesuai denga bidang yang ditekuni dan mengurangi terjadinya persaingan kerja yang sering muncul dalam tenaga kerja.

b) Jumlah tanggungan keluarga

Jumlah tanggungan keluarga adalah semua orang yang hidup dalam satu keluarga yang terdiri dari kepala keluarga, yang meliputi anak, istri, baik itu saudara kandung maupun saudara bukan kandung yang tinggal satu rumah tapi belum bekerja (Maulana, 2013).

Menurut BPS jumlah tanggungan anggota keluarga dikelompokkan menjadi tiga yaitu tanggungan kecil terdiri 1-3 orang, tanggungan keluarga sedang terdiri 4-6 orang, tanggungan besar yaitu lebih dari 6 orang. Besarnya keluarga ditentukan oleh banyaknya jumlah anggota keluarga, dengan jumlah anggota yang banyak timbul permasalahan dalam memenuhi kebutuhan hidup sehingga akan mempengaruhi jumlah biaya yang dikeluarkan. Tanggungan keluarga merupakan alasan utama seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan untuk memperoleh pendapatan, besarnya anggota keluarga merupakan faktor yang mempengaruhi kemauan seseorang untuk bekerja.

Menurut (Sukirno, 2000) perkembangan jumlah anggota keluarga yang semakin banyak dapat menjadi faktor pendorong dan penghambat pembangunan. Salah satu faktor pendorong yaitu semakin banyak tenaga kerja yang produktif dan perluasan pasar dipengaruhi oleh pendapatan masyarakat dan jumlah penduduk. Sedangkan faktor penghambat pembangunan ialah jumlah penduduk yang semakin banyak akan menyebabkan turunnya produktivitas dan terdapat banyak pengangguran.

Besarnya jumlah anggota keluarga sangat mempengaruhi biaya hidup yang di keluarkan, semakin banyak jumlah tanggungan keluarga semakin banyak biaya hidup yang dikeluarkan. Dengan banyaknya anggota keluarga

seringkali timbul masalah dalam pemenuhan kebutuhan pokok serta akan mempengaruhi besarnya kebutuhan belanja keluarga serta meningkatnya jumlah anggota keluarga maka pendapatan perkapita dan belanja sebuah keluarga akan menurun, jumlah dan pola konsumsi juga dipengaruhi oleh jumlah anggota keluarga atau rumah tangga. Dengan anggota keluarga yang banyak akan mempengaruhi tingkat konsumsi pangan dengan jumlah yang lebih banyak dibandingkan dengan keluarga yang lebih sedikit.

Dalam perspektif ekonomi jumlah anggota keluarga dianggap menjadi salah satu faktor penentu kesejahteraan keluarga. Semakin sedikit jumlah tanggungan keluarga, semakin besar kemungkinan untuk sebuah keluarga menjadi hidup sejahtera. Jumlah tanggungan keluarga dapat dijadikan indikasi dalam menentukan kemiskinan suatu rumah tangga, hal ini dikarenakan dengan banyaknya anggota keluarga maka semakin banyak pendapatan yang dikeluarkan untuk biaya hidup, sehingga banyak masyarakat yang beranggapan bahwa semakin banyak jumlah anggota keluarga akan mengakibatkan kondisi menjadi miskin. Jumlah tanggungan keluarga mejadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kemiskinan rumah tangga, dengan besarnya jumlah anggota keluarga yang tidak bekerja sedangkan banyaknya biaya hidup yang dikeluarkan banyak sehingga anggota keluarga yang tidak produktif bekerja akan menurunkan kesejahteraan dalam rumah tangga maka terjadi kemiskinan dalam suatu rumah tangga (Awal, 2018).

c) Jam kerja

BPS dalam (Arifin & Mustika, 2013), “Jam kerja adalah waktu yang digunakan untuk bekerja yang dilakukan siang dan malam hari”. Jam kerja dapat diartikan bahwa semakin banyak jam kerja yang digunakan berarti pekerjaan yang dilakukan semakin produktif. Sebuah perencanaan dalam suatu pekerjaan akan datang merupakan suatu langkah untuk memperbaiki pengurusan waktu. Dengan adanya perencanaan kegiatan maka dapat menghemat waktu dan pekerjaan. Sebagaimana yang telah ditulis dalam UU tentang Ketenagakerjaan No 13 tahun 2003 pasal 77 dikatakan bahwa waktu bekerja yang telah ditentukan adalah:

