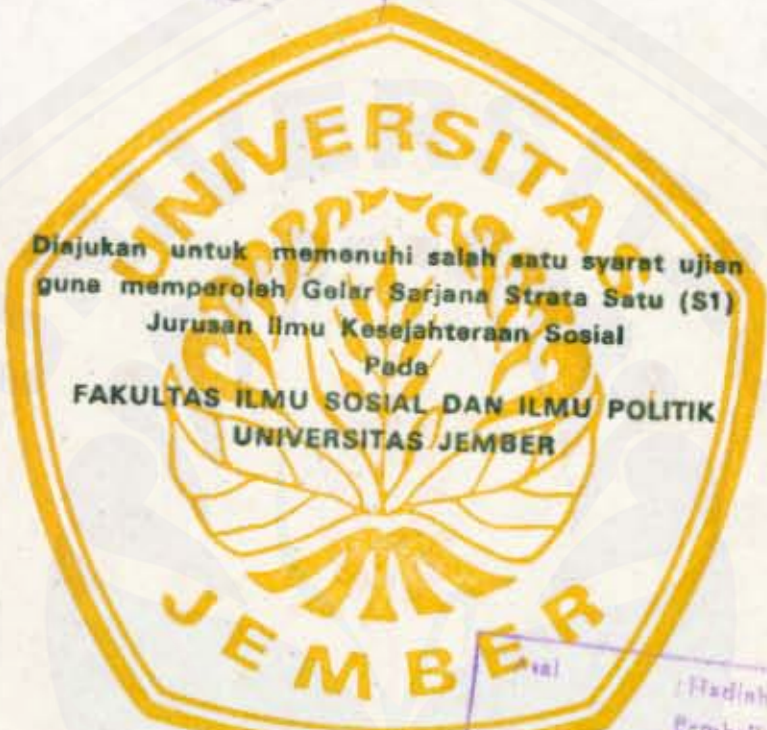




**MOTIVASI KERJA PRAMUNIAGA**  
(Suatu Studi deskriptif di PT. ALFA RETAILINDO Cabang Jember  
Kabupaten Jember)

**SKRIPSI**  
TIDAK DIFINANSAIKAN KELUAR



Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat ujian  
guna memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1)  
Jurusan Ilmu Kesejahteraan Sosial  
Pada  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS JEMBER

5  
Klasifikasi  
658.85  
MUT  
m  
14XP  
Pembelian  
19 APR 2000  
No. Induk : p71'8000, 98 EC

Oleh :

**MUTIAH**  
NIM. E1B195-126

Pembimbing  
**Dra. ELLY SUHARTINI, MSi**  
NIP. 131 472 793

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**  
**UNIVERSITAS JEMBER**  
**2000**

PENGESAHAN

Diterima Oleh dan Dipertahankan di depan Panitia Penguji Skripsi

Guna Memenuhi Salah Satu Syarat untuk Memperoleh

Gelar Sarjana Strata Satu (S.1)

Jurusan Ilmu Kesejahteraan Sosial

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Jember

Pada

Hari : Senin

Tanggal : 27 Maret 2000

Pukul : 08.00 BBWI

Panitia Penguji

Ketua

Drs. Husni Abdul Gani, MS

NIP. 131 274 728

Sekretaris

Dra. Elly Suhartini, MSi

NIP. 131 472 793

Anggota Penguji

1. Drs. Husni Abdul Gani, MS
2. Dra. Elly Suhartini, MSi
3. Drs. Purwowibowo, MSi
4. Drs. Hadi Prayitno, MKes

Mengetahui,

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Jember

Dekan



Prof. Drs. H. Bariman

NIP. 130 350 769

## MOTTO

إِذَا مَسَيْتَ فَلَا تَنْتَظِرِ الصَّبَاحَ وَإِذَا أَصْبَحْتَ فَلَا تَنْتَظِرِ الْمَسَاءَ  
وَتَحْذِرُ مِنْ صِحَّتِكَ لِمَرْضِكَ وَمِنْ حَيَاتِكَ لِمَوْتِكَ .

روايه البخاري

\* Jika engkau di waktu sore maka janganlah engkau menunggu pagi.  
dan jika engkau di waktu pagi maka janganlah menunggu sore, dan  
pergunakanlah (beramallah di waktu) sehatmu sebelum kamu sakit  
dan pergunakanlah (beramallah) di waktu hidupmu sebelum kamu  
mati". (Riwayat Imam Bukhari)



*Persembahkan kecil*

*buat orang-orang tersayang*

*Umi, Nyai, Ubai dan Jamal*

## KATA PENGANTAR

Segala puji penulis panjatkan kehadirat Illahi Robbi, atas segala limpahan rahmat dan hidayahnya sehingga penulisan skripsi dengan judul "**Motivasi Kerja Pramuniaga**" (Suatu studi deskriptif di PT. ALFA RETAILINDO Cabang Jember) dapat terselesaikan. Adapun maksud dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi persyaratan akademis guna memperoleh gelar sarjana strata satu ( S1 ) pada jurusan Ilmu Kesejahteraan Sosial, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember. Diharapkan dengan terselesaikannya penyusunan skripsi ini dapat meningkatkan pengetahuan dan menambah perbendaharaan ilmu pengetahuan yang telah ada.

Pada kesempatan ini, penulis ingin menghaturkan rasa terima kasih kepada:

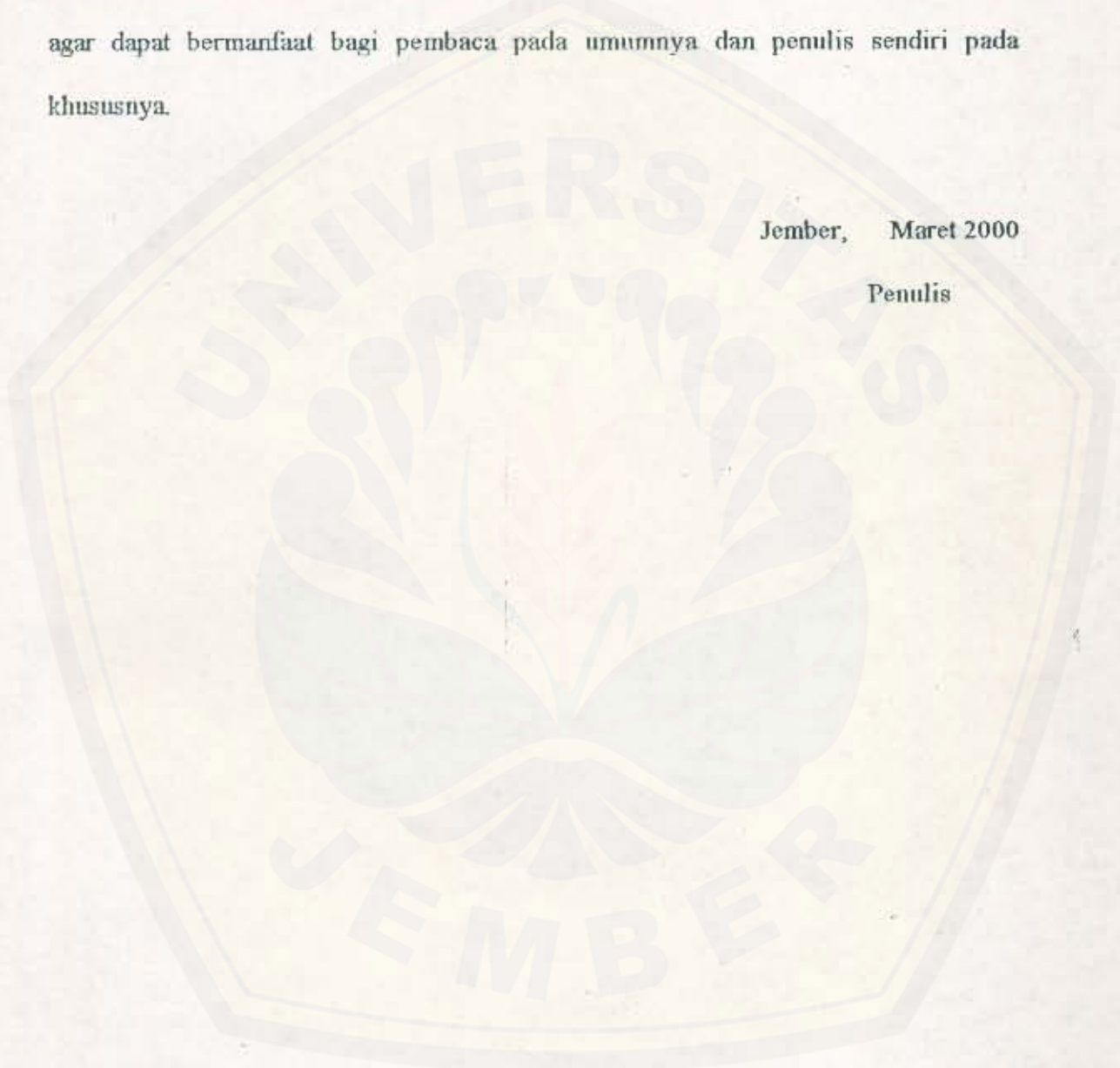
1. Ibu Dra. Elly Suhartini, MSi selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan masukan, bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Drs. Djoko Wahyudi selaku dosen wali yang telah banyak memberikan arahan dan bimbingan selama masa studi.
3. Bapak Drs. Husni Abdul Gani, MS selaku Ketua Jurusan Ilmu Kesejahteraan Sosial.
4. Bapak Prof. Drs. H. Bariman, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
5. Bapak dan Ibu Dosen dan segenap Karyawan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
6. Pimpinan, Staf Karyawan dan Pramuniaga PT. ALFA RETAILINDO Cabang Jember yang telah meluangkan waktunya untuk penulis.
7. Teman teman KS '95 (special thanks for Ning, Fitri, Rima, Yekti, Dini, Iit, Memet, Uyab, 'Mpoy, Ma'un, Redy, Rudi dan Ipul)

8. Penghuni Merpati 1A (special thanks for Ida dan 'Ntie)
9. Almamater tercinta.

Akhirnya dengan berbagai keterbatasan yang ada, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Namun demikian penulis senantiasa berharap agar dapat bermanfaat bagi pembaca pada umumnya dan penulis sendiri pada khususnya.

Jember,   Maret 2000

Penulis



## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	ii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iv
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	vii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	7
1.4 Pokok Bahasan .....	8
1.5 Tinjauan Pustaka .....	11
1.6 Definisi Operasional .....	18
1.7 Metode Penelitian .....	21
<b>BAB II GAMBARAN UMUM PT. ALFA RETAILINDO Cabang Jember</b>	
2.1 Sejarah Singkat Berdirinya PT. Alfa Retailindo (Alfa Gudang Rabat) .....	27
2.2 Lokasi Perusahaan .....	30
2.3 Tujuan Perusahaan .....	31
2.4 Struktur Organisasi .....	31
2.5 Jumlah dan Jabatan Karyawan serta Pramuniaga .....	41

2.6 Waktu Kerja .....	43
2.7 Sistem Penggajian .....	43
2.8 Kesejahteraan Karyawan dan Pramuniaga .....	44
 <b>BAB III IDENTITAS RESPONDEN</b>	
3.1 Usia Responden .....	45
3.2 Komposisi Responden Menurut Tingkat Pendidikan .....	46
3.3 Komposisi Responden Menurut Tingkat Pendapatan .....	48
3.4 Asal Responden .....	49
3.5 Status Perkawinan Responden .....	49
3.6 Jumlah Tanggungan Responden .....	50
 <b>BAB IV ANALISA DATA</b>	
4.1 Motivasi Memenuhi Kebutuhan Pokok .....	51
4.2 Motivasi Meningkatkan Status Sosial .....	55
4.3 Motivasi memperoleh imbalan .....	57
4.4 Motivasi Memperoleh Pengalaman Baru .....	59
 <b>BAB V KESIMPULAN dan SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan .....	62
5.2 Saran .....	63
 <b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	



## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1. Daftar karyawan PT. ALFA RETAILINDO Cabang Jember.....	42
Tabel 2. Komposisi responden menurut usia .....	45
Tabel 3. Komposisi responden menurut tingkat pendidikan .....	47
Tabel 4. Komposisi responden menurut tingkat pendapatan .....	48
Tabel 5. Daerah asal responden .....	49
Tabel 6. Jumlah tanggungan responden .....	50
Tabel 7. Motivasi bekerja respondenkebutuhan yang dirasakan responden ....	52
Tabel 8. Penilaian responden tentang kelebihan Alfa .....	53
Tabel 9. Dorongan bekerja responden .....	54
Tabel 10. Peningkatan kebutuhan responden.....	54
Tabel 11. Penilaian responden terhadap gengsi bekerja sebagai pramuniaga ...	55
Tabel 12. Penilaian lingkungan sosial tentang pekerjaan responden.....	56
Tabel 13. Motivasi memperoleh imbalan.....	57
Tabel 14. Penilaian responden atas keberhasilan orang lain.....	59
Tabel 15. Sikap responden atas keberhasilan orang lain .....	60

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Di negara-negara yang sedang berkembang termasuk Indonesia sektor ketenagakerjaan selalu mendapat perhatian utama. Perhatian utama terhadap sektor ini mudah dipahami karena unsur manusia selalu menjadi fokus sentral dalam seluruh proses pembangunan nasional. Nampaknya sudah menjadi keyakinan dari semua pihak bahwa kegiatan penyelenggaraan pembangunan nasional adalah peningkatan mutu hidup manusia lahir batin dan spritual. Hal ini juga telah dimuat dalam Garis-Garis Besar Haluan Negara (1988:9) bahwa pembangunan nasional bertujuan untuk mewujudkan suatu masyarakat adil dan makmur yang merata materil dan sprituil berdasarkan Pancasila.

Konsep di atas dapat dipahami bahwa tujuan utama pembangunan nasional adalah untuk meningkatkan kesejahteraan hidup manusia baik lahir dan batin maupun materil dan sprituil. Konsep pembangunan tersebut jangan diartikan bahwa segala kebutuhan masyarakat selalu di penuhi oleh pemerintah, tetapi upaya pemenuhan dan kesejahteraan hidup sangat ditentukan oleh perjuangan manusia itu sendiri.

Menengok pada kenyataan yang ada pada saat ini, dimana dampak dari pembangunan, modernisasi serta pertumbuhan penduduk yang semakin tinggi banyak menimbulkan berbagai masalah sosial. Adapun masalah yang timbul berkenaan dengan masalah ketenagakerjaan khususnya masalah pengangguran ini disebabkan lapangan kerja yang disediakan tidak sesuai dengan jumlah angkatan kerja dan juga karena kurang pengalaman, pengetahuan dan keterampilan. Berdasarkan SUPAS (Survei penduduk Antar Sensus 1995) pada tahun 1998 bahwa jumlah penduduk Indonesia sebanyak 204,4 juta jiwa dengan jumlah penduduk Jawa Timur sebanyak 33.844.000 jiwa, sedangkan jumlah penduduk di Kabupaten Jember sebanyak

2.156.910 jiwa dengan perbandingan jumlah laki-laki 1.033.798 jiwa dan wanita 1.123.112 jiwa. Adapun jumlah angkatan kerja di Jawa Timur sebanyak 17.554.032 orang dengan jumlah angkatan kerja di Kabupaten Jember sebanyak 1.022.993 orang.

Jika di lihat dari jumlah angkatan kerja tersebut di atas akan menimbulkan suatu masalah dalam lapangan pekerjaan dimana jumlah angkatan kerja lebih tinggi di bandingkan dengan kesempatan kerja. Tidak seimbangnya antara angkatan kerja dan lapangan pekerjaan yang ada menyebabkan semakin bertambahnya jumlah kemiskinan. Oleh karena itu, penting artinya untuk terus membuka kesempatan kerja dalam berbagai sektor. Dengan terbukanya kesempatan bekerja memungkinkan seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Apalagi di tengah perubahan, dimana tuntutan kebutuhan manusia semakin bertambah dan kompleks. Tanpa berusaha dan adanya peluang untuk bekerja akan dapat menimbulkan masalah baru lagi. Tanpa bekerja manusia tidak akan mampu bertahan hidup dan memenuhi kebutuhan hidupnya.

Dalam kehidupannya manusia mempunyai berbagai jenis kebutuhan baik kebutuhan fisik, kebutuhan untuk keselamatan dan ketentraman, kebutuhan untuk hidup serta kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri. Menurut Maslow dalam As'ad (1995:49) mengemukakan bahwa kebutuhan manusia di bagi dalam 5 (lima) tingkatan, yakni:

1. Physiological Needs (Kebutuhan yang bersifat biologis)
2. Safety Needs (Kebutuhan akan rasa aman)
3. Social Needs (Kebutuhan sosial)
4. Esteem Needs (Kebutuhan akan harga diri)
5. Self Actualization (Kebutuhan aktualisasi diri)

Untuk dapat memenuhi berbagai jenis kebutuhan tersebut, manusia selalu bertindak dan berusaha. Seperti yang dikemukakan oleh Brown (1985:124) bahwa:

"Setiap orang bertindak dengan sesuatu perhitungan untuk memenuhi keinginan serta menjaga kesejahteraan dan keamanan dirinya, setiap orang berpikir dan bertindak secara logis dan berusaha agar menyesuaikan diri dengan kemampuan untuk mencapai tujuan di atas".

Apabila kita renungkan tindakan dan perbuatan seseorang itu pasti ada motif-motif tertentu yang ingin dicapainya. Seperti yang dikemukakan oleh Sartain yang dikutip oleh Purwanto (1988:69) bahwa motif adalah suatu pertanyaan yang kompleks didalam suatu organisme yang mengarahkan tingkah laku atau perbuatan ke suatu tujuan. Apa saja yang diperbuat manusia, yang penting maupun yang kurang penting, yang berbahaya maupun yang tidak mengandung resiko, selalu ada motivasinya.

Menurut Winardi dalam Suyati dan Anoraga (1995:44) memberikan pengertian motivasi sebagai keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah: kebutuhan-kebutuhan pribadi, tujuan-tujuan dan persepsi-persepsi orang atau kelompok, cara dengan apa kebutuhan-kebutuhan serta tujuan-tujuan tersebut direalisasikan.

