

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PRUDENTIAL CABANG PT. WINNERS AGENCIES MALANG

Steven Kurniawan
Sudibyo Aji Narendra Buwana

Abstrak

Pemberian kompensasi merupakan salah satu metode termudah dalam meningkatkan kinerja karyawan, hal ini merupakan langkah yang mudah dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan secara cepat meski dalam prakteknya terdapat sejumlah aspek lain yang dapat menghalangi keefektifannya, oleh karena berdasar teori Maslow (1943) dan Alderfer (1972), seorang individu akan memiliki kecenderungan untuk merubah prioritas mereka saat salah satu kebutuhan mereka terpenuhi. Mereka akan menganggap aspek lain menjadi lebih penting, semisal perkembangan mereka dalam pekerjaan, network yang mereka miliki dalam pekerjaan serta materi pendukung kerja yang disediakan. Penelitian ini dilaksanakan pada Prudential untuk melihat keefektifan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan mereka, apakah mereka merasa termotivasi dengan kompensasi saja atau ada faktor lain yang memiliki kedudukan lebih penting dibandingkan kompensasi dalam prioritas mereka. Hal ini dilakukan untuk menentukan keefektifan dari kompensasi pada perusahaan yang bekerja dengan network yang luas, insentif tinggi serta perkembangan yang cepat bagi para pekerjanya, seperti Prudential.

Kata kunci: Motivasi, kinerja

Abstract

Compensation is one of the easiest method to increase the worker performance, this is the simplest method to increase their work motivation - fast. Even so, in the practice, there are several other aspects that might hinder its effectiveness. According to Maslow (1943) and Alderfer (1972) theories, an individual might have a tendency to change their priorities depending on their situations when their previous needs is fulfilled. They will regards some aspects higher than simple compensations, things like their working achievements and growth, their network in their working space and supporting materials for their work that have been provided by the company. Therefore this research is to find the effectiveness of compensational effects on Prudential's workers, whether they feel motivated by it alone or there are other factors than that, which they consider to be having more importance within their priorities list. This can be used to determine the effectiveness of compensations to a company that featuring a large network. high incentive and fast growth for their workers, such as Prudential.

Keywords: Motivation, Performance

PENDAHULUAN

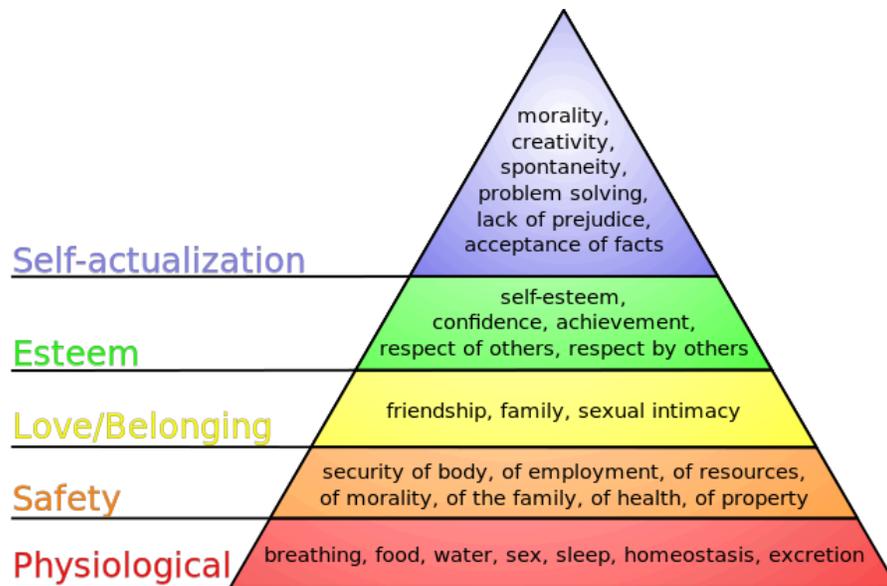
Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan erat kaitannya dengan motivasi yang mereka miliki, semakin mereka termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka dan melihat sebuah keperluan mengapa tugas mereka itu penting, maka kinerja mereka juga akan meningkat seiring dengan motivasi mereka.