1. 7 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu.
2. 8 jam dalam 1 hari dan 40 jam pada 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

Jika pada sistem tersebut diberikan batasan waktu yaitu 40 jam pada 1 minggu, apabila bekerja melebihi waktu yang ditentukan maka waktu kerja dianggap sebagai waktu kerja lembur sehingga pekerja memiliki hak untuk mendapatkan upah lembur. (Su'ud, 2007) menyatakan bahwa kriteria penggunaan waktu kerja yang efektif sebagai berikut:

- a. Harus membiasakan diri dengan metode pengaturan waktu yang efektif dan efisien
- b. Yakin dan paham dalam pengambilan keputusan
- c. Memanfaatkan waktu luang untuk mengerjakan pekerjaan yang belum selesai

- d. Melibatkan sumber daya yang ada dalam menjalankan suatu pekerjaan
- e. Membuat dan mengatur hal yang hendak dikerjakan sebelum memulai suatu kunjungan atau pekerjaan sehingga dapat meminimalisir penggunaan waktu kerja
- f. Melibatkan pimpinan dalam kegiatan yang sedang dijalankan

Menurut (Ayuk , 2019) Apabila jam kerja seseorang semakin cepat dalam menyelesaikan tugasnya, maka semakin sedikit waktu yang diperlukan untuk bekerja, dengan sedikitnya waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugasnya berarti dapat mengambil pekerjaan lain atau menyelesaikan tugas yang lain.

Dalam dunia usaha sebuah industri atau perusahaan sangat perlu mengatur waktu kerja untuk menghasilkan produk yang sesuai yang di inginkan sehingga dapat meningkatkan pendapatan perusahaan atau industri terkait. Dalam penelitian ini jam kerja yang digunakan adalah kapan dan lamanya waktu yang digunakan pengrajin dalam melakukan pekerjaan menganyam. Bagi pengrajin yang umumnya pekerja informal tidak ada ketentuan dalam bekerja, jumlah jam kerja dimulai dari persiapan menganyam hingga selesai menganyam.

d) Motivasi kerja

Pengertian motivasi secara umum diartikan suatu kebutuhan yang membuat seseorang melakukan perbuatan demi mencapai tujuan tertentu. Motivasi tidak lepas dari motif dan *needs* (dorongan, kebutuhan), jadi motif yang melatar belakangi individu untuk melakukan perbuatan untuk mencapai suatu kebutuhan tertentu yang di ingin dicapai (Pandji, 1992).

Menurut Robbin dalam (Brahmasari & Suprayetno, 2008) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebuah tindakan yang ingin dicapai, jika berhasil dicapai maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan tersebut.

(Siagian, 1995) menjelaskan motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian serta tenaga dan waktu untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan kewajibannya, dalam rangka untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Dari pengertian beberapa tokoh di atas bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan untuk menimbulkan semangat kerja dengan segala upaya dan bekerja secara maksimal dan efektif untuk mencapai tujuan tertentu, motivasi kerja sangat mempengaruhi besar kecil prestasi seseorang. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja sangat diperlukan oleh seseorang untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Dalam sebuah organisasi motivasi kerja sangat mempengaruhi perkembangan dan kemajuan suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut (Siagian, 2016) bahwa sumber motivasi dalam diri seseorang ada dua yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal. Sama halnya seperti yang ada dalam Teori Kaitan Imbalan Dengan Produksi bahwa motivasi seseorang karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik itu faktor internal dan eksternal. termasuk pada faktor internal adalah:

1. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
2. Harga diri
3. Kebutuhan
4. Keinginan
5. Kepuasan kerja
6. Prestasi kerja yang dihasilkan

Sedangkan faktor eksternal yang turut mempengaruhi motivasi seseorang antara lain yaitu:

1. Jenis dan sifat pekerjaan
2. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
3. Organisasi tempat bekerja
4. Situasi lingkungan pada umumnya
5. Sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya

