

**MOTIF BEKERJA CALON PEGAWAI PT. PLN (PERSERO)
(STUDI PADA ANGKATAN 38 PT. PLN (PERSERO) KANTOR PUSAT)**

JURNAL ILMIAH

Disusun oleh :

**Ferry Kurniawan
115020109111001**



**JURUSAN ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
MALANG
2015**

LEMBAR PENGESAHAN PENULISAN ARTIKEL JURNAL

Artikel Jurnal dengan judul :

MOTIF BEKERJA CALON PEGAWAI PT. PLN (PERSERO) (STUDI PADA ANGKATAN 38 PT. PLN (PERSERO) KANTOR PUSAT)

Yang disusun oleh :

Nama : Ferry Kurniawan
NIM : 115020109111001
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : S1 Ilmu Ekonomi

Bahwa artikel Jurnal tersebut dibuat sebagai ***persyaratan ujian skripsi*** yang dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 26 Agustus 2015

Malang, 27 Agustus 2015

Dosen Pembimbing,

Dr. Asfi Manzilati., SE., ME.,

NIP.19680911 199103 2 003

MOTIF BEKERJA CALON PEGAWAI PT. PLN (PERSERO)
(STUDI PADA ANGKATAN 38 PT. PLN (PERSERO) KANTOR PUSAT)

Ferry Kurniawan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

Email: f3rry.kurniaw4n@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui motif yang menjadi alasan memilih bekerja di PT. PLN (Persero), dan mengetahui harapan calon pegawai PT. PLN (Persero) angkatan 38 setelah diangkat menjadi pegawai PT. PLN (Persero)

Data pada penelitian ini adalah data primer dan menggunakan analisis menggunakan teknik triangulasi data.

Hasil penelitian menunjukkan motif calon pegawai PT. PLN (Persero) adalah memenuhi kebutuhan primer, kebutuhan keamanan dan keselamatan, kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan berinteraksi, menjadi lebih dipertimbangkan dalam komunitasnya, aktualisasi dirinya adalah sebagai calon pegawai PT. PLN (Persero) sedangkan harapannya agar mendapatkan gaji yang besar dan dapat menambah aset diri.

Dengan melihat hasil dari penelitian, peneliti berkesimpulan motif calon pegawai PT. PLN (Persero) angkatan 38 bekerja di PT. PLN (Persero) adalah Hygiene factors, terdiri dari Physiological needs, Safety and security needs, Social needs dan Motivator factors, terdiri dari Esstem needs dan Self-actualisation needs.

Sedangkan harapan calon pegawai PT. PLN (Persero) jika diterima menjadi pegawai tetap PT. PLN (Persero). Hal ini berkenaan dengan temuan peneliti yang menyatakan bahwa calon pegawai PT. PLN (Persero) memiliki ekspektasi mendapatkan penghasilan cukup besar setelah bekerja dengan giat sehingga dapat memiliki dan menambah aset berharga untuk memenuhi segala kebutuhannya.

Kata kunci: calon pegawai PT. PLN (Persero), harapan, motif

A. PENDAHULUAN

Hasil Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) oleh Badan Pusat Statistik (BPS) pada Februari 2013 memaparkan, proporsi penganggur yang sama sekali tidak bekerja (*open unemployment*) serta yang pendidikan sarjana masih cukup tinggi. Angkanya mencapai 360 ribu orang atau sekitar 5,04 persen dari total penganggur yang mencapai 7,17 juta orang.

Para penganggur akademik sejatinya adalah potensi yang hilang (*potential loss*). Bayangkan, bila mereka bekerja dan menerima upah minimum sebesar Rp1,5 juta per bulan, itu artinya kehilangan potensi pendapatan mencapai 6,5 triliun dalam setahun. Dan, besarnya kehilangan itu bakal bertambah bila biaya yang telah dikeluarkan pemerintah untuk penyelenggaraan pendidikan tinggi juga ikut diperhitungkan.

Sebetulnya, jumlah penganggur akademik dan potensi yang hilang akan lebih besar lagi bila definisi penganggur diperluas hingga mencakup mereka yang setengah menganggur (jam kerja kurang dari jam kerja normal) dan mereka yang bekerja namun lapangan pekerjaan yang digeluti tak sesuai dengan kualifikasi pendidikan dan kompetensi yang dimiliki (*disguised unemployment*).