Rynes, Gerhart dan Minette (2004) menemukan bahwa dalam satu lingkungan kerja, karyawan akan melakukan pekerjaan mereka dengan jauh lebih termotivasi apabila diberikan insentif lebih besar terutama terkait dengan penghargaan langsung berupa bonus ataupun gaji yang lebih tinggi. Penyusunan tingkat gaji yang lebih tinggi akan menyebabkan karyawan menjadi lebih tertarik untuk bekerja lebih keras dan lebih terfokus, hal ini terkait erat dengan teori motivasi seperti yang dinyatakan oleh Alderfer (1972) yang menyatakan bahwa salah satu keperluan motivasional individu adalah growth atau perkembangan diri mereka termasuk di dalamnya gaji dan bonus.

Meningkatnya motivasi seorang pekerja erat kaitannya dengan kinerja yang mereka hasilkan (Carkhuff, 1986; Shore et al, 1990 serta Sumerlin dan Norman, 1992). Sehingga upaya untuk meningkatkan motivasi seorang pekerja akan berdampak positif terhadap kinerja mereka. Khususnya dengan penggunaan kompensasi sebagai alat untuk meningkatkan motivasi (Arnold dan Boshoff, 2000)

Penelitian yang terkait dengan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Prudential ini disusun dengan tujuan untuk mengetahui signifikansi dari motivasi terhadap kinerja karyawan. Manfaat dari penelitian ini adalah dapat menemukan seberapa penting faktor motivasi untuk dapat menjadi faktor guna meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat menjadi tolak ukur bagi Prudential untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan melakukan perubahan pada motivasi yang diberikan kepada para karyawannya jika diperlukan.

Teori yang dikemukakan oleh Maslow dalam *Hierarchy of Needs* (1943) yang membagi kebutuhan seorang individu dalam lima tingkatan, sebagai berikut :



Gambar 1 : **Hierarchy of Needs**

Sumber : Maslow (1943)

- a) *Self Actualization*, merupakan bentuk kehendak yang tertinggi, sebuah keinginan untuk mencapai suatu titik yang dapat menjadi tanda dari pencapaian pribadi seorang individu.
- b) *Esteem*, sebuah kehendak untuk dihormati oleh orang - orang disekitarnya, terkait dengan rasa percaya diri yang dimiliki seorang individu.
- c) *Love / Belonging*, sebuah keinginan akan diterima dalam sebuah lingkungan dan dapat menjadi sebuah bagian dari lingkungan tersebut.
- d) *Safety*, kebutuhan akan suatu jaminan keamanan bagi seorang individu dari lingkungan tempat dia tinggal, mencakup termasuk di dalamnya rasa aman dalam kedudukan yang dimiliki dalam sebuah perusahaan atau strata sosial.
- e) *Physiological* , merupakan sebuah kebutuhan yang sifatnya mendasar dalam kehidupan manusia, seperti kebutuhan akan tersedianya makanan dan tempat tinggal.

Teori tersebut disempurnakan oleh Alderfer (1972) yang membagi motivasi seorang individu menjadi 3 bagian menjadi sebuah landasan teori yang baik untuk menentukan motivasi seorang pekerja :

- a) *Existence*, motivasi yang didasarkan atas kebutuhan primal dan juga rasa aman, hal ini disebabkan oleh keberadaan mereka pada suatu lingkungan yang membuat mereka

memerlukan hal tersebut. Didalamnya berupa jaminan keamanan bahwa mereka diterima, diakui dan dapat memperoleh *basic needs* mereka.

- b) *Relatedness* sebuah motivasi yang disebabkan interaksi sosial dengan lingkungan mereka, didalamnya termasuk peran kuat dari *network* mereka dalam kegiatan kerja dan kehidupan sosial.
- c) *Growth*, motivasi yang berasal dari keinginan seorang individu atas status baik berupa pencapaian pribadi yang berhasil diraih maupun kedudukan mereka dalam suatu strata sosial dalam masyarakat, berupa pengakuan atas diri mereka dalam kedudukan tertentu di lingkungannya.