1. Jenis – jenis motivasi

Dalam berorganisasi motivasi merupakan suatu hal yang penting karena dengan motivasi dapat merubah perilaku seseorang dalam bekerja menjadi termotivasi. Berdasarkan hal tersebut jenis – jenis motivasi sebagai berikut:

a) Motivasi positif

Manajer memberikan motivasi kepada bawahan bermaksud untuk memberikan semangat dalam bekerja melalui pemberian hadiah, insentif dan penghargaan bagi yang berprestasi. Dengan memberikan motivasi positif menimbulkan semangat kerja bawahan semakin meningkat

b) Motivasi negatif

Manager memberikan motivasi dengan standar bawah bagi mereka atau yang melakukan kesalahan akan mendapat hukuman. Dampak dari motivasi negatif ini akan menimbulkan semangat bekerja yang meningkat dalam jangka pendek dan memberikan dampak buruk dalam jangka panjang karena para pekerja akan merasa kurang nyaman dalam bekerja (Hasibuan, 2012).

Kedua motivasi tersebut sering digunakan dalam perusahaan penggunaan yang tidak tepat akan menimbulkan masalah ketidaknyamanan karyawan. Seorang manajer harus tepat dalam memberikan motivasi untuk meningkatkan gairah dalam bekerja.

2. Tujuan motivasi kerja

Secara umum tujuan motivasi adalah untuk mendorong seseorang agar timbul kemauan untuk melakukan sesuatu sehingga memperoleh suatu hasil. Motivasi kerja memiliki peran penting bagi seseorang dalam membangun dan mendorong diri untuk mendapatkan hasil yang maksimal dalam bekerja seperti tujuan motivasi yang dikemukakan oleh (Hasibuan, 2012) yaitu:

- a) Mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.
- b) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat dan bahan baku
- c) Dapat meningkatkan produktivitas kerja
- d) Menciptakan sikap kedisiplinan, moral dan kepuasan kerja pada pekerja
- e) Dengan memiliki rasa motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja

f) Menciptakan suasana hubungan kerja yang baik

3. Asas motivasi

Ada beberapa asas motivasi yang perlu diperhatikan dalam sebuah organisasi atau perusahaan (Hasibuan, 2012):

a) Asas mengikutsertakan.

Artinya seorang atasan perlu memberikan kesempatan kepada bawahan untuk ikut berpartisipasi dalam memberikan sebuah gagasan ide dan pengambilan keputusan, sehingga menimbulkan rasa tanggungjawab dalam mencapai suatu tujuan dalam perusahaan sehingga motivasi dalam bekerja akan meningkat.

b) Asas komunikasi.

Sangat penting dalam bekerja saling bertukar informasi. Atasan memberikan informasi kepada bawahan tentang suatu hal yang ingin dicapai oleh perusahaan, karena semakin banyak seseorang mengetahui sebuah informasi maka dapat meningkatkan minat dan semangat dalam bekerja.

c) Asas pengakuan.

Memberikan penghargaan bagi bawahan yang berprestasi dalam bekerja sehingga bawahan akan lebih termotivasi dalam bekerja.

d) Asas wewenang yang didelegasikan.

Maksudnya adalah memberikan wewenang dan kebebasan secara penuh untuk pengambilan keputusan dalam melaksanakan tugas yang diberikan atasan.

e) Asas perhatian timbal balik.

Memberikan motivasi kepada bawahan tentang keinginan yang ingin dicapai oleh perusahaan, disamping perusahaan memenuhi kebutuhan yang dibutuhkan oleh bawahan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa asas motivasi harus diterapkan dalam perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja dan kepuasan karyawan sehingga dapat menghasilkan output yang maksimal.

4. Teori motivasi

Ada beberapa teori motivasi yang umum dikenal dan dikemukakan oleh para ilmuwan. Dikutip dalam buku (Siagian, 1995, hal. 164-185) beberapa teori motivasi tersebut yaitu:

1. Teori Kebutuhan Sebagai Hirarki

Teori yang dikemukakan oleh Abraham H. Maslow mengatakan bahwa kebutuhan manusia diklasifikasikan menjadi lima hirarki kebutuhan yaitu:

a) Kebutuhan fisiologis, kebutuhan ini merupakan kebutuhan pokok manusia yaitu sandang, pangan dan perumahan. kebutuhan ini dianggap paling mendasar karena setiap orang menggunakannya secara terus menerus.

b) Kebutuhan keamanan. menurut Maslow, kebutuhan keamanan bukan hanya untuk keamanan fisik tetapi juga keamanan yang bersifat psikologis termasuk perlakuan adil dalam pekerjaan seseorang. Karena pemuas kebutuhan ini berkaitan dengan pekerjaan

seseorang, artinya keamanan fisik mencakup keamanan dari dan ke tempat kerja.