Dalam soal ini, hasil Sakernas menunjukkan fakta yang sedikit miris. Betapa tidak, dari sekitar 7,9 juta angkatan kerja berpendidikan sarjana yang bekerja pada Februari 2013, sekitar 9,8 persennya adalah pekerja di sektor informal. Itu artinya, tak sedikit angkatan kerja berpendidikan sarjana yang tak terserap di sektor formal. Mereka terpaksa mengadu nasib di sektor informal untuk memperoleh pendapatan, meski lapangan pekerjaan yang digeluti tak sesuai atau lebih rendah dari kualifikasi pendidikan dan kompetensi yang dimiliki.

Secara faktual, saat ini sektor informal lebih mendominasi struktur ketenagakerjaan. Dari 114,02 juta angkatan kerja yang bekerja pada Februari 2013, sekitar 60 persennya bergelut di sektor informal. Selain itu, penyerapan angkatan kerja juga masih didominasi oleh sektor pertanian. Pangsanya mencapai 35 persen terhadap penyerapan angkatan kerja. Padahal, sektor pertanian lebih bersifat padat karya (*labour-intensive*) ketimbang *knowledge intensive*.

Hal tersebut sangat bertentangan dengan pasal 5 Undang-undang nomor 13 tahun 2003 bahwa “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”.

Secara periodik, PT. PLN (Persero) mengadakan rekrutmen personel. Perekrutan personel ini memberikan kesempatan kepada orang-orang untuk mendapatkan pekerjaan. Namun dalam penyaringan personel dipandang menyulitkan karena hanya menyisakan personel yang memenuhi kualifikasi saja. Fakta di lapangan menggambarkan bahwa tidak semua orang berkesempatan untuk bekerja karena yang diterima adalah orang-orang yang memenuhi kualifikasi dari PT. PLN (Persero). Sehingga masing-masing personel berkompetisi untuk diterima di PT. PLN (Persero). Dengan begitu banyaknya personel yang ingin bekerja di PT. PLN (Persero) maka peneliti berminat untuk melakukan penelitian mengenai motif bekerja calon pegawai PT. PLN (Persero) angkatan 38.

B. KAJIAN PUSTAKA

Pasar Tenaga Kerja

Proses terjadinya penempatan atau hubungan kerja melalui penyediaan dan permintaan tenaga kerja dinamakan pasar kerja (Payaman J. Simanjuntak 1985:3)

Pengangguran

Menurut Frank dan Bernanke (2007) pengangguran (*unemployment*) adalah seseorang yang tidak mendapatkan pekerjaan dalam waktu tertentu tetapi tetap berusaha mendapatkan pekerjaan tersebut. Sedangkan tingkat pengangguran (*the unemployment rate*) adalah tingkat pengangguran yang dihitung dengan membagi jumlah pengangguran terhadap *labor force*.

Sektor Usaha Formal

Jan Breman (1980:1-35) berpendapat sektor formal digunakan dalam pengertian pekerja bergaji, seperti pekerjaan dalam industri dan kantor pemerintah.

Teori Motivasi Maslow

Menurut Manullang (2013: 144) tingkat kebutuhan manusia dibagi 5, yaitu fisiologis, keamanan, social, ego (penghargaan), dan penunjukan diri.

Teori Motivasi Herzberg

- Faktor motivasional merupakan hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang, antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain
- Faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang atau pemeliharaan

Tingkat Harapan Vroom

Vroom yang secara khusus memformulasikan teori expectancy mengajukan 3 (tiga) konsep konsep dasar, yaitu : (1) Valence atau kadar keinginan seseorang; (2) Instrumentality atau alat perantara; (3) Expectancy atau keyakinan untuk mewujudkan keinginan itu sendiri (Gary Dessler, 1983: 66).

C. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pada penelitian ini peneliti menggunakan penelitian kualitatif, wawancara dan observasi langsung data primer..

Unit Analisis

Menurut Babbie (2005:95) Unit analisis berarti apa atau siapa yang sedang diteliti. Unit analisis dalam penelitian ini adalah motif bekerja calon karyawan PT. PLN (Persero) dan harapan calon pegawai PT. PLN (Persero) setelah diterima menjadi pegawai

Sumber Data

Data primer adalah sumber data utama dalam penelitian. Menurut Bordens (2005:61) data primer adalah salah satu laporan yang berisi penelitian lengkap, termasuk semua rincian yang diperlukan untuk menduplikasi studi. Suatu data primer penelitian meliputi deskripsi dari dasar pemikiran penelitian, subjeknya, aparat, produsen, hasil dan referensi. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dari wawancara yang dipandu dengan kuesioner dengan pertanyaan tertutup yang berisi informasi mengenai responden. Informasi tersebut meliputi tingkat pendidikan, latar belakang sosial, dan motif kerja.