Manusia dalam memenuhi kebutuhan hidupnya haruslah dengan bekerja yang diimbangi oleh adanya motivasi dari setiap individu. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Anoraga dan Suyati (1995:49) bahwa motivasi sangat penting untuk dipahami karena melalui motivasi manusia terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan.

Jelaslah bahwa segala sesuatu yang dilakukan oleh seseorang itu selalu ada motivasi yang mendorongnya untuk bertindak dalam melakukan sesuatu perbuatan. Tindakan dan perbuatan seseorang adalah untuk mencapai kesejahteraan sosial dalam kehidupannya. Kesejahteraan sosial mempunyai arti yang luas dan beragam. Pengertian kesejahteraan sosial menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1974 Pasal 2 (1) dalam Sumarnonugroho (1991:33) bahwa:

"Kesejahteraan sosial adalah suatu tata kehidupan dan penghidupan sosial materiil dan sprituil yang diliputi oleh keselamatan, kesusilaan dan ketentraman lahir batin, yang memungkinkan bagi setiap warganegara untuk mengadakan usaha pemenuhan kebutuhan jasmani, rohani dan sosial yang sebaik-baiknya bagi diri, keluarga serta masyarakat dengan menjunjung tinggi hak-hak asasi manusia serta kewajiban manusia sesuai dengan Pancasila".

Bertitik tolak dari pengertian diatas dapat di mengerti bahwa salah satu motivasi yang mendorong seseorang untuk bekerja adalah mencapai tingkat kesejahteraan sosial dalam kehidupannya sehari-hari. Keinginan seseorang untuk menjadi pramuniaga juga di dorong oleh motivasi untuk memenuhi kesejahteraan sosial.

Motivasi untuk bekerja erat kaitannya dengan faktor dalam diri dan luar diri individu itu sendiri. Motivasi dari dalam individu disini berupa tuntutan ekonomi dan tuntutan lingkungan sosial. Sedangkan dari luar, dorongan tersebut berhubungan dengan sejauh mana harapan akan terpenuhinya kebutuhan seseorang. Dari sini maka dapat dikatakan bahwa motivasi seseorang untuk bekerja di suatu tempat kerja akan semakin meningkat sejalan dengan semakin terpenuhinya kebutuhan dan harapan individu dimana ia akan bekerja. Baik bekerja dalam sektor perbankan, perdagangan, pendidikan, pertanian, atau lainnya.

Sejalan dengan adanya pembangunan dan industrialisasi dalam bidang perdagangan maka akan terjadi pula pergeseran nilai-nilai tertentu dalam masyarakat yang akan mempengaruhi sikap dan perilaku mereka. Demikian juga dengan perkembangan pasar yang semakin modern mengikuti perkembangan jaman dengan dimensinya yang serba efektif dan efisien dengan menerapkan kebebasan serta kenyamanan dalam berbelanja telah mengalami perubahan menjadi sistem swalayan. Model pasar yang demikian telah menjadi kebutuhan bagi masyarakat maju khususnya bagi golongan menengah ke atas.

Berdirinya pusat perdagangan Alfa di Jember merupakan bentuk pasar swalayan yang telah memberikan daya tarik tersendiri bagi konsumen untuk memenuhi keperluan sehari-harinya. Selain itu keberadaan Alfa juga memberikan peluang baru bagi kesempatan lapangan pekerjaan karena telah menarik konsumen untuk berbelanja disana. Daya tarik pada konsumen ini tentunya karena menggunakan manajemen yang tepat, baik dalam kebijakan prodak, pemasaran, pelayanannya. Sehingga akan membutuhkan sekali pramuniaga-pramuniaga dalam melayani

konsumen yang akan berbelanja disana. Sebab dalam perdagangan pramuniaga merupakan faktor estetika dan etika bisnis.

Selain itu dalam perkembangannya terutama dari sektor lapangan kerja, keberadaan Alfa juga mampu menarik minat para pencari kerja untuk dapat menjadi pekerja di sini. Hal ini di tandai dengan jumlah pelamar. Meskipun di kota Jember sering terlihat adanya toko sampai memberikan tulisan pengumuman "*Dibutuhkan Karyawan atau Karyawati*" sampai berbulan-bulan namun belum juga ada yang termotivasi untuk bekerja di toko tersebut. Namun lain halnya dengan di Alfa, biarpun tidak memasang tulisan lowongan namun banyak yang melamar dalam beberapa bagian kerja yang dibutuhkannya seperti: pramuniaga, kasir, supervisor dan lainnya. Dibukanya lowongan sebagai pramuniaga khususnya, terlihat adanya minat yang tinggi para pencari kerja. Apalagi untuk bekerja sebagai pramuniaga di Alfa yang termasuk perusahaan yang mempunyai manajemen yang bagus sehingga mempunyai prestise tersendiri. Hal ini sesuai dengan pendapat As'ad (1995:46) yang mengatakan bahwa seseorang di dorong beraktifitas dalam bentuk kerja karena berharap bahwa hal ini akan membawa ke keadaan yang lebih baik atau memuaskan daripada keadaan sekarang. Hal ini dapat diketahui ketika pertama kali buka hingga sekarang masih saja banyak yang melamar. Hal tersebut membuat penulis tertarik untuk memilih judul skripsi motivasi kerja pramuniaga di Alfa Jember.

Jika melihat uraian di atas, maka studi penelitian ini di tekankan pada masalah psikologi sosial dengan alasan bahwa pada penelitian ini termasuk pada masalah bagaimana seorang pramuniaga dalam motivasinya untuk bekerja guna pemenuhan kebutuhan-kebutuhannya. Dimana kebutuhan tersebut sangat berbeda antara pramuniaga yang satu dengan pramuniaga yang lain.

## 1.2 Perumusan Masalah

Perumusan masalah pada dasarnya merupakan bagian kegiatan penelitian yang mempunyai peranan sangat menentukan dalam memecahkan suatu persoalan sehingga dapat memberikan jawaban yang tepat dari masalah yang akan di bahas. Pengertian masalah menurut Surachmad (1982:18) adalah suatu kesulitan yang dapat menimbulkan pertanyaan sehingga akan mendorong manusia untuk memecahkannya. Sedangkan menurut Darmodjo dalam Cholifah (1997:15) memberikan arti bahwa permasalahan adalah merupakan pertanyaan apa, mengapa, ataupun bagaimana tentang obyek yang akan diteliti. Masalah itu haruslah jelas batas-batasnya serta di kenal faktor-faktor yang mempengaruhinya. Pada dasarnya yang di maksud dengan permasalahan adalah suatu kesulitan yang terjadi pada setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang dimana dengan adanya kesulitan tersebut menuntut seseorang untuk mencari jalan pemecahannya.

Dalam kehidupan manusia selalu ada hasrat dan keinginan yang harus di capai. Keinginan tersebut merupakan dorongan yang memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan dalam hal ini berusaha dan bekerja. Handoko (1992:42) mengemukakan bahwa motivasi seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan dapat berasal dari dalam dan dari luar diri manusia. Memang, seringkali sangat sulit untuk menentukan bahwa suatu tindakan di gerakkan oleh suatu sebab dari diri individu ataukah dari luar diri individu. Dengan kata lain, hubungan antara "faktor luar" dan "faktor dalam" di dalam suatu tindakan memang sangat erat dan saling berhubungan. Oleh karena itu untuk menentukan apakah suatu tindakan di gerakkan oleh motif ekstrinsik ataukah intrinsik dapat di lihat dari hubungan timbal balik antara faktor dalam dan faktor luar. Dalam hal ini penulis tidak membedakan antara faktor dalam dan faktor luar karena seperti pendapat di atas bahwa sangat sulit untuk membedakan antara faktor dalam dan faktor luar tersebut. Jadi yang penulis ketengahkan adalah tentang seperangkat motivasi yang tidak dapat di piasahkan diantara keduanya. Motivasi tersebut adalah motivasi memenuhi kebutuhan pokok, motivasi meningkatkan status sosial, memperoleh gengsi, motivasi memperoleh imbalan dan

motivasi memperoleh pengalaman baru. Keempat hal tersebut merupakan faktor motivasi yang ada dalam diri dan luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan termasuk faktor yang memotivasi bekerja pramuniaga.

Bertitik tolak pada uraian di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah "*Apa yang memotivasi pramuniaga bekerja di Alfa Gudang Rabat?*"

### 1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Dalam melakukan sesuatu penelitian hendaknya mempunyai tujuan yang jelas dan tegas. Sebab tanpa adanya tujuan yang jelas dan tegas seorang peneliti akan mengalami hambatan dalam pengumpulan data serta maksud dari penelitiannya.

Dalam hal ini Hadi (1989:3) mengemukakan bahwa suatu riset, khususnya dalam ilmu pengetahuan empiris, pada umumnya bertujuan untuk menemukan, mengembangkan atau menguji kebenaran suatu pengetahuan. Sikap skeptis, analitis dan kritis adalah suatu sikap yang diharapkan ada pada setiap penelitian. Karena dengan demikian penelitian tidak hanya menerima data-data hasil penelitian tetapi juga dapat dan mampu membuktikan, menganalisa dan mengkritik secara rasionalitas.

Berdasarkan uraian di atas maka yang menjadi tujuan penelitian adalah untuk mengetahui tentang apa yang memotivasi pramuniaga bekerja di Alfa Gudang Rabat. Sedangkan kegunaan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi peneliti, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman peneliti tentang permasalahan yang bergerak di bidang jasa penjualan barang khususnya pada orang yang terkait dalam bidang pemberian pelayanan konsumen atau lebih di kenal dengan pramuniaga.
2. Bagi lembaga, khususnya pihak Alfa penelitian ini diharapkan dapat di gunakan sebagai masukan untuk lebih meningkatkan pelayanan pada konsumen pada umumnya dan karyawan serta pramuniaga pada khususnya, terutama pada kesejahteraan sosial karyawan dan pramuniaga.



3. Bagi ilmu pengetahuan, judul tersebut sesuai dengan ruang lingkup jurusan Ilmu Kesejahteraan Sosial sehingga diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu cara untuk mencapai kesejahteraan karyawan dan pramuniaga.

#### 1.4 Pokok Bahasan

Sesuai dengan apa yang telah dikemukakan pada uraian di atas bahwa setiap manusia selalu mempunyai motivasi untuk memenuhi kebutuhan dan kesejahteraan sosial bagi diri dan keluarganya. Untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginan, orang harus berusaha dan bekerja. Bekerja merupakan suatu syarat penting untuk dapat bertahan hidup dalam masyarakat. Menurut Gregor dalam As'ad (1995:46) bekerja adalah suatu bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Dan aktivitas ini melibatkan baik fungsi fisik atau mental manusia dalam mencapai tujuannya. Motivasi kehidupan seseorang merupakan suatu hal yang luas dan kompleks. Karena luas dan kompleksnya motivasi dalam kehidupan seseorang, maka perlu dibatasi ruang lingkup motivasi yang akan dibahas.

Berbicara masalah motivasi maka fokus perhatian kita akan mengarah pada kajian tentang apa yang diinginkan oleh seseorang atau apa kemauannya. Keinginan atau kemauan seseorang mempunyai kekuatan dorongan (motivasi) dalam diri dan luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu tindakan atau perbuatan. Karena itu sebelum dijelaskan tentang ruang lingkup pembahasan penelitian ini terlebih dahulu diketahui beberapa kebutuhan manusia dalam kehidupannya.

Dalam mempelajari kebutuhan manusia, penulis mengemukakan pendapat Kohs yang dikutip Sumarnonugroho (1991:7) dengan mengklasifikasikan kebutuhan manusia sebagai berikut:

1. Identitas personal: respek diri, penghargaan personal, status, pengakuan (dikenali), martabat
2. Pernyataan diri: kebebasan untuk bekerja, bermain, memiliki ide-ide sendiri, melakukan eksperimen, pemuasan akan hal pengalaman baru, mempergunakan emosional secara konstruktif.

3. Kontak-kontak sosial: berhubungan dengan seseorang, mengadakan pertemuan-pertemuan, memiliki famili dan sahabat, melibatkan diri dalam ikatan-ikatan kelompok.
4. Keyakinan (kepercayaan, iman) : beberapa konsep atau beberapa kemutlakan di mana seseorang menerimanya sebagai kebenaran dan yang membantu sebagai petunjuk untuk berlakunya nilai-nilai serta sistem nilainya.
5. Kebebasan untuk memilih: kesempatan bagi seseorang untuk mengadakan keputusan sendiri yang dilandasi oleh pertimbangan dan pendapat sendiri.
6. Keterlibatan dalam perihal keadilan: memberikan suatu perlakuan adil, bukan kesewenang-wenangan atau penghisapan, tidak mengingkari rasa kemanusiaan dan hak-hak azasi manusia.
7. Pendidikan: mewarisi intelektual dan kultural dari generasi terdahulu serta masa kini, penggunaan kelengkapan intelektual dan emosionalnya untuk hidup bahagia serta secara teratur baik.
8. Kesehatan fisik: tersedianya pembinaan kesehatan sewaktu dalam keadaan baik dan mudah mendapatkan pelayanan medik di kala sedang sakit.
9. Jaminan ekonomi: mendapat jaminan akan kebutuhan-kebutuhan pokok untuk dapat hidup secara layak atau sepatutnya berdasarkan pengamatan kelayakan kondisi-kondisi tertentu dalam masyarakat.
10. Kebutuhan mencintai dan dicintai: terpenuhi kebutuhan psikologisnya termasuk pertumbuhan dan pernyataan seksual.
11. Pengakuan sosial dan pujian: semuanya seperti yang tercakup dalam bagian pertama (identitas sosial), sehubungan dengan pengakuan pihak lain secara lebih nyata misalnya dengan hadiah.
12. Kesehatan mental dan pikiran yang tenang damai: kemampuan untuk menyerap tekanan-tekanan dan paksaan dalam kehidupan, untuk bertahan terhadap kerusakan yang disebabkan oleh trauma-trauma yang dimilikinya, untuk memadukan dalam kegiatan-kegiatan yang dapat menguatkan potensi kesehatan mental".

Selain itu penulis juga mengemukakan pendapat Maslow dalam teori hirarki kebutuhan Maslow dalam As'ad (1995:49) mengemukakan bahwa kebutuhan manusia di bagi dalam 5 (lima) tingkatan, yakni:

- "1. Physiological Needs (Kebutuhan yang bersifat biologis): disini tercakup kebutuhan-kebutuhan akan sandang, pangan, sex dan kesejahteraan individu.
2. Safety Needs (Kebutuhan akan rasa aman). disini tercakup kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman terhadap lingkungan kerja, harta yang di miliki dan masa depan.

3. Social Needs (Kebutuhan sosial): di sini tercakup kebutuhan akan di terima oleh orang lain, kebutuhan akan perasaan di cintai dan di hormati, kebutuhan untuk bisa berprestasi dan kebutuhan untuk ikut serta.
4. Esteem Needs (Kebutuhan akan harga diri): disini tercakup kebutuhan akan pengakuan dari orang lain dan prestise yang dapat timbul dari prestasi kerja atau kedudukan.
5. Self Actualization (Kebutuhan aktualisasi diri): disini tercakup kebutuhan untuk menemukan identitas, kebutuhan untuk mengembangkan kapasitas mental dan kapasitas kerja melalui pengembangan pribadi. Pada tahap ini, seseorang cenderung untuk selalu berbuat yang terbaik".

Jika melihat teori diatas, Maslow membedakan motif manusia berdasarkan taraf kebutuhannya mulai dari kebutuhan biologis yang dibawa manusia sejak lahir sampai dengan kebutuhan psikologis yang kompleks. Menurut Maslow suatu motif akan menguasai tingkah laku seseorang bila motif yang berada di bawahnya sudah terpenuhi. Tingkah laku manusia di kuasai mula-mula oleh motif yang rendah, yaitu motif fisiologis, kemudian motif yang berada diatasnya hingga motif yang paling tinggi, yaitu motif aktualisasi diri.

Motif adalah suatu alasan atau dorongan yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu atau melakukan tindakan atau bersikap tertentu. Sehingga motivasi adalah suatu tenaga atau faktor yang ada didalam diri manusia yang menimbulkan, mengarahkan dan mengorganisasikan tingkah laku seseorang.

Sedangkan menurut Sajogyo dan Pudjiwati (1985:61) ada 4 (empat) motivasi seseorang dalam bekerja. Hal tersebut adalah :

1. Motivasi keperluan yang dirasakan orang
2. Motivasi memperoleh gengsi
3. Motivasi memperoleh imbalan
4. Motivasi memperoleh pengalaman baru".

Dari uraian diatas terdapat berbagai motif yang mendorong seseorang untuk bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya. Karena demikan banyak motif yang dimiliki oleh seseorang untuk memenuhi kebutuhannya, maka dalam penelitian ini penulis hanya akan memfokuskan seperangkat motivasi yang dikemukakan oleh Sajogyo dan Pudjiwati. Alasannya adalah meskipun Maslow mengemukakan

beberapa motif yang lebih terperinci tetapi lingkupnya sangat luas dan bersifat umum. Disini Maslow menekankan kepada kebutuhan hidup manusia secara sempurna. Padahal dorongan seseorang untuk memenuhi kebutuhannya secara spesifik juga berhubungan dengan perkembangan seseorang dan lingkungan sekitarnya. Atau lebih jelasnya bahwa motivasi bekerja seseorang di lingkungan kerja tertentu, juga memperhatikan kemampuan sendiri dan seberapa jauh harapan-harapan kebutuhannya dapat tercapai. Selain itu berkaitan dengan judul diatas, motif yang disampaikan belum memadai untuk tercapainya kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan seseorang, demikian pula dalam segi pengukurannya.