- c) Pemuas kebutuhan sosial. Kebutuhan sosial seseorang tercermin dari perasaan diterima dan mampu berinteraksi dalam organisasi, menerima jati diri serta kelebihan dan kekurangannya, memiliki kebutuhan akan terus maju.
- d) Kebutuhan *esteem*. Semua orang tentunya memerlukan sebuah pengakuan atas keberadaan dan statusnya oleh orang lain. Kebutuhan ini menjadi penting bila seseorang ingin mendapatkan pengakuan, biasanya tercermin pada berbagai lambang yang dipandang sebagai hak seseorang.
- e) Kebutuhan untuk aktualisasi diri. Seseorang perlu mengembangkan potensinya, sehingga menjadi kemampuan efektif. Dengan demikian seseorang dapat memberikan sumbangan yang lebih besar bagi kepentingan organisasi dan meraih kemajuan profesional yang bersangkutan memuaskan berbagai jenis kebutuhannya.

2. Teori “X” dan “Y”

Inti teori Douglas McGregor terlihat pada klasifikasi yang dibuatnya tentang manusia yaitu teori “X” mengatakan bahwa manusia cenderung berperilaku negatif dan teori “Y” bahwa manusia berperilaku positif.

Jika dikaitkan dengan teori Maslow kategori “X” akan lebih mementingkan pemuasan kebutuhan tingkat rendah seperti kebutuhan pokok dan kurang memberikan perhatian pada kebutuhan aktualisasi diri.

Sebaliknya kategori “Y” pemuasan psikologis dan non materiil diutamakan ketimbang pemuasaan kebutuhan yang bersifat kebendaan.

3. Teori Motivasi-Higiene

Menurut Herzberg seorang pekerja merasa puas dengan pekerjaannya, kepuasan itu didasarkan pada faktor intrinsik seperti keberhasilan mencapai sesuatu, rasa tanggung jawab, kemajuan dalam karir dan intelektual. Sebaliknya jika pekerja tidak merasa puas terhadap pekerjaannya maka berkaitan dengan faktor ekstrinsik artinya bersumber dari luar diri pekerja yang bersangkutan seperti pelaksanaan kebijakan organisasi yang telah ditetapkan, hubungan antar pekerja dan kondisi kerja. Herzberg berpendapat bahwa faktor yang mengarah pada kepuasan kerja lain atau berbeda dari faktor yang mengarah pada ketidakpuasan, artinya para manajer yang berusaha mengilangkan faktor mengakibatkan ketidakpuasan untuk mewujudkan ketenangan para pekerja.

B. Penelitian terdahulu

Dari hasil penelitian terdahulu, peneliti tertarik untuk meneliti tentang kesejahteraan pengrajin anyaman bambu. Dimana penelitian ini peneliti akan menggunakan variabel dependen berupa kesejahteraan pengrajin anyaman bambu. Sedangkan variabel independen dalam penelitian ini berupa pengalaman kerja, jumlah tanggungan keluarga, jam kerja, motivasi kerja. Berikut disajikan tabel tentang penelitian terdahulu yang dijadikan referensi oleh peneliti dalam penelitian ini:

1. Jurnal penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Agus Widiana dan I Wayan Wenagama (2019), dengan judul “Pengaruh Jam Kerja Dan Pengalaman

Kerja Terhadap Pendapatan Dan Kesejahteraan Pekerja Pada Industri Genteng”. Penelitian ini menggunakan metode *Path Analysis*. Berdasarkan analisis yang dilakukan variabel jam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan pekerja pada industri genteng dengan nilai *standardized coefficientbeta* sebesar 0,202 dan nilai signifikansi sebesar $0,019 < 0,05$. Variabel pengalaman kerja diperoleh nilai *standardized coefficientbeta* sebesar 0,218 dan nilai signifikan $0,013 < 0,05$ yang artinya pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan pekerja pada industri genteng di kecamatan Kediri.