Informan

Informan adalah seseorang yang fasih dalam fenomena sosial yang anda ingin pelajari dan yang bersedia untuk memberitahu anda dan yang bersedia untuk memberitahu anda apa yang ia tahu tentang hal itu (Babbie, 2005:191). Kriteria yang akan menjadi informan kunci menurut kebutuhan akan penelitian adalah calon pegawai PT. PLN (Persero) angkatan 38 itu sendiri.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan observasi.

Instrumen Penelitian

Dapat dikatakan bahwa peneliti sebagai instrument kunci para peneliti kualitatif mengumpulkan sendiri data melalui dokumentasi, observasi perilaku, atau wawancara dengan para partisipan. Peneliti bisa saja menggunakan protocol tetapi diri mereka sendirilah yang menjadi satu-satunya instrument dalam mengumpulkan informasi (Creswell, 2010:261).

Teknik Analisis Data

Content analysis digunakan saat adanya kebutuhan menganalisis tulisan atau rekaman perbincangan untuk terjadinya masalah tertentu atau peristiwa (Muhadjir: 2000).

Teknik Validitas

Teknik validitas dalam penelitian ini menggunakan triangulasi data. Triangulasi dapat dilakukan dengan menggunakan teknik yang berbeda (Nasution, 2003:115) yaitu wawancara, observasi dan dokumen. Triangulasi ini selain digunakan untuk mengecek kebenaran data juga dilakukan untuk memperkaya data. Selain itu triangulasi juga dapat berguna untuk menyelidiki validitas tafsiran peneliti terhadap data, karena itu triangulasi bersifat reflektif.

D. PEMBAHASAN DAN HASIL

Gambaran Umum PT. PLN (Persero)

PT. PLN (Persero) merupakan perusahaan penyedia jasa kelistrikan terbesar di Indonesia. Dengan visi untuk “Diakui sebagai Perusahaan Kelas Dunia yang Bertumbuh kembang, Unggul dan Terpercaya dengan bertumpu pada Potensi Insani”, PT. PLN (Persero) berkomitmen untuk melistriki seluruh Nusantara. PT. PLN (Persero) percaya bahwa potensi insani merupakan aset terbesar dan masa depan perusahaan, karenanya PT. PLN (Persero) sangat teliti demi mendapatkan calon-calon pemimpin masa depan.

Sebelum menjadi pegawai PT. PLN (Persero) para calon pegawai harus melewati tahap seleksi administrasi hingga on job training. Karena gajinya yang kompetitif, maka menjadi pegawai PT. PLN (Persero) merupakan dambaan banyak masyarakat.

Motif Bekerja calon pegawai PT. PLN (Persero)

Dengan menganalisis teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow dan Herzberg dari buku Suwatno yang berjudul Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis (2011), motif-motif kerja calon pegawai PT. PLN (Persero) dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu hygiene factors dan motivator factors.

1. Hygiene factors

a. Physiological Needs

Bekerja dalam sektor formal terkhususnya BUMN tentunya digunakan untuk memenuhi kebutuhan primer maupun kebutuhan lainnya. Temuan yang didapatkan adalah adanya perbedaan pemenuhan kebutuhan yang ingin dicapai. Perbedaan ini merujuk pada informan yang menggunakan pendapatannya untuk kebutuhan primer ataupun kebutuhan yang lainnya.

Salah satunya adalah RAN, orang yang menjadikan pekerjaannya di PT. PLN (Persero) untuk memenuhi kebutuhan primernya. Kebutuhan primer disini dapat berupa pakaian seperti kemeja, celana, tas dan sepatu. Hal ini dilakukan untuk menunjang penampilan calon pegawai supaya dapat melayani konsumen dengan maksimal.

Hal serupa disampaikan oleh AFF yang menggunakan gajinya untuk memenuhi kebutuhan primer seperti membayar kos, makan, dan membeli pakaian.
“buat nyari nafkah..”