Oleh karena itu pendapat Sajogyo dan Pudjiwati mengenai motif bekerja dapat menjadi lingkup bahasan dalam penelitian ini. Karena motivasi itu sendiri terkait dengan situasi subyektif (internal) dan obyektif (eksternal) seseorang. Maksudnya dorongan itu muncul akibat kebutuhan yang bersumber dari dirinya sendiri dan dari lingkungan sosial sekitarnya termasuk tempat ia akan bekerja. Secara lebih tegas motif seseorang untuk bekerja juga dipengaruhi oleh seberapa besar jaminan kebutuhannya dapat terpenuhi. Selain itu, seperangkat motif yang dikemukakannya juga sudah tercakup/mewakili (motif-motif) yang telah dikemukakan Maslow di atas. Demikian halnya ke empat motif yang ada lebih mudah dipahami dalam pengukurannya.

Dari uraian di atas maka penulis membatasi pada ke-empat motivasi bekerja Sajogyo dan Pudjiwati dalam meneliti seperti dalam judul yang ada, yaitu motivasi bekerja seorang pramuniaga yang dilakukan di PT. Alfa Retailindo Cabang Jember.

### 1.5 Tinjauan Pustaka

Sudah merupakan suatu pendapat yang berlaku umum bahwa setiap orang yang berusaha dan bekerja di bidang apapun juga selalu ingin memuaskan berbagai jenis kebutuhannya. Aneka ragam kebutuhan manusia itu sifatnya selalu berubah-ubah. Artinya bobot pemuasan yang diperoleh untuk memenuhi kebutuhan tersebut tidak selalu sama. Karena adanya kebutuhan yang ingin dipenuhi itulah yang

mendorong atau memotivasi seseorang untuk melakukan berbagai jenis usaha (bekerja). Seperti yang dikemukakan oleh Siagian (1988:63) bahwa salah satu motivasi utama seseorang yang menjadi manusia organisasional adalah untuk dapat terpenuhinya kebutuhan pokoknya seperti sandang, pangan dan papan. Kesemuanya itu dapat terpenuhi dengan pendapatan yang berbentuk uang. Kontz (1989:115) mengemukakan bahwa:

"Kebutuhan primer seperti kebutuhan fisiologis akan air, udara, makan, seks, tidur dan tempat tinggal. Kebutuhan-kebutuhan lain dapat di pandang sebagai kebutuhan sekunder, seperti kebutuhan akan harga diri, status, kasih sayang, prestasi dan penonjolan diri. Kebutuhan-kebutuhan tersebut berbeda dalam intensitas dari waktu ke waktu bagi masing-masing orang".

Kebutuhan akan menimbulkan keinginan, keinginan akan menyebabkan suatu dorongan (motivasi) yang akan menimbulkan suatu tindakan. Tindakan ini yang menghasilkan sesuatu untuk kepuasan. Karena itu adanya kebutuhan merupakan faktor motivasi dalam diri dan luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk berusaha dan bekerja.

Berelson dan Steiner dalam Kontz (1989:115) mendefinisikan istilah motif dan motivasi bahwa motif sebagai suatu keadaan di dalam diri seseorang (inner state) yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan mengarahkan perilaku ke arah tujuan. Dorongan yang terarah ini sebenarnya merupakan suatu perasaan kekurangan akan sesuatu dan hal ini akan menyebabkan orang yang bersangkutan melakukan suatu tindakan yang dapat memuaskan dorongan itu. Dengan perkataan lain bahwa motivasi mencakup keseluruhan dorongan, keinginan, kebutuhan dan daya yang sejenis.

Bekerja menurut Qordowy (1996:52) menyatakan bahwa:

"Bekerja merupakan senjata utama untuk memerangi kemiskinan, modal pokok dalam mencapai kekayaan, dari faktor dominan dalam menciptakan kemakmuran dunia, dalam hal ini setiap orang yang hidup di tengah-tengah masyarakat di haruskan bekerja, apabila mereka tidak ingin mengalami kemiskinan manusia tidak di paksakan memilih pekerjaan tertentu, kecuali apabila ternyata pekerjaan itu akan mendatangkan kemaslahatan umum".

Sedangkan Tasmara (1995:10) berpendapat bahwa bekerja adalah:

"Segala aktifitas dinamis dan mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan tertentu (jasmani dan rohani) dan di dalam mencapai tujuannya tersebut dia berupaya dengan penuh kesungguhan untuk mewujudkan prestasi yang optimal. Aktifitas dinamis yang dimaksud adalah bahwa seluruh kegiatan yang di lakukan seseorang harus penuh dengan tantangan (challenging), tidak monoton dan selalu berupaya mencari terobosan-terobosan baru (innovative) dan tidak pernah merasakan puas".

Adapun Wexley dan Yukl dalam Anoraga dan Suyati (1995:75) mendefinisikan motivasi kerja sebagai sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh karena itu motivasi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja akan mempengaruhi prestasi kerja seseorang. Menurutnya bahwa ada 2 (dua) bentuk program peningkatan motivasi kerja. Program tersebut adalah:

"1. Pay incentive programs, program ini berupa:

- Merit increase adalah penambahan upah perjam atau penambahan gaji seorang karyawan sebagai hadiah atas prestasi kerjanya yang tinggi. Apabila prestasi kerjanya menurun, penambahan ini tidak dicabut (berjalan terus).
- Individual performance bonus adalah pembayaran tunai untuk prestasi kerja yang tinggi selama jangka waktu tertentu. Apabila prestasi kerjanya menurun, maka karyawan tidak mendapat bonus lagi.
- Individual piece rate adalah setiap karyawan menerima sejumlah uang untuk setiap unit produksi yang berhasil melampaui standar.
- Group performance incentive adalah insentif diberikan berdasarkan prestasi kerja kelompok dan dibagi rata di antara anggota kelompok.
- Profit sharing adalah sebagian keuntungan perusahaan di bagikan kepada karyawan, biasanya menurut proporsi gaji karyawan atau menurut tipe pekerjaan yang dilakukan.

2. Job enrichment (pengayaan kerja)

Adalah suatu pendekatan yang ditujukan untuk mendesain kembali pekerjaan dalam rangka meningkatkan motivasi intrinsik dan kepuasan kerja".

Pernyataan di atas dapat di mengerti bahwa motivasi kerja mengacu pada dorongan dan upaya untuk memuaskan suatu keinginan atau tujuan. Dengan kata lain motivasi kerja merupakan dorongan ke arah suatu hasil, sedangkan kepuasan akan prestasi merupakan hasil yang telah di capai dari hasil tindakan atau pekerjaan yang telah dilakukannya. Sedangkan pramuniaga menurut Purwadarminta (1995:786)

adalah karyawan perusahaan dagang yang bertugas melayani konsumen; pelayan toko. Bila dikaitkan dengan judul yang penulis teliti, maka penulis akan mengacu pada pendapatnya Sajogyo dan Pudjiwati Sajogyo mengenai motivasi kerja pramuniaga. Hal tersebut telah penulis jelaskan di dalam pokok bahasan. Seperangkat motivasi kerja tersebut yang akan di jadikan landasan untuk mengetahui motivasi kerja pramuniaga di Alfa Gudang Rabat.

Berdasarkan pendapat Sajogyo dan Pudjiwati Sajogyo dapat di mengerti bahwa faktor yang memotivasi seseorang untuk melakukan suatu tindakan bekerja sebagai pramuniaga adalah di dorong oleh seperangkat motivasi yang terdiri atas motivasi keperluan yang di rasakan orang, motivasi memperoleh gengsi, motivasi memperoleh imbalan dan motivasi memperoleh pengalaman baru.

#### 1.5.1 Motivasi memenuhi kebutuhan pokok

Adalah suatu hal yang tidak dapat di pungkiri bahwa di dalam kehidupan, seseorang mempunyai kebutuhan pokok. Kebutuhan ini merupakan suatu kebutuhan paling utama dan karenanya harus di penuhi terlebih dahulu oleh seseorang. Karena adanya kebutuhan itu maka seseorang melakukan suatu tindakan atau berusaha dan bekerja guna memperoleh kebutuhan yang akan di rasakan. Sartain dalam Purwanto (1988:71) mengatakan bahwa kebutuhan atau need itu hanyalah sebagai istilah yang berarti sesuatu kekurangan tertentu di dalam suatu organisme. Karena adanya kekurangan tersebut maka akan mendorong seseorang untuk berusaha dan bekerja. Adapun kebutuhan pokok menurut Gerungan (1978:145) termasuk dalam motif biogenetik yang berhubungan dengan kebutuhan primer seperti sandang, pangan dan papan. Kebutuhan primer tersebut akan terpenuhi jika pendapatan yang diterimanya memuaskan. Sehingga seberapa besar pendapatan yang akan di terima setelah bekerja merupakan salah satu alasan yang mendorong dan menentukan pilihan dimana seseorang untuk bekerja. Dalam hal ini motivasi memenuhi kebutuhan lebih bersifat ekonomis. Mannheim (1987:44) mengatakan bahwa keinginan untuk memperoleh keuntungan ekonomi, mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan. Ini berarti

bahwa kepentingan memaksa seseorang untuk mengorganisir tingkah laku seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Pendapatan inilah yang merupakan salah satu keperluan atau kebutuhan yang akan dirasakan dari bekerja sebagai pramuniaga. Hal tersebut merupakan salah satu motivasi mengapa seseorang menentukan pilihan untuk bekerja di Alfa.

### 1.5.2 Motivasi meningkatkan status sosial

Dalam diri dan luar diri seseorang selalu terdapat adanya suatu keinginan untuk memperoleh status. Status merupakan aspek kejiwaan dalam diri dan luar diri seseorang. Menurut Soekanto (1985:480) bahwa status adalah posisi dalam suatu hirarki, suatu wadah bagi hak dan kewajiban aspek statis dari peranan, prestise yang dikaitkan dengan posisi dan jumlah peranan ideal dari seseorang. Sedangkan status sosial adalah tempat seseorang secara umum dalam masyarakatnya sehubungan dengan orang-orang lain, dalam arti lingkungan pergaulannya, prestisenya dan hak-hak serta kewajiban-kewajibannya. Untuk lebih mudah mendapatkan pengertian kedua istilah tersebut dalam arti yang sama maka dapat di gambarkan dengan istilah "kedudukan (status)" saja. Sehingga secara abstrak, kedudukan berarti tempat seseorang dalam suatu pola tertentu.

Status sebenarnya tidak hanya berupa kedudukan atau posisi seseorang untuk memegang jabatan tertentu dalam struktur organisasi formal atau peranan dalam organisasi tertentu. Status pekerjaan cukup besar pengaruhnya dalam membangkitkan motivasi seseorang. Apabila seseorang mempunyai pekerjaan maka ia memiliki status sedangkan seseorang yang belum bekerja berarti ia belum mempunyai status.

Sedangkan gengsi merupakan penilaian terhadap status yang dimiliki seseorang. Umumnya semakin tinggi status yang dimiliki maka semakin tinggi gengsi yang dimiliki. Penilaian seseorang akan nilai status (gengsi) pekerjaan seringkali menjadi motivasi bekerja. Orang cenderung ingin selalu meningkatkan statusnya yang berarti pula meningkatkan gengsi. Status merupakan lambang kegengsian bagi seseorang yang bertanggungjawab terhadap dirinya sendiri dan terhadap keluarga



serta masyarakat. Karena itu, orang selalu berusaha untuk memperoleh gengsi atau status dengan cara bekerja. Mannheim (1987:66) mengatakan bahwa usaha untuk memperoleh gengsi adalah penerimaan secara pribadi suatu pembaharuan dalam mengikuti langkah orang-orang atau kelompok yang lebih tinggi statusnya agar menaikkan posisi statusnya sendiri. Seperti dari pramuniaga menjadi kasir, dari pengangguran menjadi bekerja serta kemudian dari kasir menjadi supervisor dan seterusnya.

Arti pengangguran pada dewasa ini merupakan suatu implikasi sosial yang dianggap tidak bermakna oleh masyarakat. Sehingga istilah pengangguran banyak di nilai oleh masyarakat sebagai sesuatu yang tidak berarti, lebih-lebih bila pengangguran tersebut berasal dari kalangan terdidik. Karena adanya penilaian tersebut, timbul keinginan seseorang untuk bekerja. Status tersebut bukan saja kedudukan yang di berikan oleh seseorang tetapi status tersebut adalah status achieved yakni kedudukan yang terbuka bagi setiap orang atas dasar kemampuan atau atas dasar persaingan.

### **1.5.3 Motivasi memperoleh imbalan**

Menurut Gitosudarmo dan Sudita (1997:229) bahwa imbalan yang dimaksud adalah imbalan ekstrinsik yang meliputi imbalan finansial dan jaminan sosial. Imbalan finansial ini dapat berbentuk gaji, upah atau bonus. Dalam pandangan umum, istilah upah dan gaji sering kali dianggap sebagai sinonim padahal kedua istilah tersebut sebenarnya berbeda. Upah berkaitan dengan tarif pembayaran per jam dan seringkali dipergunakan untuk pekerja pada bagian produksi dan pemeliharaan. Sedangkan gaji pada umumnya penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan apakah mereka masuk kerja atau tidak. Bonus berkaitan dengan prestasi karyawan

adalah jaminan sosial tenaga kerja. Dimana semua pramuniaga dan karyawan yang bekerja di Alfa masuk menjadi anggota JAMSOSTEK.

Dari penjelasan diatas kemampuan sebuah perusahaan memberikan kompensasi dan penghargaan kepada pegawainya yang dapat berupa; gaji, insentif, bonus dan tunjangan lainnya yang dapat mendorong atau memotivasi seseorang untuk bekerja.

#### **1.5.4 Motivasi memperoleh pengalaman baru**

Salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk bekerja adalah keinginan untuk memperoleh pengalaman. Seseorang tidak hanya bekerja untuk memperoleh pendapatan tetapi juga memperoleh pengalaman. Siagian (1988:60) mengemukakan bahwa pengalaman adalah keseluruhan pelajaran yang dipetik oleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dilaluinya dalam perjalanan hidupnya.

Pengalaman itu ada yang bersifat langsung dan ada yang bersifat tidak langsung. Pengalaman langsung adalah apabila seseorang telah bekerja pada pekerjaan tertentu, lalu oleh karena sesuatu hal meninggalkan pekerjaan itu. Sedangkan pengalaman tidak langsung adalah peristiwa yang diawali dan diikuti oleh seseorang pada suatu pekerjaan tertentu meskipun yang bersangkutan sendiri tidak menjadi anggota dari pekerjaan yang diamatinya.

Apabila seseorang melihat pengalaman orang lain dan menurutnya pengalaman orang itu dapat diikuti maka orang itu akan berusaha mengikuti dalam memperoleh pengalaman tersebut. Salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk memperoleh pengalaman dalam pekerjaan tertentu karena adanya perkembangan sekarang ini di mana tenaga kerja yang di butuhkan adalah tenaga kerja yang telah berpengalaman. Perusahaan-perusahaan sekarang ini banyak yang membutuhkan tenaga yang berpengalaman. Begitu juga dalam memperoleh pekerjaan sebagai pramuniaga. Sebagaimana yang di kemukakan oleh Siagian (1988 : 62) bahwa:

"Belajar dari pengalaman yang demikian berarti bahwa baik peristiwa yang manis maupun yang pahit kedua-duanya memegang peranan dalam

pembentukan perilaku seseorang. Yang manis hendaknya dapat di jadikan sebagai bahan pelajaran untuk bersikap wajar. Yang pahit hendaknya di jadikan sebagai faktor motivasional untuk meningkatkan kemampuan menghadapi masalah secara rasional".

Maksudnya bahwa motivasi utama dalam diri seseorang untuk bekerja, baik sebagai pramuniaga, pedagang maupun pegawai negeri adalah motivasi untuk mengembangkan kehidupannya. Berdasarkan uraian-uraian diatas, jelas bahwa setiap motivasi itu bertalian erat dengan suatu tujuan dan cita-cita. Makin berharga tujuan itu bagi yang bersangkutan maka makin kuat pula motivasinya.

## **1.6 Definisi Operasional**

Definisi operasional merupakan konsep yang masih abstrak dan perlu penganalisaan dalam bentuk konsep yang dapat diuji dan di ukur kebenarannya. Pengertian definisi operasional menurut Faisal dalam Cholifah (1997:32) bahwa definisi operasional pada dasarnya merupakan unsur yang penting dalam penelitian yang merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel di ukur dan dengan membaca definisi operasional akan di ketahui baik buruknya pengukuran tersebut. Adapun operasionalisasi dari penelitian ini adalah:

### **1.6.1 Motivasi memenuhi kebutuhan pokok**

Yang dimaksud adalah sesuatu yang diperoleh dari hasil pekerjaan yang dianggap perlu untuk memenuhi kebutuhan fisiologisnya. Untuk dapat mengetahui apakah faktor yang memotivasi seseorang bekerja sebagai pramuniaga adalah dengan melihat item-item:

- a. Terpenuhinya kebutuhan pokok
- b. Alasan bekerja sebagai pramuniaga

### **1.6.2 Motivasi memperoleh gengsi**

Adalah posisi atau kedudukan seseorang dalam kehidupannya. Dalam hal ini adalah status achieved artinya kedudukan yang terbuka bagi setiap orang atas dasar

kemampuannya. Untuk dapat mengetahui apakah keinginan untuk memperoleh gengsi atau status dapat memotivasi seseorang bekerja sebagai pramuniaga dapat dilihat dari item-item:

- a. Kepemilikan status sosial
- b. Pengakuan status sosial

### **1.6.3 Motivasi memperoleh imbalan**

Adalah adanya keinginan dari masing-masing orang untuk memperoleh reputasi dan memaksa individu untuk meningkatkan usaha perorangan dan mendorong untuk berpartisipasi semaksimal mungkin. Item-itemnya;

- a. Kemampuan perusahaan memberikan pendapatan
- b. Kemampuan perusahaan memberikan Jaminan sosial.

### **1.6.4 Motivasi memperoleh pengalaman baru**

Adalah keseluruhan dari pelajaran yang di petik oleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dilaluinya dalam perjalanan hidup dan keseluruhan pelajaran yang di petik dari pengalaman orang lain. Adapun item-itemnya adalah:

- a. Tanggapan dari pengalaman orang lain.
- b. Keinginan meningkatkan pengalaman.