Pemenuhan harapan para pekerja menjadi penting oleh karena kinerja mereka akan mengalami peningkatan seiring dengan pemenuhan atas ekspektasi mereka dari perusahaan (Charisma et al, 2013)

METODE

Dalam menjalankan penelitian untuk jurnal ini, dipilih metode uji primer kuantitatif yang akan dilaksanakan kepada karyawan perusahaan Prudential berupa kuesioner terkait poin - poin dari hierarki Alderfer dan motivasi mereka, dengan jumlah pertanyaan sebanyak 5 pertanyaan yang akan diberikan kepada 20 orang responden secara random untuk mengetahui faktor - faktor yang dianggap penting oleh para karyawan dari Prudential.

Variabel yang ingin diukur adalah kinerja karyawan sebagai dampak dari motivasi, yang ditimbulkan oleh kompensasi yang mereka terima, *network* yang mereka bangun dan juga materi pendukung yang disediakan oleh perusahaan.

No	Pertanyaan	Frekuensi					
		A		B		C	
		Jumlah	Persen	Jumlah	Persen	Jumlah	Persent
1	Motivasi kerja di Prudential	20	100				
2	Termotivasi jika kompensasi mengalami peningkatan	19	95	1	5		
3	Motivasi Terhadap Pekerjaan saat ini	20	100				
4	5 Hal yang memotivasi dalam bekerja	0	0	8	40	12	60
5	Hal yang di rasa kurang	3	15	9	45	8	40

Sumber: Data di Olah dari SPSS

HASIL

Dari hasil yang telah di peroleh maka, 100% responden menyatakan bahwa mereka termotivasi dengan pekerjaan mereka di Prudential. Pada pertanyaan ke dua 95% responden menyatakan persetujuan mereka dan hanya 5% yang menyatakan tidak setuju. Pada pertanyaan ke 3 100% responden menyatakan kondisi sangat termotivasi bekerja di Prudential. Pada pertanyaan ke 4 40% responden menyatakan bahwa mereka menganggap bahwa network dalam lingkungan kerja mereka merupakan aspek paling penting dalam motivasi kerja mereka di Prudential dengan 60% sisanya menganggap perkembangan mereka di Prudential merupakan hal terpenting. Pada pertanyaan terakhir 15% responden menginginkan tambahan faktor material pendukung tersebut, dengan 45% lain menyatakan kurangnya network kerja yang ingin mereka capai sedangkan 40% sisanya menginginkan peningkatan perkembangan mereka di Prudential.

PEMBAHASAN

Berdasarkan dari kuesioner yang telah disebar. diperoleh hasil bahwa karyawan Prudential memiliki motivasi yang tinggi, dimana seluruh responden menyatakan bahwa mereka termotivasi dengan pekerjaan mereka di Prudential, yang merupakan indikasi bahwa para responden merupakan individu yang memiliki tingkat motivasi yang tinggi. Mereka juga menunjukkan bahwa meski begitu faktor kompensasi memegang peran penting dalam motivasi mereka dimana sebagian besar responden menyatakan persetujuan mereka dan hanya beberapa yang menyatakan tidak setuju dengan pernyataan tersebut, hal ini sesuai dengan teori Arnold dan Boshoff (2000) yang menyatakan bahwa pemberian kompensasi yang lebih baik akan meningkatkan motivasi para karyawan perusahaan, termasuk di Prudential.

Sebagian responden menyatakan bahwa mereka menganggap bahwa network dalam lingkungan kerja mereka merupakan aspek paling penting dalam motivasi kerja mereka di Prudential sedangkan sebagian besar sisanya menganggap perkembangan mereka di Prudential merupakan hal terpenting (termasuk di dalamnya faktor gaji dan promosi mereka), tanpa ada menyatakan pentingnya faktor material pendukung sebagai aspek terpenting. Prudential merupakan perusahaan yang bergerak di bidang asuransi jiwa, sehingga peran *network* dan *social skills* menjadi satu aspek yang krusial dalam kegiatan kerja mereka, yang juga akan berpengaruh terhadap perkembangan diri mereka, termasuk didalamnya adalah kompensasi yang akan mereka terima. Hal ini menyebabkan peran network menjadi suatu hal yang lebih mendasar dibandingkan dengan perkembangan diri mereka. Berdasarkan teori Maslow (1943) dan Alderfer (1972), maka hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar dari karyawan Prudential telah memenuhi kebutuhan mereka atas social dan networking, membuat mereka menganggap perkembangan diri (*growth*) mereka sebagai sesuatu yang lebih penting dalam prioritas mereka.