Pernyataan ini diutarakan AFF karena keadaan ekonomi yang terjadi kepadanya. AFF mempunyai latar belakang keluarga yang tergolong sederhana. Keadaan tersebut membuat AFF harus bisa memenuhi kebutuhan primernya sendiri. Pemenuhan kebutuhan ini harus dilakukannya sendiri karena melihat latar belakang ekonomi AFF & AP akan dijelaskan di dalam Boks 4.2

Boks 4.2

Mengapa AFF & AP memilih PT. PLN Persero?

AFF berumur 25 tahun. AFF mempunyai latar belakang keluarga yang dapat dikatakan sebagai keluarga yang *sederhana*. Ayah dan ibunya hanyalah seorang pedagang yang berjualan di pasar. Maka dari itu AFF tidak ingin hanya menjadi beban saja bagi keluarganya.

Keadaan seperti ini membuat AFF harus bisa memenuhi kebutuhannya dengan caranya sendiri. Apalagi tidak adanya bantuan berupa uang dari orang tuanya. Orang tuanya mengirim uang sekiranya saja. Hal itupun terjadi jika AFF memintanya.

Sekarang, setelah diterima di PT. PLN (Persero) dia berpenghasilan 4,3 juta per bulan AFF tidak merasa kekurangan lagi dalam memenuhi kebutuhan hidup. Hanya saja AFF harus rela ditempatkan di Papua. Bahkan AFF sekarang bisa memberikan uang untuk keluarganya di Jawa.

Sedangkan AP berlatar belakang keluarga petani, dimanapun penempatannya, AP ingin mandiri dengan mencukupi kebutuhannya sendiri, makan dan bisa membeli baju tanpa membebani orang tua lagi, syukur bisa mambantu adiknya sekolah.

Sumber : Data lapangan hasil wawancara 2014

Sedikit berbeda dari pernyataan AFF di atas yang memiliki motif untuk memenuhi kebutuhan primer, SH bekerja di PT. PLN (Persero) hanya untuk memperoleh pendapatan lebih. Pendapatan lebih bukan untuk memenuhi kebutuhan primernya. Pendapatannya tersebut digunakan SH untuk melakukan kegiatan konsumsi. Namun, bukan konsumsi secara primer tetapi lebih untuk memenuhi kebutuhan tersiernya. Pernyataan ini dikutip langsung dari pernyataan SH sendiri yang mengatakan bahwa :

“Kalo sekarang jadi bisa beli barang bermerk dan bisa saving juga..”

Pendapatannya sebenarnya lebih digunakan sebagai alat pemuas keinginan untuk melakukan konsumsi.

Boks 4.3

Gaya Hidup atau Kebutuhan Hidup

Keinginan dan kebutuhan adalah sebuah perbedaan yang mencolok. Keinginan adalah perihal ingin, hendak, dan hasrat (kamus besar bahasa Indonesia 536:2011). Oleh karena itu keinginan mengindikasikan hal-hal yang menjadi keinginan namun belum tentu hal itu penting ataupun menjadi kebutuhan yang harus untuk di penuhi.

Kebutuhan adalah hal yang dibutuhkan ataupun diperlukan. Pengertian ini lebih menekankan kepada sesuatu hal yang dibutuhkan dibandingkan dengan sesuatu yang menjadi keinginan untuk dimiliki. Hal ini adalah 2 konsep yang berbeda, yaitu, konsep ekonomi dan konsep psikologi. Konsep ekonomi yang mengacu kepada pemenuhan kebutuhan, sedangkan konsep psikologi yang mengarah kepada keinginan.

Contoh dari 4 informan yang bekerja sebagai calon pegawai PT .PLN (Persero) menjadi temuan yang berbeda dalam memenuhi kebutuhan ekonominya. SH yang cenderung untuk memenuhi keinginannya untuk bisa melakukan konsumsi yang lebih, sedangkan AFF, RAN, dan AP adalah orang yang cenderung untuk memenuhi kebutuhan primer untuk bisa hidup. Temuan ini memberitahukan tujuan yang menjadi dasar seseorang memilih untuk bekerja sebagai calon karyawan PT. PLN (Persero). 4 informan yang berbeda, berbeda pula tujuan mereka untuk bekerja.