Keempat indikator tersebut berkaitan erat dengan pendidikan seseorang. Karena dengan pendidikan yang dimiliki akan menentukan keberadaan seseorang untuk diterima bekerja di suatu tempat. Dalam penelitian ini penulis meninjau pada bentuk pendidikan formal responden. Pendidikan formal disini di maksudkan untuk melihat bagaimana kondisi pendidikan dari responden dalam arti apakah pendidikan responden cukup di perhatikan untuk memasuki jenis pekerjaan sebagai pramuniaga. Pada komposisi tingkat pendidikan formal akan di kriteriakan dalam 3 (tiga) tingkatan, sesuai dengan pengertian pendidikan formal menurut Mulyoharjo dan Suhardi (1978:26) akan dikriteriakan dalam 3 (tiga) tingkatan yang mengarah pada

tingkatan-tingkatan tertentu yang di mulai dari pendidikan rendah sampai pendidikan tinggi, sebagai berikut:

- 1) Pendidikan tinggi adalah mereka yang pernah memasuki pendidikan SMTA atau yang sederajat baik tamat maupun tidak tamat.
- 2) Pendidikan sedang adalah mereka yang pernah memasuki pendidikan SMTP atau yang sederajat baik tamat ataupun tidak tamat.
- 3) Pendidikan rendah adalah mereka yang pernah memasuki pendidikan SD baik tamat maupun tidak tamat.

Dari pendidikan dan keterampilan yang dimiliki responden akan dapat menentukan seberapa besar penghasilan yang nanti akan diterimanya. Untuk mempermudah dalam pengukuran tingkat pendapatan ini, penulis menggunakan pendapat Anwar (1981:20) , sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Pendapatan Tertinggi} - \text{Pendapatan Terendah}}{\text{Banyak Kelas}}$$

$$\text{Rp } 66.666,00 = \frac{\text{Rp } 400.000,00 - \text{Rp } 200.000,00}{3}$$

Untuk itu penulis mengklasifikasikan pendapatan responden dalam tiga kategori yaitu:

- 1) Pendapatan tinggi adalah pendapatan yang jumlahnya Rp 333.332,00 - Rp 400.000,00
- 2) Pendapatan sedang adalah pendapatan yang jumlahnya antara Rp 266.666,00 - Rp 333.331,00
- 3) Pendapatan rendah adalah pendapatan yang berkisar antara Rp 200.000,00 - Rp 266.665,00



## 1.7 Metode Penelitian

Dalam setiap penelitian metode penelitian sangat penting dan di perlukan dalam mencari data, merumuskan, menganalisa dan menarik kesimpulan dari data yang di peroleh terhadap suatu permasalahan yang ada. Pengertian metode penelitian menurut Hadi yang di kutip oleh Pujiyanto (1999:28) menjelaskan bahwa usaha untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu pengetahuan, usaha mana dilakukan dengan menggunakan metode-metode ilmiah.

Sedangkan tujuan metode penelitian itu sendiri menurut Supranto (1987:56) antara lain untuk menguraikan proses riset yang telah di persiapan. Hal ini mencakup seluruh perencanaan riset, prosedur sampling, metode pengumpulan data dan analisa data. Berdasarkan kedua pendapat tersebut maka pengertian mengenai metode penelitian bisa dikatakan sebagai suatu cara atau prosedur yang di pergunakan secara sistematis untuk mengerjakan suatu penelitian dalam usaha untuk mencapai dan mendukung keberhasilan dalam penelitian, pengumpulan data, pengolahan data dan analisa data.

Metode yang di gunakan dalam penelitian ini meliputi:

### 1.7.1 Metode penentuan lokasi

Lokasi penelitian ini dilakukan di ALFA GUDANG RABAT Cabang Jember Kabupaten Jember. Pemilihan lokasi ini di lakukan dengan pertimbangan:

- a) Obyek yang di teliti masih masuk ke dalam kajian ilmu yang peneliti pelajari di bangku kuliah yakni Ilmu Kesejahteraan Sosial.
- b) Adanya data dan jumlah responden yang memadai untuk mengadakan penelitian di ALFA Jember.

### 1.7.2 Metode Penentuan Populasi

Populasi adalah merupakan jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan di duga. Menurut Asyari (1987:35) bahwa populasi adalah keseluruhan obyek penelitian yang mungkin berupa manusia, gejala-gejala, benda-benda, pola sikap, tingkah laku dan sebagainya yang menjadi obyek penelitian. Selanjutnya

Singarimbun dan Effendi (1983:108) membedakan populasi menjadi populasi sampling dan populasi sasaran.

a) Populasi sampling

Populasi sampling yang diambil dalam penelitian ini adalah semua pramuniaga yang bekerja di ALFA GUDANG RABAT dengan jumlah 53 orang pramuniaga dengan jumlah pramuniaga laki-laki sebanyak 35 orang dan jumlah pramuniaga perempuan sebanyak 18 orang. Adapun perinciannya adalah sebagai berikut:

- 1) Divisi Front End ; menangani hal yang berkaitan dengan pembayaran (cashier). Divisi ini terdiri dari laki - laki sebanyak 4 orang dan perempuan sebanyak 15 orang.
- 2) Divisi Hard Line ; menangani hal yang berkaitan dengan alat - alat elektronik. Divisi ini terdiri atas laki - laki semua sebanyak 7 orang.
- 3) Divisi Soft Line ; menangani hal yang berkaitan dengan barang - barang kelontong seperti sabun, deterjen, pembersih lantai dan semacamnya. Divisi ini terdiri atas laki - laki sebanyak 10 orang dan perempuan sebanyak 3 orang.
- 4) Divisi Dry Food ; menangani hal yang berkaitan dengan makanan dan minuman. Divisi ini terdiri atas laki - laki semua sebanyak 12 orang.
- 5) Divisi Gudang ; menangani hal yang berkaitan dengan barang - barang secara keseluruhan yang akan di beli oleh konsumen yang masih dalam kardus dalam partai besar. Divisi ini terdiri atas laki - laki semua sebanyak 2 orang.

b) Populasi sasaran

Populasi sasaran dalam penelitian ini harus mendasarkan pada populasi samplingnya, dimana jumlah populasi yang ada di kenai persyaratan tertentu. Adapun persyaratan yang di jadikan bahan pertimbangan dalam penentuan populasi ini adalah pramuniaga yang telah bekerja minimal 2 (dua) tahun, berjenis kelamin laki-laki dan telah menikah. Setelah dikenai sasaran responden maka terpilih 21 orang responden.

### 1.7.3 Metode Penentuan Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang di jadikan obyek penelitian dan mewakili seluruh populasi yang ada. Menurut Kartono (1990:129) yang dimaksud dengan sampel adalah contoh, representan atau wakil dari populasi yang cukup besar jumlahnya yaitu satu bagian dari keseluruhan yang di pilih dan representatif.

Menurut Singarimbun dan Effendi (1983: 105-106) bahwa sampel mempunyai sifat-sifat sebagai berikut:

- (1) Dapat menghasilkan gambaran yang dapat di percaya dari seluruh populasi.
- (2) Dapat menentukan presisi dari penelitian dengan menentukan simpangan baku dari hasil yang di peroleh.
- (3) Sederhana hingga mudah di laksanakan
- (4) Dapat memberikan keterangan sebanyak mungkin dengan biaya serendah-rendahnya".

Sampel yang di maksud di sini adalah bagian dari populasi yang benar-benar dapat mewakili dari keseluruhan populasi yang dapat menggambarkan karakter dari keseluruhannya. Oleh karena itu dalam penelitian ini tidak membedakan antara satu anggota populasi dengan anggota populasi lainnya. Hal ini di kuatkan oleh pendapat Surjadi dalam Wirjosoemantoro (1979: 5) bahwa sebenarnya tidaklah ada suatu ketetapan yang mutlak berapa persen suatu sampel harus di ambil dari populasi.

Dalam penentuan sampel penelitian ini, penulis memilih menggunakan metode total sampling. Menurut Supranto (1987:560) bahwa tehnik total sampling adalah teknik penarikan sampel secara keseluruhan. Artinya seluruh populasi sasaran dalam penelitian ini dijadikan sebagai sampel penelitian. Dalam penelitian ini populasi sasarnya adalah 21 responden.

### 1.7.4 Metode pengumpulan data

Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Penggalan data primer yaitu mencari data yang diperoleh dari lokasi penelitian, meliputi:



(a) Metode observasi

Menurut Kartono (1990: 77) observasi adalah suatu cara mengumpulkan data dengan terjun secara langsung terhadap obyek yang akan di selidiki sambil meneliti hal-hal yang di maksud, sehingga dapat memberikan data atau keterangan yang diinginkan. Pendapat tersebut lebih di pertegas oleh Surachmad (1982:156) bahwa:

"Observasi memungkinkan penyelidik mengamati dari dekat gejala penyelidikan dalam hal ini penyelidik dapat mengambil jarak sebagai pengamat semata-mata atau dapat pula melibatkan diri didalam situasi yang diselidikinya, ataupun secara aktif berpartisipasi seperti yang sering dilakukan dalam penyelidikan".

Berkaitan dengan pengertian di atas maka peneliti dalam penelitian ini melakukan observasi dengan mengamati lokasi penelitian dan aktivitas yang di lakukan oleh pramuniaganya.

(b) Metode kuesioner

Menurut Soemardjan dalam Koentjaraningrat (1983:173) kuesioner didefinisikan sebagai:

"Kuesioner merupakan suatu daftar yang berisikan suatu rangkaian pertanyaan mengenai sesuatu hal atau dalam sesuatu bidang. Dengan demikian maka kuesioner dimaksudkan sebagai suatu daftar pertanyaan untuk memperoleh data berupa jawaban dari para responden atau orang-orang yang menjawab".

Sedangkan menurut Kartono (1990:217) mendefinisikan:

"Angket atau kuesioner ialah menyelidiki mengenai sesuatu masalah yang dapat menyangkut kepentingan umum (orang banyak), dengan jalan mengedarkan formulir daftar pertanyaan, diajukan secara tertulis kepada sejumlah subyek untuk mendapatkan jawaban (tanggapan, respon) tertulis seperlunya".

Dengan demikian kuesioner merupakan suatu usaha untuk mengumpulkan data dengan jalan mengajukan sederet pertanyaan secara langsung dan tertulis pada responden untuk dijawab oleh responden.

(c) Metode interview

Salah satu metode dalam pengumpulan data adalah metode interview, dimana peneliti dan responden berhadapan langsung. Teknik pengumpulan data seperti ini sangat penting sebab peneliti bisa menggali data-data secara langsung. Menurut Kartono (1990:187) interview atau wawancara adalah suatu tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih yang duduk berhadapan secara fisik dan diarahkan pada suatu masalah tertentu.

Sedangkan menurut Koentjaraningrat (1983:129) wawancara dalam suatu penelitian bertujuan untuk mengumpulkan keterangan-keterangan tentang kehidupan manusia dalam suatu masyarakat. Metode wawancara ini berkaitan erat dengan kuesioner sebab wawancara dengan responden tidak lain adalah perluasan pencarian data yang telah tertuang dalam kuesioner. Jadi wawancara tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan jawaban atas pertanyaan atau data di lapangan dengan lebih luas dan tidak bias.

- 2) Penggalan data sekunder yaitu penggalan data yang bukan di usahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti melainkan diperoleh dari cara-cara yang di dapat dari instansi dalam hal ini ALFA GUDANG RABAT.

### 1.7.5 Teknik analisa data

Analisa data merupakan bagian yang penting dalam metode ilmiah. Analisa ini berguna dalam memecahkan masalah dalam suatu penelitian. Koentjaraningrat (1983:269) menyatakan:

"Analisa data dapat secara kualitatif yakni apabila data yang terkumpul hanya sedikit dan bersifat monografis atau berwujud kasus, sehingga tidak dapat disusun ke dalam suatu klasifikatoris, jika data yang terkumpul berjumlah besar dan mudah diklasifikasikan kedalam kategori-kategori (berstruktur), maka dalam hal demikian analisa kuantitatiflah yang harus dikerjakan".

Berdasarkan pendapat diatas, maka akhirnya penulis akan memilih menggunakan analisa data deskriptif kualitatif sesuai dengan data yang di peroleh di lapangan. Data yang telah terkumpul akan disederhanakan ke dalam bentuk tabel frekuensi yang mudah di baca dan diinterpretasikan.



**BAB II****GAMBARAN UMUM PT. ALFA RETAILINDO****2.1 Sejarah Singkat Berdirinya PT. Alfa Retailindo (ALFA GUDANG RABAT)**

Bermula dari sebuah gudang yang bernama gudang "SUMBER BAHAGIA", berkembanglah sebuah perusahaan yang di beri nama **PT. Alfa Retailindo** atau lebih di kenal dengan **ALFA GUDANG RABAT**. Berdirinya perusahaan **PT. Alfa Retailindo** di latarbelakangi oleh adanya hubungan yang baik antara pemilik gudang "SUMBER BAHAGIA" dengan pemilik perusahaan **PT. HM SAMPOERNA** yang ada di Jakarta. Dengan adanya hubungan yang baik tersebut terjadilah suatu kesepakatan untuk mendirikan sebuah perusahaan yang bernama **PT. Alfa Retailindo** yang merupakan perusahaan dagang khususnya dalam mendistribusikan barang-barang baik secara eceran maupun grosir. Kepemilikan **PT. Alfa Retailindo** adalah berdasarkan saham-saham dimana pemilik gudang "SUMBER BAHAGIA" menanamkan sahamnya sebesar  $\pm 20\% - 25\%$  sedangkan pemilik **PT. HM SAMPOERNA** menanamkan sahamnya sebesar  $\pm 75\% - 80\%$ . Dengan kata lain **PT. Alfa Retailindo** merupakan anak perusahaan dari **PT. HM SAMPOERNA**. Ketika pertama membuka Alfa dengan konsep gudang rabat, Alfa di rintis dengan bangunan yang sangat sederhana agar investasi yang di tanam tidak terlalu mahal. Dimana Alfa ketika itu menggunakan gudang-gudang **PT. HM SAMPOERNA** yang sudah tidak terpakai lagi. Meskipun begitu, dalam pengembangan selanjutnya gudang Alfa telah banyak di lakukan renovasi demi meningkatkan pelayanan kepada konsumennya.

Pembangunan **PT. Alfa Retailindo** yang pertama di laksanakan di Jakarta tepatnya di Jalan Lodan No. 80 - 81 Jakarta Utara. **PT. Alfa Retailindo** yang pertama didirikan pada tanggal 27 September 1989 sekaligus sebagai tempat kedudukan Head

Office PT. Alfa Retailindo. Berikut beberapa out let yang telah dimiliki oleh PT. Alfa Retailindo adalah:

1. Alfa Jalan Lodan No. 80 - 81 Jakarta Utara
2. Alfa Jalan Ciledug Raya 37 Jakarta Selatan
3. Alfa Jalan Meruya Ilir No. 27 - 29 Jakarta Barat
4. Alfa Jalan Soekarno - Hatta 230 Bandung
5. Alfa Jalan Kali Rungkut No. 9 - 11 Surabaya
6. Alfa Jalan A. Yani 2A Malang
7. Alfa Jalan Diponegoro 183 Denpasar
8. Alfa Jalan Raden Patah 210 A Semarang
9. Alfa Jalan Hayam Wuruk 16 A Jember
10. Alfa SUPER Jalan MH Thamrin 9 Cikokol Tangerang
11. Alfa PLUS Jalan Dukuh Kupang Surabaya
12. Alfa PLUS Jalan A. Yani Surabaya
13. Alfa PLUS Cirebon
14. Alfa PLUS Solo

Yang membedakan antara Alfa biasa, Alfa Plus dan Alfa Super adalah apabila Alfa biasa bangunan gedungnya relatif kecil, tidak menggunakan AC (Air Conditioner) tetapi menggunakan kipas angin di bagian operasional, barang yang di jual juga terbatas sedangkan Alfa Plus rak-rak barang di tempati oleh barang-barang stok, kasirnya menggunakan laser untuk mencatat harga, menggunakan AC (Air Conditioner), barang yang di jual sangat lengkap termasuk sayur-mayur, daging, ikan, buah segar, bakery milik Alfa juga ada barang elektronik. Adapun Alfa Super merupakan pengembangan konsep toko gudang rabat di mana bentuk bangunan dan lokasi lebih besar di bandingkan dengan Alfa biasa bahkan dapat mencapai tiga kali lipat dari bangunan Alfa biasa, dilengkapi dengan teknologi modern dan hanya melayani penjualan secara partai. Untuk menjadikan Alfa biasa ke Alfa Plus tergantung dari kebijaksanaan Direksi Pusat PT. Alfa Retailindo.

Semenjak di bukanya Alfa Super Cikokol yang berlokasi di Jalan MH Thamrin 9 Tanggerang pada tanggal 27 November 1996, Head Office yang semula berada di Jalan Lodan 80 - 81 Jakarta Utara di pindah ke lokasi Alfa Super Cikokol. Faktor penyebab mutasinya Head Office tersebut karena Head Office yang berada di Jakarta Utara terkena jalur hijau. Namun demikian, rutinitas Alfa Jakarta Utara masih tetap di lakukan seperti biasanya sebagaimana Alfa lainnya.

Pada tahun 1997 PT. Alfa Retailindo membuka cabang Alfa di kota Surabaya yakni di Jalan Dukuh Kupang dan di Jalan A. Yani dan di kota Solo serta kota Cirebon. Untuk kota Jember, PT. Alfa Retailindo berdiri pada tanggal 1 Agustus 1995. Kemudian pada tanggal 9 September 1995 diadakan Soft opening yaitu pembukaan Alfa sebagai toko gudang rabat yang pertama di Jember sekaligus untuk memperkenalkan Alfa kepada masyarakat. Selang beberapa hari setelah itu tepatnya tanggal 27 September 1995 diadakan Grand Opening dan peresmian oleh Bupati Daerah Tingkat II Jember Bapak Winarno. Fasilitas yang diberikan oleh Alfa Jember di antaranya adalah tersedianya parkir gratis sebagai servis tambahan bagi konsumen, tersedianya ATM Bank Central Asia, ATM BTN dan ATM Bank Exim yang memudahkan konsumen untuk mengambil uang, adanya food center (pusat jajanan) dan pengiriman barang pesanan sampai ke tempat yang diinginkan konsumen.