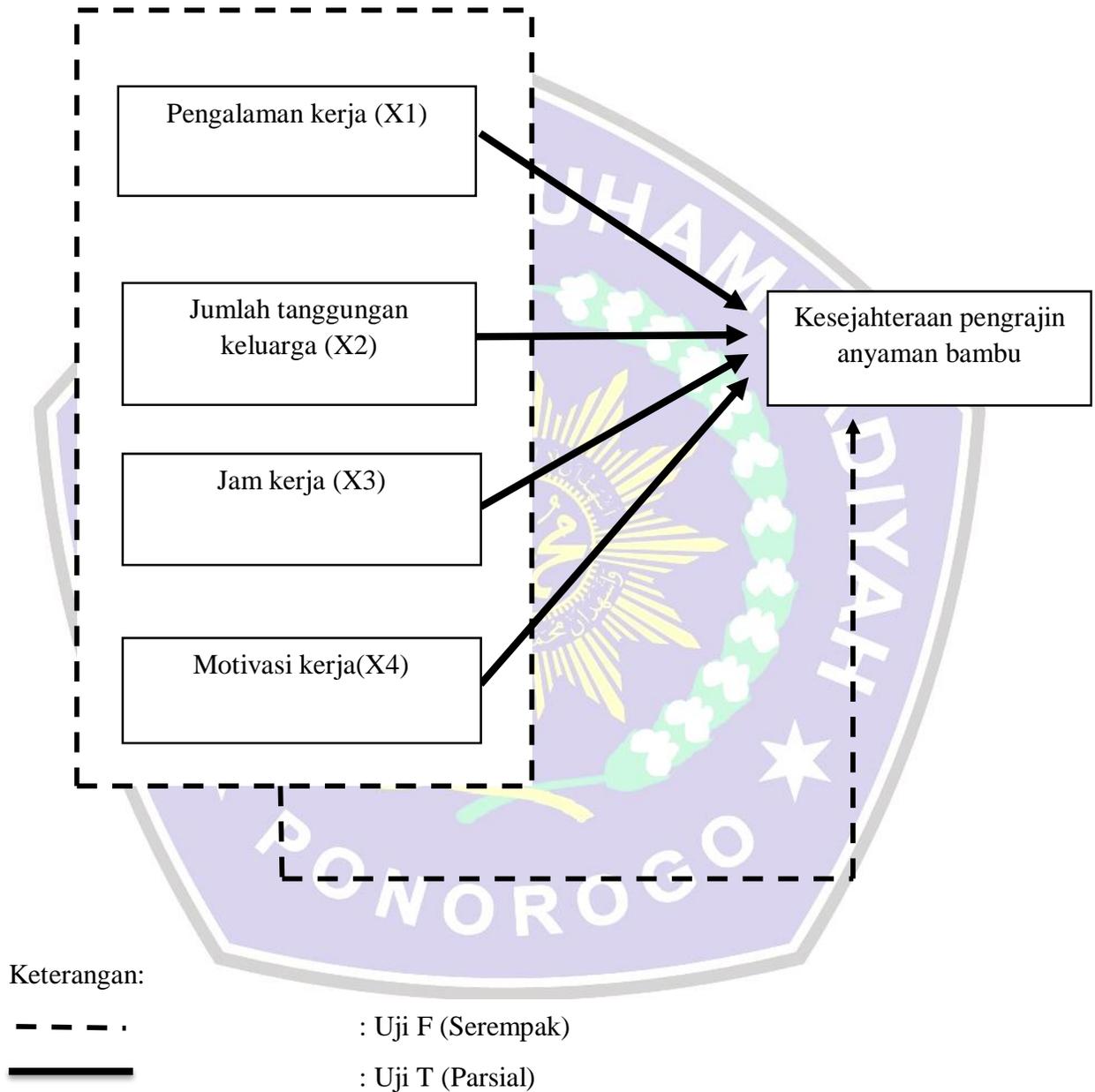
2. Penelitian yang dilakukan oleh Agil Wilmansyah (2016). Dengan judul “Pengaruh Keterampilan, Motivasi Dan Harga jual Produk Terhadap Tingkat kesejahteraan Pengrajin gula Merah (Studi Kasus Pada Industri Gula Merah Di Andong Lawak, Kabupaten Wonosobo)”. Dari analisis linier ganda dengan hasil $Y = 3,678 + 0,216X_1 + 0,231X_2 + 0,223X_3$. Dengan uji t variabel keterampilan, motivasi, harga jual produk dengan nilai p 2,569; 2,854; 2,184 dengan nilai $R = 0,631$ sehingga tiga variabel mempengaruhi kesejahteraan pengrajin gula merah di Andong Lawak. Uji $R^2 = 0,399$ artinya sebesar 39,9% dipengaruhi oleh keterampilan, motivasi dan harga jual produk terhadap kesejahteraan pengrajin gula merah, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.
3. Jurnal penelitian yang dilakukan oleh Agung Purwanto dan Budi Muhammad Taftazani (2018) dengan judul “Pengaruh Jumlah Tanggungan Terhadap Tingkat Kesejahteraan Ekonomi Keluarga Pekerja K31 Universitas Padjadjaran”. Metode analisis yang digunakan adalah