Sumber: Data lapang hasil wawancara 2014

b. Safety and security needs

Kebutuhan keselamatan dan keamanan adalah kebutuhan yang termasuk kepada kebutuhan akan keselamatan fisik dari bahaya, serta keamanan finansial tercukupi untuk dapat menjalankan kehidupan. Hal ini adalah kebutuhan yang paling penting berikutnya dalam kebutuhan hirarki. Hal ini juga termasuk mempunyai hidup yang bebas dari bahaya dan hidup yang teratur untuk memenuhi jaminan dalam kesehatan.

Keselamatan secara fisik sudah menjadi bagian penting dalam sebuah pekerjaan. Pekerjaan-pekerjaan yang terlibat di dalam sektor formal, seperti PT. PLN (Persero) bekerjasama dengan berbagai asuransi seperti asuransi jiwa, hari tua, dan lain sebagainya. Hal itu membuat calon pegawai merasa tenang karena faktor keselamatan dan keamanan diperhatikan betul oleh pihak perusahaan.

Adanya DPLK (Dana Pensiun Lembaga Keuangan) dari berbagai mitra seperti BRI, BNI, AIA, dan JIWasraya menambah nilai plus PT. PLN (Persero) di mata para calon pegawai. Jaminan hari tua yang dijanjikan PT. PLN (Persero) membuat calon pegawai semakin termotivasi untuk bekerja dengan giat di perusahaan kelistrikan ini. Seperti yang diungkapkan oleh AP berikut ini

“Enak aja sih bang kayanya..masa tua terjamin.”

Dana Pensiun adalah hal yang utama

Dari hasil wawancara dengan informan AP, SH dan RAN diperoleh kesimpulan bahwa salah satu alasan mereka memilih bekerja di PT. PLN (Persero) adalah karena jaminan hari tua yang ditawarkan PT. PLN (Persero). Jaminan hari tua berupa dana pensiun merupakan hal yang sangat berpengaruh saat memutuskan bekerja di PT. PLN (Persero). Hal ini sesuai dengan pendapat SH yang merasa terberkati dengan adanya dana pensiun dibanding pekerjaannya yang dulu di sektor informal yang tidak ada dana pensiun.

“lebih tentrem soale pas hari tua tanpa harus bekerja pun kita tetep dapet gaji” kata SH.

“ono jaminan lah bro...seenggak-enggak e nek aku wis gak ono tetep enek sing nyukupi anak bojoku mbesok” kata AP

“ada jaminan bang..besok kalo udah gak bisa kerja tetep ada yang gaji”, kata RAN
Pendapat-pendapat di atas tersebut membuktikan bahwa dana pensiun adalah hal yang sangat dipertimbangkan oleh calon karyawan PT. PLN (Persero) angkatan 38 saat memutuskan untuk bekerja di PT. PLN (Persero).

c. Social needs

Bekerja di PT. PLN (Persero) merupakan hal yang membanggakan bagi sebagian orang. Hal ini didukung dengan pendapat AP dan SH yang merasa bangga menjadi bagian dari PT. PLN (Persero).

“wong tuo mendukung banget lah”, kata AP

“keluarga besarku sih seneng, mendukung kalo aku di pln”, kata SH

Pada dasarnya motif sosiologi adalah kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan berinteraksi.

Faktor sosiologi juga akan ditunjang dengan kebutuhan akan cinta dan rasa memiliki, kebutuhan ini meliputi penerimaan dari keluarga atau teman. Semua orang perlu merasakan cinta dan kasih sayang, dan ini membutuhkan dorongan orang untuk mencari orang lain untuk merasakan hubungan yang bermakna. Menemukan persahabatan dan persahabatan sangat penting pada tingkat ini.

Penerimaan disini adalah penerimaan dari keluarga ataupun teman pada seorang individu. Penerimaan bukan hanya sekedar menerima secara fisik atau berada didalam sebuah komunitas. Penerimaan disini lebih adalah penerimaan yang lebih mendalam, seperti yang dikatakan di atas, penerimaan disini adalah penerimaan yang didalamnya memiliki hubungan yang bermakna.

2. Motivator factors

Motivator factors adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang.

a. Esstem needs

Setelah diterima di PT. PLN (Persero) calon pegawai menjadi lebih dipertimbangkan dalam komunitasnya. Hal ini sesuai dengan pernyataan AFF yang awalnya berasal dari keluarga sederhana.

“sekarang beda lah sama yang dulu. Kalau dulu gak pernah diliat orang. beda sama sekarang. Sering dicritain2 juga, eh itu lho mas AFF kerjanya sekarang enak...”