Alfa dalam pelaksanaannya menggunakan motto "**Anggarda Paramita**" yang artinya menuju kesempurnaan, PT. Alfa Retailindo selalu akan memberikan yang terbaik bagi konsumen-konsumennya. Untuk menuju kesempurnaan tersebut, PT. HM SAMPOERNA menetapkan angka 9 (sembilan) sebagai angka spesial karena angka 9 (sembilan) menurut asumsi perusahaan adalah merupakan angka tertinggi. Penetapan angka 9 (sembilan) serta kelipatannya juga di terapkan bagi semua anak perusahaan PT. HM SAMPOERNA untuk suatu event-event tertentu.

Dari hasil promosi yang di lakukan hingga kini, daerah pemasaran produk-produk yang di tawarkan oleh Alfa sebagai toko gudang rabat telah menjangkau daerah kawasan Jember, Situbondo, Bondowoso dan Banyuwangi (daerah

Karesidenan Besuki). Selain itu pihak Alfa Jember juga berkeinginan untuk memperluas daerah pemasarannya hingga ke daerah Probolinggo. Untuk mencapai keinginan tersebut perlu adanya peningkatan sumber daya manusia dalam kepuasan konsumennya. Dalam hal ini peran pramuniaga sangat berperan untuk peningkatan mutu pelayanan kepada konsumen.

## 2.2 Lokasi Perusahaan

Penempatan perusahaan pada lokasi tertentu di dasarkan pada pertimbangan yang cermat terhadap semua faktor yang mempengaruhi dan mempunyai peranan penting terhadap berhasil tidaknya perusahaan. PT. Alfa Retailindo cabang Jember berkedudukan di daerah Kota Administratif Jember, tepatnya di Jalan Hayam Wuruk No. 61 A Jember.

Pemilihan lokasi ini karena adanya orientasi jangka panjang. Dimana dalam orientasi tersebut, pihak Alfa memiliki pandangan bahwa di lokasi tersebut nantinya akan menjadi lokasi yang ramai. Hal ini di sebabkan Jalan Hayam Wuruk merupakan jalur utama yang banyak di lalui berbagai jenis kendaraan yang keluar masuk kota Jember. Sehingga bagi masyarakat di luar kota Jember yang belum mengetahui Alfa di Jember maupun yang sudah mengetahui lokasi Alfa dapat membeli segala keperluannya di toko gudang rabat ini. Sedangkan bagi masyarakat kota Jember sendiri dapat mencapai lokasi tersebut dengan menggunakan kendaraan umum, kendaraan pribadi maupun jalan kaki bagi masyarakat yang bertempat tinggal di sekitar lokasi Alfa. Diharapkan dengan adanya kemudahan transportasi itu konsumen yang meliputi konsumen tingkat menengah hingga atas seperti koperasi-koperasi, PTP, kantor-kantor, hotel, agen-agen sampai ke pedagang kaki lima termasuk asongan dan rumah tangga dapat dengan mudah mendapatkan apa yang diinginkan khususnya dalam pengadaan barang.

### 2.3 Tujuan Perusahaan

Tujuan didirikannya PT. Alfa Retailindo sebagai toko gudang rabat antara lain adalah:

1. Sebagai mitra kerja bagi koperasi, PTP, kantor, hotel, agen, pedagang kaki lima termasuk asongan dan rumah tangga dalam pemenuhan pengadaan barang.
2. Menjual barang-barang yang bersifat pangan dan non pangan kepada masyarakat dengan menciptakan kepuasan konsumen.
3. Memberikan harga yang mayoritas lebih rendah di bandingkan dengan harga produk yang ada pada pusat pembelanjaan lain dengan menggunakan strategi tiga harga yaitu harga eceran, harga perpak atau perlusin serta harga perkarton atau perbal.

### 2.4 Struktur Organisasi

Di tinjau dari struktur organisasi pada PT. Alfa Retailindo cabang Jember berbentuk struktur organisasi garis. Adapun struktur organisasinya dapat di lihat pada lampiran.

Sedangkan uraian tugas struktur organisasi PT. Alfa Retailindo cabang Jember adalah sebagai berikut:

#### **Store Manager**

Tugas-tugasnya adalah:

1. Bertanggung jawab penuh terhadap pelaksanaan kegiatan perusahaan.
2. Mempelajari kebutuhan dan keinginan konsumen.
3. Memberikan persetujuan tentang penetapan harga dari produk-produk yang akan di jual.
4. Memperhatikan kepuasan konsumen.
5. Menyetujui kerja sama antara perusahaan Alfa cabang Jember dengan supplier atau produsen.
6. Memonitor masuknya barang hingga keluar dari gudang.



7. Mengawasi arus masuk serta keluarnya uang dari perusahaan Alfa cabang.
8. Menciptakan lingkungan kerja yang baik antar karyawan di dalam perusahaan.

#### **Asisten Manager Merchandische and Promo**

Tugas-tugasnya adalah:

1. Membantu tugas Manager khususnya di bidang pembelian dan promosi.
2. Bertanggung jawab terhadap kelancaran aktivitas pembelian serta promosi.
3. Menghadapi supplier yang berkaitan dengan pembelian barang serta melakukan kesepakatan tentang pembayaran, tanggal kiriman barang dan hal-hal yang berkenaan dengan pemesanan barang dari perusahaan.

#### **Merchandischer**

Tugas-tugasnya adalah:

1. melaksanakan order barang pada supplier yang telah sepakat untuk melakukan kerja sama dalam hal pengadaan barang.
2. Melakukan survey harga barang terhadap swalayan, super market, departemen store maupun toko-toko yang lain sebagai pembandingan dari harga barang yang akan di tetapkan oleh pihak Alfa.

#### **Staff Promo**

Tugas-tugasnya adalah:

1. Meyakinkan supplier agar tertarik untuk menjual produk-produknya ke Alfa.
2. Meyakinkan konsumen agar dapat menimbulkan minat serta ketertarikan untuk membeli produk-produk yang di tawarkan tersebut.
3. Menjadi sarana perijinan dan perekomendasi di dalam mempromosikan Alfa, misalnya ijin memasang spanduk ke PEMDA setempat.
4. Bertugas menyewakan tempat (counter sewa), gondola serta menampilkan produk-produk sedemikian rupa sehingga konsumen tertarik untuk membeli.

**Departemen Gudang**

Tugasnya adalah menerima barang dari supplier atau produsen dimana gudang yang ada berfungsi sebagai transit untuk menyimpan barang yang sifatnya hanya sementara saja.

**Go Down Supervisor**

Tugas-tugasnya adalah:

1. Bertanggung jawab terhadap kelancaran aktivitas dalam gudang.
2. Memonitor data-data yang masuk di bagian Receipt.
3. Mengawasi masuknya barang serta keluarnya barang dari departemen gudang.

**Helper**

Tugas-tugasnya adalah:

1. Membantu mengangkat barang dari kendaraan supplier ke gudang kemudian dari gudang masuk ke departemen operasional atau floor.
2. Menyusun barang-barang atau menata barang-barang di gudang, dimana penyusunan atau penataan barang tersebut di sesuaikan dengan datangnya barang. Maksudnya barang yang datang terlebih dahulu di letakkan di dekat pintu menuju departemen floor.

**Checker**

Tugas-tugasnya adalah:

1. Mengecek barang yang baru di terima dari supplier untuk mengetahui apakah barang tersebut sesuai dengan pesanan order atau tidak.
2. Menerima dan memberitahukan bahwa barang pesanan dengan Departemen Personalia dan General administration.
3. Menolak barang yang tidak sesuai dengan pesanan order.

**Labeler**

Tugasnya adalah memberikan label PLU dan harga pada barang-barang yang telah datang dari supplier atau produsen setelah terlebih dahulu di cek oleh bagian CHECKER sebelum barang keluar dari gudang.

**Receptior**

Tugas-tugasnya adalah:

1. Menerima barang-barang dari supplier atau produsen untuk kemudian di jual kembali pada konsumen.
2. Menerima barang-barang yang di pesan untuk keperluan kantor perusahaan.
3. Memasukkan data-data penerimaan barang tersebut ke dalam komputer.

**Go Down Administrator**

Tugas-tugasnya adalah:

1. Menerima kiriman louder dari bagian Pricing.
2. Menyimpan arsip-arsip yang berhubungan dengan masuk atau keluarnya barang dari gudang.
3. Menerima barang setelah di cek kebenarannya tentang kesesuaian barang dengan pesanan order maupun dalam hal pemberian label PLU untuk kemudian mengeluarkan Laporan Penerimaan barang sebagai pernyataan bahwa barang yang di maksud telah masuk ke stock ALFA.

**Staff BS**

Tugas-tugasnya adalah mengurus barang-barang yang tidak layak untuk di perjual belikan kepada konsumen karena rusak atau expired serta mengirimkannya kembali barang tersebut kepada supplier (apabila ada perjanjian sebelumnya tentang pengembalian barang dengan supplier atau produsen pada waktu transaksi pembelian).

**Departement Electronic Data Processing (EDP)**

Adalah departemen yang bertugas mengolah data-data secara komputerisasi yang meliputi data pembelian dan data penjualan.

**Pricer**

Tugas-tugasnya adalah:

1. Memberi harga pada produk-produk yang akan di perjual belikan dengan membagi harga tersebut dalam tiga macam yaitu harga eceran, harga perpak atau harga perlusin dan harga perkarton atau perbal.
2. Melouder harga barang ke kasir.

**Operator Computer**

Tugas-tugasnya adalah memasukkan data-data serta memprosesnya lebih lanjut dalam komputer yang berkaitan dengan pembelian dan penjualan barang.

**Chiff Accounting**

Membawahi bagian-bagian yang berhubungan langsung dengan masalah keuangan atau departement accounting yakni departemen yang berkaitan dengan arus masuk dan keluarnya uang dari perusahaan.

**Staff Penagihan dan Pajak**

Tugas-tugasnya adalah:

1. Melakukan pembayaran atas tagihan supplier pada perusahaan.
2. Membayar pajak perusahaan pada kantor pajak setempat.
3. Membayar pajak masukan pada supplier.

**Staff Keuangan**

Tugas-tugasnya adalah:

1. Melaksanakan segala aktivitas perusahaan yang berhubungan dengan pemasukan pengeluaran uang yang meliputi pembayaran gaji karyawan, pembelian barang kepada supplier maupun pembayaran pajak.
2. Menerima setoran uang dari kenek atas hasil pembayaran di beberapa toko yang telah di datangi Order Taker.

**Stock Controller**

Tugas--tugasnya adalah:

1. Melakukan pengecekan barang yang keluar atas pesanan pelanggan atau konsumen melalui Order taker.
2. Mengoreksi keadaan fisik barang yang ada di Departement Floor.
3. Membuat laporan barang dari hasil penjualan, hasil koreksi barang di Departemen Floor, laporan persediaan barang yang meliputi retur dari supplier maupun retur dari perusahaan Alfa sendiri.
4. Melakukan aktivitas yang berkaitan dengan bagian Accounting serta Operasional.

**Asisten Manager Retail dan Grosir**

Tugas-tugasnya adalah:

1. Bertanggung jawab terhadap operasional toko.
2. Menetapkan harga barang dari produk yang akan di jual.
3. Menerima pesanan barang dari konsumen atau pelanggan lewat telephone.
4. Membantu tugas Manager demi kelancaran kegiatan perusahaan.
5. Menawarkan tempat (counter sewa) atau Gondola serta rak-rak umum penjualan pada supplier.
6. Mengganti posisi manager bila manager tidak sedang berada di tempat.

**Departement Floor**

Merupakan departement yang menangani masalah operasional perusahaan yang berkaitan dengan penjualan barang-barang.

**Supervisor Floor**

Tugas-tugasnya adalah:

1. Bertanggung jawab penuh terhadap pelaksanaan kegiatan di Departement Operasional atau Floor.
2. Bertanggung jawab terhadap kelengkapan barang serta penataan barang yang ada di rak-rak umum penjualan maupun yang ada di Gondola atau di selving.
3. Bertanggung jawab terhadap cara kerja karyawan yang ada di departement Floor.
4. Melaporkan hasil penjualan barang dimana penekanannya pada keadaan fisik barang yang di kategorikan dalam dua jenis yaitu jenis fast moving dan barang jenis slow moving, setiap minggu pada Asisten Manager.
5. Mengetahui stock barang yang ada di Departement Floor.

**Asisten Supervisor Floor**

Tugas-tugasnya adalah:

1. Mengganti posisi Supervisor Floor apabila tidak berada di tempat.
2. Bertanggung jawab terhadap kelancaran segala aktivitas di Departemen floor.

**Depositor**

Tugasnya adalah memberikan pelayanan dalam hal penitipan barang dari para konsumen atau pembeli serta menjaganya sampai barang tersebut berada di tangan pembeli kembali.

**Customer Service (Pramuniaga)**

Tugas-tugasnya adalah:

1. Menjaga kebersihan barang serta kerapian dalam penataan barang.
2. Melayani konsumen dalam hal memberi penjelasan tentang spesifikasi barang yang akan di beri.
3. Memberi label PLU dan harga pada barang-barang yang akan di jual.
4. Mendisplay barang-barang di rak-rak umum penjualan, diselving maupun di gondola.
5. Mencatat barang-barang yang termasuk dalam barang sortir (BS).

**Supervisor Cashier**

Tugas-tugasnya adalah:

1. Mengawasi cara kerja cashier dalam melakukan transaksi penjualan.
2. Mengambil tindakan peringatan terhadap cashier yang melakukan kesalahan.
3. Melayani pembeli yang akan membeli barang di departement Floor.
4. Mencatat dalam sebuah buku, bukti pesanan barang yang di terima dari order taker sebagai hasil dari penjualan barang di toko-toko yang telah di kunjungi.

**Cashier**

Tugas-tugasnya adalah:

1. Memasukkan data transaksi penjualan barang-barang departement Floor melalui komputer.
2. Menerima pembayaran dari kosumen atau pembeli atas barang-barang yang telah di beli baik secara eceran, lusinan maupun kartonan.
3. Memberikan bukti pembayaran atau yang di sebut dengan struk belanja pada konsumen.
4. Menyetor uang atas hasil transksi penjualan dari berbagai macam produk untuk setiap harinya ke bagian keuangan.

**Packer**

Tugas-tugasnya adalah:

1. Membantu memasukkan barang-barang yang di beli oleh konsumen sedemikian rupa dalam suatu pembungkus.
2. Mengantarkan konsumen dengan membawakan barang-barang yang telah di belinya menuju ke kendaraan milik pembeli yang di gunakan untuk mengangkut barang tersebut.

**Order Taker**

Tugas-tugasnya adalah:

1. Menawarkan barang-barang ke toko-toko dengan harga yang relatif rendah.
2. Mengorder barang-barang ke toko-toko yang di kunjungi.
3. Melakukan kesepakatan pengiriman barang dengan pelanggan yang terlebih dahulu harus mengetahui ada atau tidaknya barang yang di pesan oleh konsumen.

**Staff Personalia**

Tugas-tugasnya adalah :

1. Menangani masalah perekrutan karyawan.
2. Mengurusi masalah kepegawaian misalnya, absensi kerja, gaji karyawan, tunjangan kesehatan dan hal-hal lain yang berkenaan dengan pekerjaan karyawan.

**Staff General Administration**

Tugas-tugasnya adalah:

1. Mengurusi surat-surat yang masuk maupun keluar dari perusahaan.
2. Menyimpan surat-surat yang berhubungan dengan kepentingan perusahaan.
3. Mengurusi kearsipan dari kegiatan perusahaan.



**Superintendent**

Tugas-tugasnya adalah:

Sebagai pengawas dalam perusahaan untuk mengantisipasi adanya kehilangan barang yang dilakukan oleh karyawan sendiri pada khususnya dan konsumen atau pembeli pada umumnya.

**Security (Satpam)**

Tugas-tugasnya adalah:

1. Bertanggung jawab terhadap keamanan perusahaan dari hal-hal yang mengganggu ketenangan perusahaan.
2. Menanyai tamu yang akan masuk dalam kantor perusahaan untuk mengetahui apa maksud kedatangan tamu tersebut dan ingin menemui siapa. Selanjutnya satpam akan segera menghubungi pihak-pihak yang bersangkutan tersebut lewat telepon.

**Operator Telepon**

Tugas-tugasnya adalah:

1. Menerima telepon dari luar serta menghubungkannya kepada pihak-pihak yang berkepentingan.
2. Bertugas menerima tamu.
3. Mengantar surat yang di terimanya dari satpam kepada bagian Personalia dan General Administration.

**Office Boy**

Tugas-tugasnya adalah:

1. Membantu kelancaran kegiatan perusahaan misalnya mendapatkan tugas untuk pergi ke bank.
2. Bertanggung jawab terhadap kebersihan di lingkungan perusahaan.

3. Melayani seluruh karyawan guna pemenuhan keinginan daripada karyawan tersebut demi kelancaran pekerjaan yang di lakukannya.

#### **Maintenancer**

Tugas-tugasnya adalah:

1. Bertanggung jawab tentang hal-hal yang berkaitan dengan tehniisi.
2. Bertanggung jawab terhadap keutuhan dan perawatan semua peralatan toko-toko termasuk instalasi.

#### **Kenek**

Tugasnya adalah mengirim barang ke toko-toko yang sebelumnya telah pesan barang lewat Order Taker.

#### **Driver**

Tugasnya adalah menjalankan kendaraan yang berfungsi untuk mengangkut barang-barang dari Alfa menuju ke tempat pemesanan bersama dengan kenek.