kuantitatif dan kualitatif. Hasil analisis bahwa jumlah tanggungan keluarga mempengaruhi tingkat kesejahteraan ekonomi keluarga, namun dikatakan bahwa keluarga K3L masih memiliki tingkat kesejahteraan menengah ke bawah.

4. Jurnal penelitian yang dilakukan oleh Agung Putra Pradana, Moehammad Saleh, Soeyono (2014) “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesejahteraan Keluarga Nelayan Buruh Desa Puger Wetan Kecamatan Puger Kabupaten Jember”. Hasil analisis: (1) Uji t dengan variabel jumlah tanggungan keluarga, jam kerja, jarak tempuh melaut, musim dengan nilai p 8,657; 2,27; -2,126; 11,152 dengan demikian seluruh variabel independen berpengaruh terhadap kesejahteraan keluarga nelayan buruh di desa Puger Wetan. (2) Uji $R^2 = 0.663929$ itu berarti seluruh variabel independen mempunyai presentase 66% terhadap kesejahteraan keluarga nelayan, sisanya dipengaruhi oleh faktor di luar penelitian ini.

C. Kerangka pemikiran

Berdasarkan kajian pustaka dan kajian terhadap penelitian terdahulu, kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka pemikiran penelitian

D. Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai kesimpulan sementara terhadap masalah yang diajukan. Hipotesis nol (H_0) adalah suatu hipotesis yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara variabel independen dari variabel dependen. Hipotesis alternatif (H_a) adalah suatu hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antar variabel independen dengan variabel dependen.

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah diuraikan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ho1 Pengalaman kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kesejahteraan pengrajin anyaman bambu di desa Ringinagung kecamatan Magetan kabupaten Magetan

Ha1 Pengalaman kerja mempunyai pengaruh terhadap kesejahteraan pengrajin anyaman bambu di desa Ringinagung kecamatan Magetan kabupaten Magetan

Ho2 Jumlah tanggungan keluarga tidak mempunyai pengaruh terhadap kesejahteraan pengrajin anyaman bambu di desa Ringinagung kecamatan Magetan kabupaten Magetan

Ha2 Jumlah tanggungan keluarga mempunyai pengaruh terhadap kesejahteraan pengrajin anyaman bambu di desa Ringinagung kecamatan Magetan kabupaten Magetan

Ho3 Jam kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kesejahteraan pengrajin anyaman bambu di desa Ringinagung kecamatan Magetan kabupaten Magetan

Ha3 Jam kerja mempunyai pengaruh terhadap kesejahteraan pengrajin anyaman bambu di desa Ringinagung kecamatan Magetan kabupaten Magetan

Ho4 Motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kesejahteraan pengrajin anyaman bambu di desa Ringinagung kecamatan Magetan kabupaten Magetan

Ha4 Motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kesejahteraan pengrajin anyaman bambu di desa Ringinagung kecamatan Magetan kabupaten Magetan