Hal ini membuktikan bahwa setelah diterima di PT. PLN (Persero) calon pegawai PT. PLN (Persero) lebih dipertimbangkan di komunitasnya dan dihormati.

b. Self-actualisation needs

Aktualisasi diri berarti mencapai potensi penuh seseorang. Ini adalah tingkat tinggi hirarki. Jika anda mencapai tingkat ini, anda akan terpenuhi potensi bawaan anda sendiri sebagai pribadi yang kreatif dan pribadi yang unik. Maslow percaya bahwa tidak semua orang akan sampai ke tingkat ini. Tingkat ini akan menggambarkan secara jelas aktualisasi dirinya. Aktualisasi diri mengarah kepada apa yang sebenarnya dapat menggambarkan seseorang. Dalam setiap pemenuhan kebutuhan yang ingin dicapai ini juga akan membentuk aktualisasi dirinya akan seperti apa. Kebutuhan-kebutuhan yang sudah dicapainya ini akan membuat seseorang mengetahui aktualisasi dirinya.

Sehingga dapat dikatakan bahwa aktualisasi dirinya adalah sebagai calon pegawai PT. PLN (Persero). Hal ini juga ditunjang dengan pernyataan dari SH yang menyatakan perasaannya dengan pekerjaannya, yaitu:

“bangga dan senang.”

“apik pln.pokoe apik iki.”

SH yang merasa betah dengan pekerjaannya ini juga belum memikirkan untuk keluar dari pekerjaannya tersebut karena masih merasa nyaman dengan pekerjaannya sebagai pegawai PT. PLN (Persero). Hal ini terjadi karena kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipenuhi olehnya sudahlah terpenuhi sehingga aktualisasi dirinya adalah sebagai pegawai PT. PLN (Persero).

Harapan calon pegawai setelah diterima menjadi pegawai PT. PLN (Persero)

Teori Harapan ini didasarkan atas:

a). Harapan (Expectancy), adalah suatu kesempatan yang diberikan akan terjadi karena perilaku. Harapan akan berkisar antara nilai negatif (sangat tidak diinginkan sampai dengan nilai positif (sangat diinginkan). Harapan negatif menunjukkan tidak ada kemungkinan sesuatu hasil akan muncul sebagai akibat dari tindakan tertentu, bahkan hasilnya bisa lebih buruk. Sedangkan harapan positif menunjukkan kepastian bahwa hasil tertentu akan muncul sebagai konsekuensi dari suatu tindakan atau perilaku.

Hal ini sesuai pendapat RAN

“aku bakalan kerjo sing kenteng boss..ben duite nglumpuk akeh”

AFF juga berharap jika suatu saat nanti harapannya punya rumah dan tanah dapat terwujud setelah dia bekerja di PT. PLN (Persero)

Vroom dalam Koontz, 1990 mengemukakan bahwa orang-orang akan termotivasi untuk melakukan hal-hal tertentu guna mencapai tujuan apabila mereka yakin bahwa tindakan mereka akan mengarah pada pencapaian tujuan tersebut. Seberapa besar kemungkinan jika mereka melakukan perilaku tertentu mereka akan mendapatkan hasil kerja yang diharapkan (yaitu prestasi kerja tinggi).

b). Nilai (Valence), adalah kekuatan relatif dari keinginan dan kebutuhan seseorang. Suatu intensitas kebutuhan untuk mencapai hasil, berkenaan dengan preferensi hasil yang dapat dilihat oleh setiap individu. Bagi seorang individu, perilaku tertentu mempunyai nilai tertentu. Suatu hasil mempunyai valensi positif apabila dipilih, tetapi sebaliknya mempunyai valensi negatif jika tidak dipilih.

Sesuai pendapat AP

“wah... nek dewe gelem lembur...mesti enek tambahan sangu..”

Dari sudut pandang expectancy theory, para pegawai PLN termotivasi untuk bekerja keras karena ada korelasi positif antara prestasi kerja dengan penghasilan. Persepsi mereka adalah semakin mereka bekerja keras, maka akan semakin tinggi pendapatan mereka. Jadi valence nya positif sehingga para pegawai semakin termotivasi untuk bekerja.

c). Pertautan (Instrumentality), yaitu besarnya kemungkinan bila bekerja secara efektif, apakah akan terpenuhi keinginan dan kebutuhan tertentu yang diharapkannya. Indeks yang merupakan tolak ukur

berapa besarnya perusahaan akan memberikan penghargaan atas hasil usahanya untuk pemuasan kebutuhannya.