### **2.5 Jumlah dan Jabatan Karyawan serta Pramuniaga**

Jumlah karyawan PT. Alfa Retailindo sebanyak 127 orang yang terdiri dari :

• Laki - laki	: 91 orang
• Perempuan	: 36 orang
Jumlah	: 127 orang

Sedangkan jumlah pramuniaga PT. Alfa Retailindo adalah 56 orang yang terdiri dari :

* Laki - laki	: 35 orang
* Perempuan	: 18 orang
Jumlah	: 53 orang

Mengenai jumlah karyawan beserta jabatannya dapat di jelaskan secara rinci sebagai berikut :



**Tabel 1: Daftar Karyawan PT. Alfa Retailindo Cabang Jember 2000**

No.	Jabatan	Jumlah
1.	Store Manager	1 orang
2.	Asisten Manager Retail	1 orang
3.	Asisten Manager Grosir	1 orang
4.	Asisten Manager Mech. & Promo	1 orang
5.	EDP Chiff	1 orang
6.	Purchasing	1 orang
7.	General Administration Office	1 orang
8.	Personalia Office	1 orang
9.	Accounting Staff	2 orang
10.	Stock Control	1 orang
11.	Cashier Officer	1 orang
12.	Go Down Supervisor	2 orang
13.	Floor Supervisor	2 orang
14.	Transaction Supervisor	2 orang
15.	Princing	2 orang
16.	Checkers	2 orang
17.	Order Taker	2 orang
18.	Promotion	1 orang
19.	Computer Operator	2 orang
20.	Security	5 orang
21.	Cashier	21 orang
22.	Maintenancer	2 orang
23.	Operator Telephone	1 orang
24.	Driver	3 orang
25.	Customer Service	37 orang
26.	Depositor	2 orang
27.	Helper	5 orang
28.	Kenek	3 orang
29.	Packer	14 orang
30.	Office Boy	4 orang
31.	Superintendant	3 orang
Jumlah		127 orang

Sumber : Data sekunder PT. Alfa Retailindo tahun 2000

## 2.6 Waktu Kerja

Waktu kerja yang berlaku pada PT. Alfa Retailindo Cabang Jember adalah sebagai berikut:

\* Waktu kerja untuk karyawan kantor

Hari Senin sampai dengan Jum'at : 08.00 - 16.00

Dengan istirahat 60 menit

Hari Sabtu : 08.00 - 13.00

Tanpa istirahat

\* Waktu kerja untuk karyawan gudang

Hari Senin sampai dengan Jum'at : 08.00 - 16.00

Dengan istirahat 60 menit

Hari Sabtu : 08.00 - 13.00

Tanpa istirahat

\* Waktu kerja untuk karyawan operasional (Pramuniaga)

Shift I :

Hari Senin sampai dengan Minggu: 07.30 - 15.10

Dengan istirahat 60 menit

Shift II :

Hari Senin sampai dengan Minggu: 13.50 - 21.30

Dengan istirahat 60 menit

## 2.7 Sistem Penggajian

Sistem penggajian yang ada pada PT. Alfa Retailindo cabang Jember di laksanakan secara bulanan baik untuk karyawan kantor, karyawan gudang maupun karyawan operasional (pramuniaga). Jadi dalam hal ini prosedur penerimaan gaji di laksanakan setelah karyawan bekerja terlebih dahulu. Dengan kata lain gaji akan diterima pada akhir bulan oleh setiap karyawan PT. Alfa Retailindo cabang Jember dengan melalui ATM BCA.

## 2.8 Kesejahteraan Karyawan dan Pramuniaga

Untuk lebih meningkatkan gairah kerja karyawan dan pramuniaga, PT. Alfa Retailindo cabang Jember memberikan bonus pada setiap karyawan dan pramuniaganya dalam jangka waktu satu tahun sekali. Pemberian bonus tersebut didasarkan pada target kehilangan barang yang terjadi tidak melampaui batas maksimal yang telah ditentukan oleh perusahaan maka semua karyawan dan pramuniaganya akan memperoleh bonus seperti yang telah di janjikan oleh perusahaan. Untuk itu, menjadi kewajiban serta tanggung jawab bagi semua karyawan dan pramuniaga untuk menjaga barang-barang yang akan di jual tersebut.

Selain itu, semua karyawan dan pramuniaga PT. Alfa Retailindo cabang Jember pada khususnya menjadi anggota JAMSOSTEK sebagai jaminan dalam bekerja. Disamping itu semua karyawan dan pramuniaga juga mendapatkan tunjangan kesehatan dari perusahaan. Diharapkan dengan adanya jaminan ataupun pemberian bonus yang telah disebutkan diatas, semua karyawan dan pramuniaga dapat meningkatkan produktivitas dalam bekerja sehingga dapat mencapai keuntungan yang maksimal bagi perusahaan.

PT. Alfa Retailindo juga mendirikan koperasi simpan pinjam bagi karyawan dan pramuniaganya. Dimana lokasi koperasi tersebut masih selokasi dengan toko gudang rabat ini. Dengan demikian karyawan dan pramuniaga dapat memanfaatkan dengan sebaik-baiknya.

### BAB III IDENTITAS RESPONDEN

Identitas responden adalah karakteristik yang melekat pada diri masing-masing responden. Dengan adanya identitas responden di harapkan dapat memberikan gambaran tentang keadaan responden yang menjadi obyek dalam penelitian. Dalam memaparkan identitas responden terdapat beberapa hal yang akan di ketengahkan. Hal ini tidak lain adalah sebagai upaya untuk mengetahui siapa responden dalam penelitian ini, yang meliputi tingkat umur responden, tingkat pendidikan responden, tingkat pendapatan responden, status perkawinan responden, asal responden dan jumlah tanggungan responden.

#### 3.1 Usia Responden

Dari kegiatan penelitian yang telah penulis laksanakan terhadap 21 responden, ternyata mempunyai umur yang bervariasi yakni berkisar antara umur 24 sampai 33 tahun. Hal ini berkaitan erat karena pada umur tersebut merupakan usia produktif seseorang untuk bekerja. Adapun kelompok usia responden tersebut secara jelas dapat dilihat sebagaimana hasil penelitian yang telah dilakukan, dengan menjabarkannya dalam tabel berikut:

**Tabel 2. Komposisi Responden Menurut Usia**

No.	Kelompok Usia (th)	Frekuensi	Persentase (%)
1.	24 - 29	15	71,43
2.	30 -35	6	28,57
	Jumlah	21	100

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2000

Dari tabel 2 mengenai komposisi umur responden di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yang bekerja di PT. ALFA RETAILINDO adalah berkisar pada kategori umur antara 24 - 29 tahun yakni sebesar 71,43 % sebanyak 15 orang, sedangkan pada rentang 30 - 35 tahun sebesar 28,57 % sebanyak 6 orang. Dapat disimpulkan bahwa pramuniaga yang berusia relatif muda lebih banyak jumlahnya persentasenya dalam penelitian ini. Hal ini dikarenakan bahwa bekerja sebagai pramuniaga memang memerlukan tenaga yang ekstra karena harus bekerja seharian melayani konsumen dengan tetap menjaga penampilan dirinya agar tetap tampak rapi.

### 3.2 Komposisi Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Pentingnya pendidikan pada dewasa ini merupakan suatu kebutuhan atau keharusan. Dengan semakin berkembangnya kehidupan, pada akhirnya juga menuntut adanya kemampuan atau keahlian tertentu yang dapat dipergunakan untuk memperoleh jenis pekerjaan. Melalui kerja, seseorang dapat memperoleh imbalan yang dapat dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk memperoleh jenis pekerjaan akan sangat tergantung pada syarat-syarat pekerjaan maupun kapasitas kerja yang akan dimasuki serta kapasitas yang dimiliki oleh seorang calon pekerja. Salah satu syarat yang cukup diperhatikan adalah pendidikannya. Pendidikan bermacam-macam bentuknya. Seperti yang dikemukakan oleh Philip dalam Vembriarto (1977:37) bahwa pendidikan di bagi 3 (tiga) bentuk yaitu:

1. Pendidikan formal, ialah pendidikan yang kita kenal dengan sebutan sekolah, yaitu pendidikan yang teratur, bertingkat dan mengikuti syarat-syarat yang jelas dan ketat.
2. Pendidikan informal, ialah pendidikan yang diperoleh seseorang dari pengalaman sehari-hari dengan sadar atau tidak sadar, sejak seseorang lahir sampai mati di dalam keluarga, dalam pekerjaan atau dalam kehidupan sehari-hari.
3. Pendidikan non formal, yaitu pendidikan yang teratur dengan sadar dilakukan tetapi tidak terlalu mengikuti peraturan yang tetap dan ketat".

Dalam penelitian ini penulis meninjau pada bentuk pendidikan formal responden. Pendidikan formal disini di maksudkan untuk melihat bagaimana kondisi pendidikan dari responden dalam arti apakah pendidikan responden cukup di perhatikan untuk memasuki jenis pekerjaan sebagai pramuniaga. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 3. Komposisi Responden Menurut Tingkat Pendidikan**

No.	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Tinggi	20	95,24
2.	Sedang	1	4,76
3.	Rendah	-	-
Jumlah		21	100

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2000

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat di ketahui bahwa untuk bekerja sebagai pramuniaga responden memiliki tingkat pendidikan sedang adalah SMP atau sederajat sebanyak 4,76 % dengan jumlah pramuniaga sebanyak 1 orang. Sedangkan untuk responden yang dominan adalah responden yang memiliki pendidikan tinggi sebesar 95,24 % dengan jumlah sebanyak 20 orang. Adapun pada tingkatan pendidikan rendah pada profesi pramuniaga tidak ada. Ini menunjukkan bahwa sekarang ini jenjang pendidikan dalam perekrutan tenaga kerja sangat di perhatikan. Dengan mengetahui tingkat pendidikan responden ini maka akan dapat diketahui bagaimana motivasi kerja pramuniaga dalam bekerja. Karena profesi sebagai seorang pramuniaga haruslah orang yang mempunyai keterampilan sendiri dalam melayani konsumen.



### 3.3 Komposisi Responden Menurut Tingkat Pendapatan

Pendapatan bagi setiap orang adalah yang di harapkan guna dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Pendapatan adalah merupakan penghasilan yang di peroleh seseorang dari hasil pekerjaannya baik berupa uang atau dalam bentuk lain. Dalam penelitian ini yang di maksud pendapatan adalah penghasilan yang di peroleh dalam bentuk uang yang merupakan imbalan jasa dari usaha atau pekerjaan yang di lakukan dari sektor formal dalam hal ini ALFA sebagai lembaga usaha.

Pada dasarnya manusia tidak terlepas dari kebutuhan hidupnya dan kebutuhan tersebut akan tercukupi apabila tersedia biaya untuk mencukupinya. Maka untuk bisa mencukupi segala macam kebutuhan yang di inginkannya, manusia bekerja untuk memperoleh pendapatan. Pekerjaan yang di lakukan oleh responden dalam hal ini adalah sebagai pramuniaga di Alfa Gudang Rabat. Adapun tingkat pendapatan responden dapat di lihat pada tabel berikut.

**Tabel 4. Komposisi Responden Menurut Tingkat Pendapatan**

No.	Tingkat Pendapatan (Rp) per bulan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Rendah	4	19,05
2.	Sedang	7	33,33
3.	Tinggi	10	47,62
	Jumlah	21	100

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2000

Berdasarkan tabel 4 di atas dapatlah diketahui bahwa responden yang memiliki pendapatan rendah adalah antara Rp 200.000,00 - Rp 266.665,00 per bulan sebanyak 4 orang responden sebesar 19,05 %. Sedangkan pendapatan sedang antara Rp 266.666,00 - Rp 333.331,00 sebanyak 7 orang sebesar 33,33 % dan kategori tinggi adalah antara Rp 333.332,00 - Rp 400.000,00 sebanyak 10 orang sebesar 47,62 %. Adanya perbedaan karena tidak samanya prestasi dan lamanya kerja responden.

### 3.4 Asal Responden

Daerah asal responden dimaksudkan sebagai daerah dimana responden tersebut berasal. Asal daerah responden dalam penelitian ini dapat di lihat dari tempat kelahiran responden yang terdiri atas kota Jember, Bondowoso, Banyuwangi, Lumajang, Malang, Kediri, Mojokerto dan Jakarta. Sehingga penulis dalam penelitian ini membagi daerah asal responden dalam 3 (tiga) kategori yaitu dalam kota Jember, luar kota luar kabupaten dan luar propinsi. Secara lebih jelas dapat di lihat dalam tabel berikut:

**Tabel 5. Daerah Asal Responden**

No.	Kategori	Frekuensi	Persentase
1.	Dalam kota Jember	15	71,43
2.	Luar kota luar kabupaten	5	23,81
3.	Luar propinsi	1	4,76
	Jumlah	21	100

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2000

Jika dilihat dari tabel 5 diatas dapat di ketahui bahwa asal responden itu dari 8 (delapan) kota. Ini menunjukkan bahwa pramuniaga yang bekerja di ALFA itu datang dari berbagai kota. Untuk kota Jember sendiri menempati urutan teratas dengan persentase sebesar 71,43 % sebanyak 15 orang, untuk luar kota luar kabupaten adalah sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 23,81 % dan untuk luar propinsi sebesar 4,76 % dengan jumlah 1 orang

### 3.5 Status Perkawinan

Status perkawinan merupakan data penting untuk menganalisa ketenagakerjaan. Status perkawinan berpengaruh terhadap keikutsertaan penduduk dalam kegiatan ekonomi. Pada umumnya penduduk yang berstatus kawin cenderung ikut serta dalam kegiatan ekonomi. Hal ini disebabkan adanya kenyataan bahwa mereka yang telah kawin biasanya membentuk rumah tangga sendiri sehingga mereka sebagai kepala

keluarga dituntut untuk mencukupi kebutuhannya. Berdasarkan data di lapangan dapat di ketahui bahwa dari 21 responden yang ada semuanya masih berstatus sebagai suami yang masih terikat oleh ikatan perkawinan. Tentunya sebagai suami mereka harus menanggung hidup minimal seorang istri. Dengan berstatus sebagai suami menuntut mereka untuk bekerja guna memperoleh penghasilan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Dalam penelitian ini mereka yang berstatus sebagai suami adalah berjumlah 21 orang.

### 3.6 Jumlah Tanggungan Keluarga

Dalam suatu keluarga jumlah anak menentukan jumlah tanggungan bagi kepala keluarga yaitu tanggungan untuk memenuhi kebutuhan jasmani maupun rohaninya. Semakin banyak jumlah anak relatif semakin banyak pula kebutuhan keluarga yang harus di penuhi. Begitu pula sebaliknya jika jumlah anak sedikit maka kebutuhan yang harus dipenuhi relatif kecil. Mengenai jumlah tanggungan keluarga dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 6. Jumlah Anak Responden**

No.	Jumlah Anak	Frekuensi	Persentase
1.	0 - 2	20	95,24
2.	3 - 4	1	4,76
	Jumlah	21	100

Sumber: Data pprimer yang diolah tahun 2000

Dalam tabel 6 terlihat bahwa sebagian besar responden tampaknya telah mengikuti program yang dicanangkan oleh pemerintah yakni dengan memiliki jumlah anak yang relatif sedikit. Ini menunjukkan bahwa tingkat kepedulian responden sangat tinggi terhadap kesejahteraan keluarga. Di tambah lagi karena umur responden yang masih relatif muda. Dari tabel menunjukkan bahwa yang mempunyai anak 0-2 orang berjumlah 20 responden (95,24%) dan yang mempunyai anak 3-4 orang adalah berjumlah 1 responden (4,76%).

## BAB IV

### ANALISA DATA

Dalam mewujudkan kehidupan yang lebih baik setiap individu memiliki berbagai upaya. Keinginan-keinginan secara individu dalam mengupayakan kehidupan yang lebih baik tidak terlepas dari berbagai hal yang melatarbelakanginya. Hal-hal yang melatarbelakangi tersebut dapat kita katakan sebagai motivasi yang berarti dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak lainnya yang berasal dari dalam maupun dari luar diri pelaksana upaya itu sendiri.

Motivasi yang berasal dari dalam diri yaitu yang berupa hasrat akan sesuatu. Disamping itu juga diikuti dengan pengaruh lingkungan yang akan mewarnai motivasi yang akan terbentuk. Keduanya akan saling mempengaruhi dalam setiap pembentukan motivasi. Artinya motivasi bersumber dari kebutuhan-kebutuhan dalam diri yang disertai dengan faktor-faktor luar. Kebutuhan-kebutuhan yang ada akan saling menyesuaikan dengan lingkungan yang ada sehingga pemenuhannya akan lebih sempurna.

#### **4.1 Motivasi memenuhi kebutuhan pokok**

Manusia dalam usahanya untuk memenuhi keperluan kebutuhan-kebutuhan hidupnya secara sempurna untuk mencapai suatu keadaan yang sejahtera sangat sulit karena pada dasarnya manusia memiliki rasa yang serba kekurangan. Dimana jika kebutuhan yang diharapkan sudah didapatkan maka akan timbul kebutuhan lain yang diharapkan. Adapun kebutuhan manusia menurut Maslow terdiri atas kebutuhan fisik, rasa aman, kasih sayang, penghargaan dan aktualisasi diri. Kebutuhan tersebut

dinamakan kebutuhan utama atau basic need. Sumardi (1985:5) menyatakan bahwa basic need atau kebutuhan pokok itu sering di singkat dengan sebutan P5 yaitu kebutuhan perut, pakaian, perumahan, penghargaan dan partisipasi dalam masyarakat.

Kebutuhan manusia yang tersebut diatas haruslah dapat terpenuhi. Untuk mengetahui motivasi kerja pramuniaga akan kebutuhan pokok tersebut dapat di lihat pada item-item pertanyaan (definisi operasional). Dari 21 responden yang diteliti terdapat berbagai variasi jawaban. Untuk mengetahuinya dapat di lihat pada tabel berikut:

**Tabel 7. Motivasi Bekerja Responden**

No.	Motivasi Bekerja	Frekuensi	Persentase
1.	Ekonomi	20	95,23
2.	Karir	1	4,76
	Jumlah	21	100

Sumber: Data primer tahun 2000

Berdasarkan data tabel 7 diatas dapat di ketahui bahwa dari 21 responden yang di teliti, terdapat 20 responden ( 95,23%) menyatakan alasan bekerja sebagai pramuniaga karena motivasi ekonomi. Dari jumlah tersebut menunjukkan dorongan seseorang untuk bekerja sebagai pramuniaga karena alasan untuk mendapatkan penghasilan guna pemenuhan kebutuhan pokok lebih dominan dari pada alasan karir yang hanya berjumlah 1 ( 4,76%) responden.