Meski begitu sebagian kecil responden menginginkan tambahan faktor material pendukung tersebut, sebagian besar lain menyatakan kurangnya network kerja yang ingin mereka capai sedangkan sebagian sisanya menginginkan peningkatan perkembangan mereka di Prudential. Hal ini merupakan indikasi bahwa sebagian besar karyawan Prudential menganggap bahwa fasilitas dasar pendukung kerja mereka sebagai tidak penting lagi, dengan keinginan untuk pengembangan network dan *growth* yang sama sama mendominasi dengan perbedaan tipis. Hal ini merupakan indikasi bahwa Prudential telah berhasil memenuhi aspek *Existence*, dan memiliki karyawan yang termotivasi untuk meraih aspek *relatedness* dan *growth*. Oleh karena kompensasi yang mereka peroleh terkait erat dengan kedua aspek tersebut dimana luasnya

koneksi mereka dan perkembangan mereka berdampak positif terhadap kompensasi yang diterima, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi memiliki dampak positif terhadap kinerja mereka di Prudential.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari kuesioner diperoleh data yang menunjukkan bahwa ada kaitan erat antara nilai kompensasi yang diterima dengan motivasi para pekerja di Prudential, disusul dengan pentingnya network yang mereka miliki. Meski mereka menganggapnya penting, namun kompensasi bukanlah hal yang diharapkan, interaksi sosial dan network dipandang sebagai suatu hal yang lebih penting dibandingkan kompensasi yang diterima meski dengan perbedaan margin yang tipis.

Perlu digarisbawahi bahwa hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 100% responden dari kuesioner merasa termotivasi dengan pekerjaan mereka, sehingga seluruh sample merupakan individu yang termotivasi dengan tingkat yang tinggi, pada responden yang berada pada situasi motivasi berbeda maka akan dapat menghasilkan hasil akhir yang berbeda pula.

DAFTAR PUSTAKA

- Alderfer, C.P. (1972). *Existence, Relatedness and Growth*. New York: Free Press.
- Arnolds, C.A. dan Boshoff (2000). 'Does Higher Remuneration Equal Higher Job Performance? An Empirical Assessment of the Need-Progression Proposition in Selected Need Theories', *South African Journal of Business Management*, 31(2): 53—64.
- Baker, G.P., Jensen M.C. dan Murphy K.J. (1988). *Compensation and Incentives : Practice vs Theory*. *The Journal of Finance*.
- Carkhuff, R.R. (1986) *Human Processing and Human Productivity*. Amherst, MA: HumanResource Development Press.
- Charisma, A.P., Nukman I. dan Widyarini I. (2013). *Implikasi Kontrak Psikologis pada Karyawan Outsourcing di PT Semen Gresik (Persero) Tbk Pabrik Gresik*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Maslow, A.H. (1943). *A Theory of Human Motivation*. *Psychological Review*.
- Rynes, Gerhard dan Minette. (2004). *The Importance of Pay in Employee Motivation : Discrepancies between what people say and what they do*. *Human Resouce Management*, 43, 381-394.

Shore, L.M., Newton, L.A. and Thornton III, G.C. (1990) 'Job and Organizational Attitudes in Relation to Employee Behavioural Intentions', *Journal of Organizational Behaviour*, 2:57-67.

Sumerlin, J.R. and Norman, R.L. (1992) 'Self-Actualisation and Homeless Men: A Known-Group Examination of Maslow's Hierarchy of Needs', *Journal of Social Behaviour and Personality*, 7(3): 469-81.

Vlachos, Ilias. (2009) *The Effects of Human Resource Practices on Firm Growth*. Athens: Agricultural University of Athens