Sesuai pendapat SH “ya kalau kita kerjanya giat sih insya Allah ada balesannya...”

Pertautan antara prestasi kerja yang tinggi dan hasil kerja besar.

E. KESIMPULAN

Kesimpulan

Temuan penelitian ini berkesimpulan motif calon pegawai PT. PLN (Persero) angkatan 38 bekerja di PT. PLN (Persero) adalah Hygiene factors, terdiri dari Physiological needs (sebagai motif bekerja RAN, AFF, dan AP), Safety and security needs (motif bekerja SH, AP, RAN), Social needs (AP dan SH) dan Motivator factors, terdiri dari Esstem needs (AFF) dan Self-actualisation needs (sebagai motif bekerja SH di PT. PLN (Persero)).

Sedangkan harapan calon pegawai PT. PLN (Persero) jika diterima menjadi pegawai tetap PT. PLN (Persero). Hal ini berkenaan dengan temuan peneliti yang menyatakan bahwa calon pegawai PT. PLN (Persero) memiliki ekspektasi mendapatkan penghasilan cukup besar setelah bekerja dengan giat sehingga dapat memiliki dan menambah aset berharga untuk memenuhi segala kebutuhannya.

Saran

PT. PLN (Persero) seharusnya memperhatikan motivator factors sehingga karyawan akan lebih terpacu untuk meningkatkan produktivitasnya

Hendaknya PT. PLN (Persero) mewujudkan harapan calon pegawainya agar pegawai bekerja lebih produktif, karena ada motivasi kerja yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- _____. Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Babbie, Earl. 2005. *The Basics Of Social Research. Third Edition*. Canada: Wadsworth.
- Boediono. 1980. *Ekonomi Makro*. Yogyakarta : BPFE FEB UGM
- Bordens, Kenneth S. dan Bruce B. Abbott. 2005. *Research Design and Methods: a process approach. Sixth Edition*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Case, Karl E dan Fair Ray C. 2007. *Prinsip-Prinsip Ekonomi*. jilid 2. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Creswell, John W. 1994. *Research Design. Qualitative & Quantitative Approaches*. USA : SAGE Publication
- Creswell, John W. 2010. *Research Design Pendekatan Kualitatif, kuantitatif, dan mixed. Edisi ketiga*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Dessler, Gary. 1983. *Human Behaviour, Improving Performance at work*. Virginia: Reston Publishing Co. Inc.
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen sumber daya manusia edisi kesepuluh jilid 1*. Jakarta : Indeks
- Djojohadikusumo, Sumitro. 1955. *Ekonomi Pembangunan*. Jakarta: PT. Pembangunan
- Dwi Harini, Lia. 2006. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan di PT. Diamond Cold Storage*. Bogor: Institut Pertanian Bogor.
- J. Simanjuntak, Payaman. 1985. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- John R. Schermerhorn, Jr. 1989. *Management for Productivity, 3rd*. New York: John Wiley & Sons.
- Kadarusman, Y.B, dkk. 2004. *Makro ekonomi Indonesia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Koontz, Harold., Cyril O'Donnell, dan Heinz Weihrich. 1990. *Manajemen*. Jakarta : Erlangga.
- Lamberton, Lowell dan Leslie Minor-Evans. 2007. *Human Relations : Strategies For Success. Third Edition*. Boston: McGraw-Hill.
- Manullang, M. 2013. *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Moloeng, Ilexy J. 2004. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : Rosda.
- Nasution, Prof. Dr. S. 2003. *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Bandung : Tarsito.
- Nopirin. 2011. *Pengantar Ilmu Ekonomi*. . Yogyakarta : BPFE FEB UGM
- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia. 2008. *KBBI Daring*. <http://badanbahasa.kemdikbud.go.id/kbbi/> diakses pada 03 Januari 2015
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sukirno. 1994. *Pengantar Teori Makro Ekonomi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Suwatno, Doni. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*. Bandung: Alfabeta

Tri Saksono, Angling. 2013. *Motif Bekerja pada Pelaku Prostitusi Pria (Studi Kasus pada Gigolo Kota Malang)*. Skripsi tidak diterbitkan. Malang: Program Sarjana Universitas Brawijaya