Kenyataannya dari penelitian yang dilakukan menunjukkan sebagian besar responden terdorong bekerja di Alfa karena ingin memenuhi kebutuhan pokok keluarganya. Hal ini karena responden adalah sebagai kepala rumah tangga yang bertanggung jawab untuk memberikan nafkah pada keluarganya. Responden menilai bahwa penghasilan yang akan diterima dapat mencukupi kebutuhan keluarganya. Hal ini karena menurut pandangan responden mengenai penghasilan yang ditetapkan,

Alfa tergolong memiliki kredibilitas dalam menilai hasil pekerjaan karyawannya sesuai dengan kemampuan. Perusahaan dalam hal ini mempertimbangkan baik skill karyawannya ataupun kemampuan perusahaan itu sendiri. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 8. Pandangan Responden tentang Kelebihan Alfa**

No.	Kelebihan Alfa	Frekuensi	Persentase
1.	Gaji	17	80,95
2.	Jaminan kesejahteraan	4	19,05
		21	100

Sumber: Data primer tahun 2000

Dari tabel 8 diatas terdapat 17 ( 80,95%) responden yang memandang pemberian gaji lebih baik daripada tempat lain. Sedangkan mengenai kelebihan lain yang diterima oleh responden adalah dengan diberikannya jaminan kesejahteraan sosial. Responden yang menjawab mengenai jaminan sosial ini hanya 4 ( 19,05%) responden. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden terdorong untuk bekerja di Alfa sebagai pramuniaga dikarenakan motif ekonomi. Hal ini juga memperkuat keterangan tabel sebelumnya.

Kemudian mengenai adanya dorongan bekerja itu datang dari diri sendiri, keluarga dan teman. Dorongan dari kalangan orang terdekat dengan responden merupakan motivasi yang sangat besar pengaruhnya. Karena untuk orang-orang terdekat tersebutlah responden bekerja guna pemenuhan kebutuhan pokok. Mengenai dorongan dari orang terdekat responden dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 9. Dorongan Bekerja Responden**

No.	Dorongan bekerja responden	Frekuensi	Persentase
1.	Diri sendiri	15	71,43
2.	Keluarga	5	23,81
3.	Teman	1	4,76
		21	100

Sumber: Data primer tahun 2000

Dari tabel 9 diatas terdapat 15 (71,43%) responden terdorong bekerja sebagai pramuniaga karena datang dari diri sendiri. Ini menunjukkan bahwa responden mempunyai tanggungjawab yang tinggi dalam memberikan nafkah kepada keluarganya. Sebab sebagai seorang kepala keluarga menjadikan responden harus dapat menghidupi anggota keluarga yang menjadi tanggungannya. Karena pada setiap reponden memiliki keluarga yang minimal harus menghidupi seorang istri. Hal ini menyebabkan peningkatan pemenuhan kebutuhan hidupnya. Ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 10. Peningkatan Kebutuhan Responden**

No.	Peningkatan kebutuhan responden	Frekuensi	Persentase
1.	Berat	12	57,14
2.	Tidak berat	9	42,86
		21	100

Sumber: Data primer tahun 2000

Dari tabel 10 diatas responden yang menyatakan bahwa ada tuntutan yang memberatkan dalam memenuhi kebutuhan keluarganya sebanyak 12 (57,14%) responden. Mereka adalah responden yang telah berkeluarga. Sedangkan di lapangan terdapat ada responden yang telah memiliki anak dan ada yang belum memiliki anak. Kemudian jika di lihat terdapat perbedaan dalam pemenuhan kebutuhan pokok tersebut , tergantung dari tanggungan yang di miliki oleh responden. Hal ini timbul pada umumnya karena responden merasa semakin banyak tanggungan yang dimiliki

oleh responden maka akan berat beban kebutuhan yang harus dipenuhinya. Sedangkan responden yang menyatakan tidak berat sebanyak 9 (42,86%) responden. Mereka umumnya adalah responden yang belum memiliki anak.

Dari uraian diatas maka motivasi memenuhi kebutuhan pokok sangat mendorong atau memberi motivasi seseorang untuk bekerja sebagai pramuniaga baik berkaitan dengan tuntutan dan tanggungan yang dimiliki dan harapan terpenuhinya kebutuhan tersebut jika bekerja di Alfa.

#### 4.2 Motivasi meningkatkan status sosial

Adanya suatu keinginan untuk meningkatkan status sosial merupakan salah satu indikator dalam motivasi kerja pramuniaga. Karena dengan bekerja ada kesan tersendiri dikalangan masyarakat. Responden tidak di cap lagi sebagai pengangguran karena responden mempunyai peranan dalam hal ini sebagai pramuniaga. Untuk melihat pandangan responden terhadap pekerjaannya sekarang dibanding sebelum bekerja sebagai pramuniaga dapat di lihat pada tabel berikut:

**Tabel 11. Penilaian Responden terhadap Status Sosial sebagai Pramuniaga**

No.	Penilaian responden terhadap status sosial bekerja sebagai pramuniaga	Frekuensi	Persentase
1.	Bergengsi	15	71,43
2.	Tidak bergengsi	6	28,57
	Jumlah	21	100

Sumber: Data primer tahun 2000

Berdasarkan tabel 11 diatas menunjukkan bahwa dari 21 responden yang diteliti, maka sebanyak 15 responden (71,43%) memberikan jawaban bergengsi berarti bahwa pekerjaan sebagai pramuniaga memiliki status yang lebih baik. Ini berarti pula gengsi yang dimiliki responden juga akan lebih baik daripada keadaan sebelumnya. Bekerja sebagai pramuniaga menurut mereka adalah kerja yang



memiliki prestise tersendiri, karena seorang pramuniaga dituntut untuk dapat berpenampilan rapi, mampu melayani dan memuaskan konsumen. Demikian juga sistem swalayan yang diterapkan di Alfa mendorong mereka percaya diri. Sistem swalayan yang membentuk hubungan yang setara antar pelayan dan konsumen atau hubungan keduanya lebih ditentukan karena hubungan manusiawi antar keduanya karena lebih menekankan perilaku yang memuaskan yang menjadi alasan mengapa kerja sebagai pramuniaga memiliki gengsi. Sedangkan responden yang menjawab tidak bergengsi terdapat 6 (28,57%) responden. Tanggapan responden ini karena alasan bahwa pekerjaan sebagai pramuniaga sama seperti pekerjaan lainnya. Karena jika responden hanya memandang bekerja sebagai pramuniaga melihat gengsinya saja maka ia tidak akan mendapatkan pekerjaan. Jadi dengan pekerjaannya sekarang responden merasa bahwa dirinya memiliki status lebih baik daripada sebelum bekerja sebagai pramuniaga, meskipun menurut pandangannya gengsi yang dimilikinya tidak berbeda dengan pekerjaan sebelumnya.

Gengsi selalu berkaitan dengan pandangan dan penilaian orang lain terhadap status yang dimiliki seseorang. Dengan demikian gengsi dan status mencakup adanya pengakuan dari orang lain ( lingkungan sosial). Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 12. Penilaian Lingkungan Sosial terhadap Pekerjaan Responden**

No.	Penilaian lingkungan sosial terhadap pekerjaan responden	Frekuensi	Persentase
1.	Ada pengakuan sosial	14	66,67
2.	Tidak ada pengakuan sosial	7	33,33
	Jumlah	21	100

Sumber: Data primer tahun 2000

Dari tabel 12 diatas menunjukkan bahwa responden yang menyatakan ada pengakuan sosial terdapat 14 (66,67%) responden. Mereka menyatakan ada

pengakuan sosial karena didalam lingkungannya responden merasa mendapatkan pengakuan. Pandangan keluarga dan lingkungan sosial menjadi lebih menghargai dan berarti kepada responden. Sedangkan yang menjawab tidak ada pengakuan terdapat 7 (33,33%) responden. Hal ini karena responden sebagian besar sebelum bekerja sebagai pramuniaga telah memiliki pekerjaan lain. Sehingga responden merasa bahwa dengan bekerja ditempat yang baru tidak membawa perubahan penilaian orang terhadap status yang baru.

#### 4.3 Motivasi memperoleh imbalan

Hal yang bisa diukur dengan indikator ini, diantaranya adalah penghasilan responden setiap bulan. Untuk mengetahui motivasi untuk memperoleh imbalan yang lebih baik dalam hal ini pendapatan yang di perolehnya dapat di lihat pada item-item pertanyaan (definisi operasional), dimana jawaban responden tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 13. Motivasi memperoleh imbalan**

No	Motivasi memperoleh imbalan	Frekuensi	Persentase
1.	Tinggi	17	66,67
2.	Sedang	4	33,33
3.	Rendah	-	-
Jumlah		21	100

Sumber : Data primer tahun 2000

Dari tabel 13 diatas dapat diketahui bahwa responden yang mempunyai pandangan imbalan yang di terimanya itu tinggi atau sesuai dengan upah minimum regional sebanyak 17 (66,67%) responden, berarti pemberian kompensasi/imbalan yang ditetapkan Alfa menurut responden telah sebanding dengan kemampuan kerja dan tingkat pendidikan yang dimiliki karyawannya. Dari jawaban responden tersebut

dapat dikatakan ada persepsi yang positif mengenai imbalan yang diberikan Alfa. Sehingga pendapatan yang diterima responden juga menunjukkan kemampuan menabung, yang berarti bahwa imbalan yang diberikan dapat mencukupi kebutuhannya.

Sedangkan yang mempunyai menjawab sedang sebanyak 4 (33,33%) responden. Umumnya mereka yang menjawab sedang adalah karena mereka seringkali membandingkan dengan bekerja di tempat lain. Namun pada dasarnya dalam pemberian imbalan, pihak perusahaan juga mempertimbangkan faktor-faktor tertentu. Faktor-faktor tersebut berupa:

- a. Keadilan, yakni sistem pengupahan atau penggajian yang di rancang harus mempertimbangkan azas keadilan. Konsep keadilan dalam hal ini berkaitan dengan input-outcome, input atau masukan antara lain meliputi pengalaman / masa kerja, senioritas, jenjang pendidikan, keahlian, beban tugas dan prestasi. Sedangkan outcome atau hasil adalah imbalan yang di peroleh pekerja.
- b. Kemampuan perusahaan, yakni apabila semakin meningkat kemampuan perusahaan maka gaji yang diberikan seyogyanya juga meningkat. Begitu juga sebaliknya, perusahaan jangan memaksakan diri untuk memberikan upah/gaji diluar kemampuannya, karena hal itu dapat membahayakan kelangsungan perusahaan, yang pada gilirannya juga akan merugikan pekerja itu sendiri.
- c. Mengaitkan prestasi, yakni apabila prestasinya semakin baik maka imbalan yang diterimanya juga naik, begitu juga sebaliknya apabila prestasinya biasa-biasa saja maka gajinya pun tidak ada peningkatan.
- d. Peraturan pemerintah, yakni sesuai dengan upah minimum regional. Idealnya, gaji yang diberikan perusahaan diatas sesuai dengan ketentuan pemerintah. Gaji yang memadai akan menimbulkan ketentraman dalam bekerja dan mereka tidak akan berperilaku macam-macam.
- e. Jaminan sosial, yakni meliputi jaminan sosial tenaga kerja, dan biaya kesehatan termasuk didalamnya asuransi keselamatan kerja.

Kelima faktor tersebut diatas merupakan suatu motivasi tersendiri bagi responden untuk bekerja di Alfa. Kemudian jika melihat jaminan sosialnya, responden merasa bahwa sebagai perusahaan besar pasti akan memberikan suatu jaminan sosial guna kesejahteraan karyawan yang dimilikinya. Sehingga jika melihat dari hasil penelitian maka motivasi imbalan merupakan faktor yang dominan dimiliki oleh responden.

#### 4.4 Motivasi Memperoleh Pengalaman Baru

Suatu hal yang perlu di ketahui bahwa faktor yang memotivasi seseorang untuk bekerja tidak semata-mata karena motivasi memenuhi kebutuhan pokok, motivasi meningkatkan status sosial dan motivasi memperoleh imbalan tetapi juga motivasi memperoleh pengalaman baru. Salah satu yang mendorong seseorang untuk memperoleh pengalaman baru karena adanya pengalaman tidak langsung. Pengalaman tidak langsung tersebut adalah dengan melihat keberhasilan orang lain. Sehingga dengan adanya pengalaman tersebut akan menjadikan responden untuk berpacu mengejar prestasi yang secara langsung dialaminya atau dengan melihat pengalaman dari orang lain yang kemudian terdorong untuk mengikuti pengalaman orang lain tersebut. Dari pengalaman orang lain tersebut, responden akan bercermin. Dengan adanya pengalaman yang diterimanya responden akan mempunyai motivasi untuk maju. Untuk melihat penilaian responden terhadap pengalaman orang lain tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 14. Penilaian Responden atas Keberhasilan Orang Lain**

No	Penilaian responden atas keberhasilan orang lain	Frekuensi	Persentase
1.	Senang	16	76,19
2.	Tidak senang	5	23,81
	Jumlah	21	100

Sumber . Data primer tahun 2000

Dari tabel 14 diatas menunjukkan bahwa responden yang memberikan tanggapan senang atas keberhasilan orang lain terdapat 16 (76,19%) responden. Mereka senang karena dengan berhasilnya orang lain tersebut dalam hal ini teman maka responden dapat bercermin atau termotivasi untuk seperti orang lain tersebut. Sedangkan responden yang menjawab tidak senang ada 5 (23,81%) responden. Dalam hal ini responden lebih bersifat masa bodoh terhadap keberhasilan orang lain. Sehingga dari tanggapan tersebut akan membuat responden mempunyai motivasi seperti orang lain tersebut. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 15. Sikap Responden atas Keberhasilan Orang Lain**

No	Sikap responden atas keberhasilan orang lain	Frekuensi	Persentase
1.	Termotivasi untuk maju	17	80,95
2.	Tidak termotivasi untuk maju	4	19,05
	Jumlah	21	100

Sumber : Data primer tahun 2000

Dari tabel 15 diatas terdapat tanggapan responden yang termotivasi untuk maju ada 17 (80,95%) responden. Tanggapan responden tidak termotivasi untuk maju ada 4 (19,05%) responden. Dari tanggapan untuk maju karena pada dasarnya manusia itu ingin selalu menjadi yang terbaik. Dengan pengalaman yang diperoleh dari orang lain maka akan menjadi pemikiran responden. Responden akan bertanya-tanya dalam hatinya mengapa orang lain bisa tapi saya tidak bisa. Hal tersebut nantinya akan menjadikan responden terpacu dalam memperoleh pengalaman baru dalam hal ini keberhasilan orang lain.

Selain pengalaman tidak langsung juga terdapat pengalaman langsung yang di peroleh oleh responden. Dalam penelitian ini yang dimaksud pengalaman langsung tersebut adalah pengalaman mengenai barang-barang yang di perjualkan baik

harganya, mutunya maupun jenisnya. Karena dengan bekerja sebagai pramuniaga secara langsung akan berhadapan barang-barang yang tidak sedikit jenis, harga dan mutunya itu berbeda. Dengan pengalaman tersebut bisa saja responden dapat berusaha di luar jam kerja untuk berwiraswasta dalam hal ini berdagang.

Oleh karena itu responden yang mempunyai motivasi untuk maju adalah responden selalu berusaha untuk menambah wawasannya dalam kehidupan. Baginya dengan bekerja akan menjadikan dirinya dapat mengaktualisasikan segala kemampuan yang dimilikinya. Responden yang termasuk dalam kategori ini adalah responden yang tidak akan pernah puas dengan hasil yang di capainya, ia akan berusaha dan berusaha lagi untuk mencapai sesuatu yang dinginkannya dan berusaha menciptakan inovasi-inovasi dalam pekerjaannya.

Responden yang mempunyai motivasi untuk maju adalah responden yang hanya menerima apa yang di perintahkan oleh atasannya saja. Selain dari perintah atasan maka tidak ia kerjakan. Dalam artian bahwa ia tidak mempunyai tanggungjawab terhadap dirinya sendiri melainkan karena perintah atasan semata. Responden yang masuk dalam kategori ini hanya cukup menerima apa yang telah ada dan tidak ada niat untuk memulai sesuatu yang dianggapnya baru.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Dari hasil penelitian yang dilakukan untuk mengetahui motivasi kerja pramuniaga di PT. Alfa Retailindo, maka penulis dapat menarik kesimpulan. Kesimpulan tersebut sesuai dengan penjelasan yang telah ada pada analisis data, dapat diketahui bahwa dari ke-empat motivasi tersebut ternyata yang menonjol adalah pada motivasi untuk memenuhi kebutuhan pokok dan motivasi untuk memperoleh imbalan. Pada motivasi memperoleh pengalaman baru dikategorikan sedang dan pada motivasi meningkatkan status sosial dikategorikan rendah.

#### **5.2 Saran-saran**

Sesuai dengan kesimpulan yang ada maka penulis ingin memberi saran-saran yang kiranya bermanfaat bagi pelaksanaan kegiatan yang ada di PT. Alfa Retailindo. Saran-saran tersebut adalah:

##### **5.2.1 Bagi Pimpinan**

- a. Lembaga pimpinan tetap menerima adanya mahasiswa dan siswa yang ingin meneliti karena hal tersebut justru akan memberikan masukan yang sangat menguntungkan untuk mengetahui kekurangan dan kebaikan perkembangan selanjutnya.
- b. Dengan adanya persaingan yang semakin ketat antara perusahaan yang bergerak di bidang jasa penjualan barang, maka hendaknya perusahaan lebih memperhatikan mutu dan motif-motif baru sesuai dengan perkembangan jaman dimana manusia terus-menerus haus akan motif-motif baru.
- c. Dalam hal pengadaan barang hendaknya lebih memperhatikan dengan perkembangan mode, dimana mode yang ada selalu berubah terutama bagi

golongan midle class dan elite clas. Sehingga untuk perkembangan selanjutnya Alfa bukan hanya menyediakan barang-barang kebutuhan sehari-hari namun juga mengarah pada pengadaan seperti baju, tas dan sepatu yang mengikuti trend dengan merk yang bonafid.

### 5.2.2 Bagi pramuniaga

- a. Hindarkan seperti kasus di Matahari dimana pembeli merasakan cara kerja/sistim kerjanya **KASAR** seperti kuli pasar Tanjung. Akibat dari cara kerja yang kasar tersebut sering mengakibatkan anak-anak jatuh bahkan orang tuapun terkena lemparan barang.
- b. Supaya tetap mempertahankan sistim kerja yang baik tersebut dan bahkan lebih berbuat lebih baik lagi mengenai sistim kerjanya misalnya kalau mau mengisi barang hendaknya tersedia jam-jam khusus (sebelum toko buka).



DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Asy'ari. 1981. *Pengantar Statistik I*. Yogyakarta; FE UH
- Asyari, Sapari Imam. 1987. *Suatu Petunjuk Praktis Metodologi Penelitian Sosial*. Bogor; Usaha Nasional
- Anoraga, Pandji dan Sri Suyati. 1995. *Psikologi Industri dan Sosial*. Jakarta: PT. Dunia Pustaka Jaya
- As'ad, Muhammad. 1995. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty
- Brown, SR. Parker. 1985. *Sosiologi Industri*. Jakarta; Bina Aksara
- Cholifah, R. Nur. 1997. *Peranan Ibu Dalam Memberikan Pendidikan Seks Pada Anak Usia Remaja*. Universitas Jember
- Dahlan, Aminah Abdullah. 1988. *Hadist Arba'in Annawawiyah*. Bandung: PT. Al Ma'arif
- Gitosudarmo, Indriyo dan I Nyoman Sudita. 1997. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Hadi, Sutrisno. 1989. *Methodologi Research Jilid I*. Yogyakarta; Yayasan Penelitian Fakultas Psikologi UGM
- Handoko, Martin. 1992. *Motivasi Daya Penggerak Tingkah Laku*. Yogyakarta; Kanisius

- Koentjaraningrat. 1983. *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta; Gramedia Pustaka Utama
- Kontz, Harold dan Cyrill O'Donnell. 1989. *Manajemen Jilid II*. Jakarta; Erlangga
- Kartono, Kartini. 1990. *Pengantar Metodologi Riset Sosial*. Bandung; Mandar Maju
- Mannheim, Karl. 1987. *Sosiologi Sistematis*. Jakarta; Ghalia Indonesia
- Purwanto, Ngalim. 1988. *Psikologi Pendidikan*. Bandung; Remadja Karya
- Poerwadarminta, W.J.S. 1995. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta; PN. Balai Pustaka
- Pujianto. 1999. *Pola Interaksi Sosial antar Pedagang Arloji*. Universitas Jember
- Qordowy, Yusuf SM. 1996. *Konsepsi Islam dalam Mengentas Kemiskinan*. Surabaya: PT. Bina Ilmu
- Surachmad, Winarno. 1982. *Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar Metode Ilmiah*. Bandung; Tarsito
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1983. *Metode Penelitian survey*. Jakarta; LP3ES
- Sumardi, Mulyanto. 1985. *Kemiskinan dan Kebutuhan Pokok*. Jakarta; CV. Rajawali
- Sajogyo dan Pudjiwati Sajogyo. 1985. *Sosiologi Pedesaan Jilid I*. Yogyakarta; Gajahmada University

Soekanto, Soerjono. 1985. *Kamus Sosiologi*. Jakarta; Rajawali Press

-----, 1987. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta. Rajawali Press

Supranto, J. 1987. *Metode Riset dan Aplikasinya dalam Riset Pemasaran*. Jakarta;  
FE UI

Siagian, SP. 1988. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta.

Sumarnonugroho, T. 1991. *Sistem Intervensi Kesejahteraan Sosial*. Yogyakarta;  
PT. Hanindita

TAP MPR No. II/MPR/1988. *Garis-Garis Besar Haluan Negara*

Tasmara, Toto. 1995. *Etos Kerja Pribadi Muslim*. Yogyakarta: PT. Dana Bakti  
Wakaf

Vembriarto, ST. 1977. *Pendidikan Sosial Jilid I*. Yogyakarta; Yayasan  
Pendidikan Paramita

Wirjosoemarto. 1979. *Penelitian Pekerjaan Sosial (Social Work Research)*.  
Bandung; Penerbit Balai Latihan dan pendidikan Tenaga Kerja BPITS

## DAFTAR QUESTIONER

### I. Identifikasi Responden

1.1 Nama lengkap : .....

1.2 Jenis kelamin : .....

1.3 Tempat/ Tanggal lahir : .....

1.4 Agama : .....

1.5 Pendidikan terakhir : .....

a. SD/MI Tamat/ Tidak tamat

b. SMP/MTS Tamat/ Tidak tamat

c. SMA/MAN Tamat/ Tidak tamat

d. Akademi Tamat/ Tidak tamat

e. Universitas Tamat/ Tidak tamat

1.6 Status perkawinan : a. Kawin  
b. Belum kawin

1.7 Alamat : a. Asal : .....

b. Jember : .....

1.8 Mulai bekerja sejak : .....

1.9 Berapa penghasilan anda perbulan ? .....

## II. Motivasi memenuhi kebutuhan pokok

- 2.1 Motivasi apa yang mendasari anda memilih bekerja di Alfa ?
  - a. Ekonomi
  - b. Karir
- 2.2 Menurut anda apa kelebihan yang di peroleh di bandingkan dengan pramuniaga di tempat lain ?
  - a. Gaji tinggi
  - b. Kesejahteraan terjamin
- 2.3 Dari mana anda mendapat dorongan untuk bekerja?
  - a. Diri sendiri
  - b. Keluarga
  - c. Teman
- 2.4 Apakah anda merasakan bahwa kebutuhan anda semakin lama semakin meningkat?
  - a. Meningkat
  - b. Tidak meningkat
- 2.5 Dengan penghasilan yang di peroleh oleh keluarga, apakah kebutuhan lain selain kebutuhan pokok dapat terpenuhi?
  - a. Terpenuhi
  - b. Cukup terpenuhi
  - c. Kurang terpenuhi

## III. Motivasi meningkatkan status sosial

- 3.1 Menurut anda, apakah bekerja sebagai pramuniaga akan memiliki gengsi yang lebih tinggi di banding sebelum bekerja ?
  - a. Memiliki gengsi
  - b. Tidak memiliki gengsi
- 3.2 Apakah anda mendapat pengakuan sosial dari lingkungan tempat tinggal anda?
  - a. Ada pengakuan sosial
  - b. Tidak ada pengakuan sosial
- 3.3 Bagaimana respon lingkungan tempat tinggal terhadap pekerjaan anda?
  - a. Baik
  - b. Tidak baik

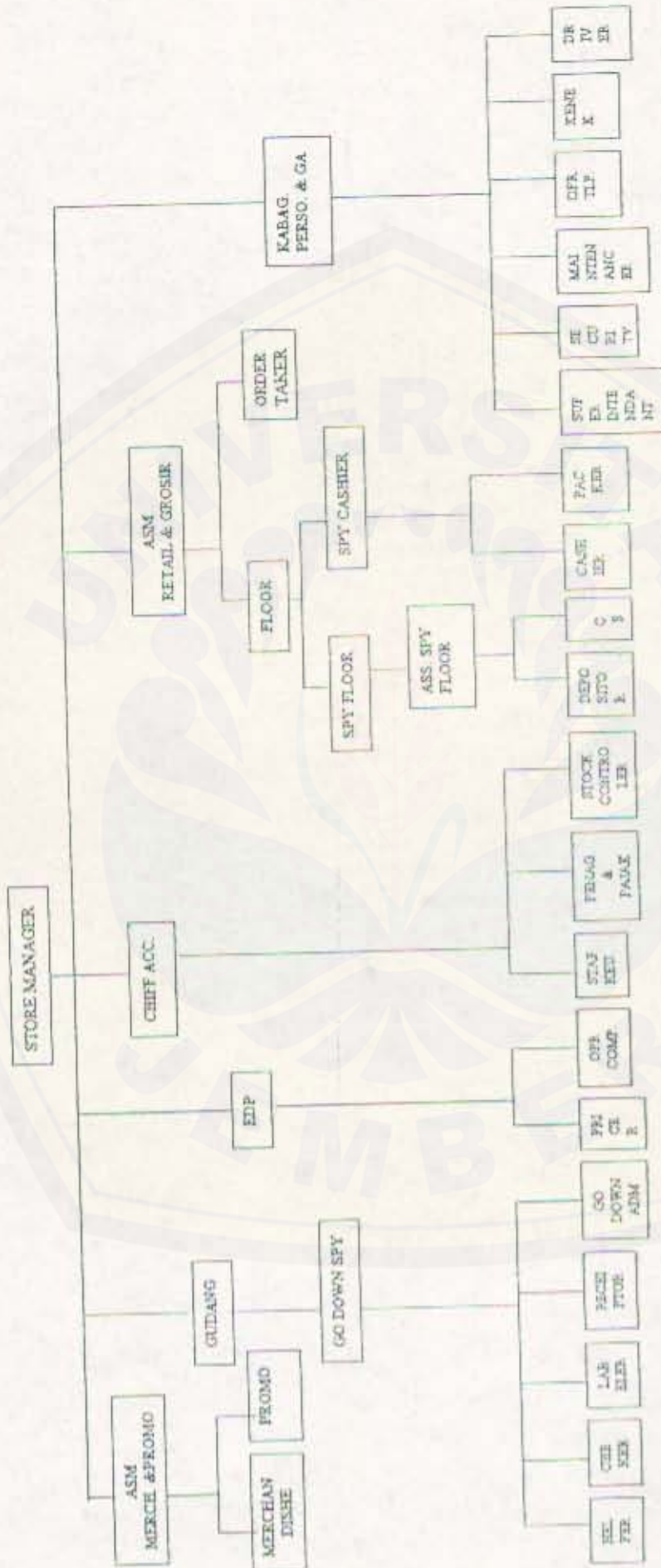
#### IV. Motivasi memperoleh imbalan

- 4.1 Ketika akan bekerja sebagai pramuniaga, apakah anda merasa yakin dengan kemampuan perusahaan dalam membayar gaji tinggi?
- Ya
  - Tidak
- 4.2 Apakah anda merasa dengan bekerja sebagai pramuniaga di Alfa, anda mendapatkan jaminan sosial?
- Ya
  - Tidak
- 4.3 Jika melihat dari pendidikan anda, apakah gaji tersebut sesuai dengan pekerjaan anda sebagai pramuniaga ?
- Sangat sesuai
  - Cukup sesuai
  - Tidak sesuai

#### V. Motivasi memperoleh pengalaman baru

- 5.1 Bagaimana perasaan anda jika ada teman anda yang berhasil ?
- Sangat senang
  - Cukup senang
  - Tidak senang
- 5.2 Bagaimana tanggapan anda terhadap keberhasilan orang lain ?
- Sangat termotivasi untuk maju
  - Tidak termotivasi untuk maju
- 5.3 Apakah dengan bekerja sebagai pramuniaga pergaulan anda bertambah luas ?
- Bertambah luas
  - Cukup bertambah luas
  - Tidak bertambah luas

# STRUKTUR ORGANISASI PT. ALFA RETALINDO CABANG JEMBER



SUMBER: PT. ALFA RETALINDO CABANG JEMBER TAHUN 2000

## Rekapitulasi 1. Identitas Responden

No. Responden	Divisi	Asal	Umur (tahun)	Jenis Kelamin	Status Perkawinan	Pendidikan	Pendapatan (Rp)	Jumlah Tanggungan (Orang)
1.	Dry Food	Jember	33	L	K	SLTA	350.000	3
2.	Dry Food	Jakarta	31	L	K	SLTA	300.000	1
3.	Dry Food	Banyuwangi	25	L	K	SLTP	300.000	-
4.	Dry Food	Kediri	27	L	K	SLTA	350.000	1
5.	Soft Line	Malang	26	L	K	SLTA	350.000	-
6.	Soft Line	Lumajang	24	L	K	SLTA	300.000	-
7.	Soft Line	Jember	27	L	K	STM	350.000	-
8.	Soft Line	Jember	29	L	K	STM	300.000	1
9.	Soft Line	Jember	27	L	K	SLTA	300.000	2
10.	Soft Line	Jember	30	L	K	SMEA	350.000	2
11.	Soft Line	Jember	28	L	K	MAN	250.000	-
12.	Soft Line	Jember	31	L	K	SLTA	350.000	2
13.	Hard Line	Jember	29	L	K	SMEA	300.000	-
14.	Hard Line	Jember	26	L	K	SPbMA	250.000	-
15.	Hard Line	Jember	27	L	K	SLTA	300.000	1
16.	Gudang	Jember	31	L	K	SLTA	200.000	2
17.	Gudang	Jember	29	L	K	SLTA	200.000	1
18.	Front End	Jember	28	L	K	SLTA	400.000	2
19.	Front End	Jember	25	L	K	SLTA	350.000	-
20.	Front End	Jember	28	L	K	SPG	350.000	1
21.	Front End	Malang	31	L	K	SLTA	400.000	2

Sumber: Data sekunder PT. ALFA RETAILINDO





DEPARTEMEN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN RI  
UNIVERSITAS JEMBER  
LEMBAGA PENELITIAN

Alamat : Jl. Veteran No.3 Telephone (0331) 422723 Fax. (0331) 425540  
Jember (68118)

Nomor : //501J25.2/PG/99

29 Desember 1999

Lampiran :

Perihal :

*Pemohonan ijin mengadakan Penelitian*

Kepada :

Yth, Sdr. Pimpinan  
ALFA Departemen Store Jember  
di-  
JEMBER

Bersama ini kami sampaikan dengan hormat permohonan *ijin* mengadakan penelitian untuk memperoleh data :

Nama / NIM / Jurusan	MUTIAH / E1B1 95 126
Dosen/Mahasiswa	Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember
Alamat	Jl. Karimata Gg. Merpati No. 1A Jember
Judul Penelitian	Motivasi Kerja Pramuniaga (Suatu Studi Deskriptif di Alfa Departemen Store Kabupaten Jember)
Di Daerah	Kabupaten Jember
Lama Penelitian	3 (tiga) Bulan

Untuk pelaksanaan *penelitian* tersebut di atas, mohon bantuan serta perkenan Saudara untuk memberikan ijin kepada dosen/mahasiswa tersebut dalam mengadakan *penelitian* sesuai dengan judul di atas.

Demikian atas perkenan dan bantuan Saudara diucapkan terima kasih.



Tembusan Kepada Yth. :

1. Sdr. Dekan Fakultas Universitas Jember
2. Dosen/Mahasiswa ybs.

PEMERINTAH KABUPATEN DAERAH TK II JEMBER  
KANTOR SOSIAL POLITIK  
Jalan Kartini No 3 Telp. 487732  
J E M B E R

Jember, 20 Desember 1999

Nomor : 072 /488 /330.36/99  
Sifat : Penting  
Aspek : -  
Perihal : SURVEY / RESEARCH

K e p a d a  
Yth. Sdr. Pimpinan **Alfa Gudang Rabat**  
Jember

di  
J E M B E R

Dasar surat Keterangan Ketua Lembaga Penelitian Universitas  
Jember tanggal 18 Desember 1999, Nomor : 1052/J.25.2/PG/1999  
Perihal permohonan ijin Survey/Research.

Demi kelancaran serta kemudahan dalam pelaksanaan  
Survey/ Research dimaksud diminta kepada Saudara untuk  
memberikan bantuan berupa data/ keterangan yang diperlukan  
oleh :

N a m a : M U T I A H  
Alamat : JL. KARIMATA Gg. HERPATI NO. 1A JEMBER  
Pekerjaan : MHS. FISIP UNIV. JEMBER  
Keperluan : SURVEY / RESEARCH  
Waktu : 18 DESEMBER 1999 s/d 18 MARET 2000  
Peserta : --  
Judul : MOTIVASI KERJA PRAKTIKA ( Suatu studi deskriptif -  
di ALFA Departemen Store Kabupaten Jember ).

Demikian atas perhatian serta bantuannya kami ucapkan  
terima kasih.

An. BUPATI KEPALA DAERAH TK II JEMBER  
KEPALA KANTOR SOSIAL POLITIK



*[Signature]*  
GIYONO SUTOMO

TEMBUSAN : Kepada Yth.

1. Sdr. Kapolres Jember;
2. Sdr. Dan Dim 0824 Jember;
3. Sdr. Rektor Univ. Jember.
4. Sdr.
5. Sdr.



No. : 019/TGR-JR/EX/III-2000  
Hal : Keterangan Selesai Penelitian

Kepada Yth,  
Ketua Lembaga Penelitian  
Universitas Jember  
di  
Jember

Dengan Hormat,

Bersama ini kami beritahukan bahwa kami memberikan ijin penelitian guna penyusunan skripsi dengan nama tersebut dibawah ini :


Nama : MUTIAH  
Alamat : Jl. Karimata CC Merpati No. 1 A Jember  
Mahasiswa : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Adapun waktu yang dapat kami berikan adalah selama 3 ( tiga ) bulan sejak bulan Januari s/d Maret 2000 dan untuk jadwalnya kami atur kemudian

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Jember, 18 Maret 2000



  
Nuria  
Kadiv Personalia

Tembusan :

1. Sdr. Dekan FISIP
2. Sdr. Mutiah
3. Arsip

PT ALFA RETAILINDO

Jalan Hayam Wuruk 71 Jember Telp. (0331) 422091 - 422012 - 422093 Fax (0331) 422087