

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT VICTORY INTERNATIONAL FUTURES

Ivan Dharmawan

Abstrak

Motivasi merupakan aspek penggerak dari sebuah perusahaan, berdasar teori Maslow (1943) dan Alderfer (1972), seorang terdapat beberapa tingkatan dari prioritas seorang individu yang dapat memengaruhi motivasi mereka. Adelfer berpendapat bahwa seorang individu dapat mengalami kemunduran dalam prioritas tersebut apabila tidak terpenuhi di hirarki tingkatan bawah, dan hal ini menyebabkan mundurnya tingkat motivasi karyawan apabila tidak ditanggulangi dengan baik. Penelitian ini dilaksanakan pada PT Victory International Futures, yang merupakan perusahaan berbasis trading dan memiliki atmosfer persaingan yang ketat antar karyawan, sehingga akan menarik apabila dilakukan penelitian pada perusahaan ini.

Kata kunci: Motivasi, kinerja karyawan

Abstract

Motivation is the foremost aspect within a company, based on the theory of both Maslow (1943) and Alderfer (1972), there's several steps of priority for a person that may affect their motivations. Adelfer said that an individual can and will revoke its priorities from higher position to the lower ones if the priorities in the lower end of the hierarchy isn't been fulfilled yet, and therefore affecting their motivation should it failed to be cope upon by the company. This research is done within PT Victory International Futures, a trade based company and having an intense competition atmosphere and therefore will be interesting if such a research be done in this company.

Keywords: Motivation, employee performance

PENDAHULUAN

Dalam sebuah perusahaan, motivasi yang dimiliki oleh para pekerja merupakan elemen esensial dalam mendukung semangat kerja dan produktifitas mereka. Para pekerja yang termotivasi akan memiliki semangat lebih untuk mengerjakan pekerjaan mereka dan mencapai tujuan bersama perusahaan.

Shanks (2013) menyatakan bahwa motivasi untuk para pekerja merupakan suatu sistem dimana para karyawan akan termotivasi untuk mencapai target tertentu, termasuk meningkatkan kinerja mereka apabila mereka melihat adanya suatu penghargaan yang ditawarkan atas kinerja mereka, baik itu bersifat intrinsik maupun ekstrinsik.

PT Victory International Futures merupakan perusahaan yang berkonsentrasi pada perdagangan saham, valuta asing dan investasi pasar. Dalam menjalankan usahanya, PT Victory International Futures perlu memberikan motivasi kepada para pekerjanya untuk dapat terus bekerja dengan memberikan sebuah penghargaan, baik itu intrinsik ataupun ekstrinsik bila hal tersebut dapat memotivasi karyawan yang akan memberikan dampak positif terhadap kinerja mereka.

Penelitian terkait dengan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Victory International Futures 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 untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat menjadi tolak ukur bagi PT Victory untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan melakukan perubahan pada aspek - aspek yang akan mempengaruhi motivasi yang dimiliki oleh para karyawannya.

Dalam membahas motivasi bagi karyawan, maka teori yang dikemukakan oleh Maslow (1954) yaitu *Maslow Hierarchy of Needs* merupakan landasan teori yang ideal, dimana kebutuhan individu dibagi menjadi 5 tingkatan :

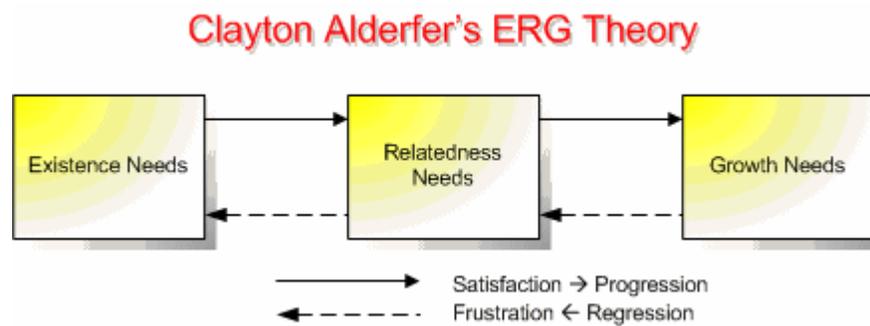
a) *Physiological*, merupakan kebutuhan mendasar, semisal rumah tinggal, makanan layak dan kebutuhan mendasar lainnya. b) *Safety*, kebutuhan yang bersifat memberikan jaminan dan rasa aman dari ancaman yang terjadi. Mulai dari keamanan lingkungan hingga jaminan keamanan pada kedudukan yang dimiliki di pekerjaan yang dijalankan. c) *Belonging*, perlunya kontak sosial dengan individu lain, sebuah keperluan akan adanya interaksi sosial. d) *Esteem*, keinginan untuk sebuah status di masyarakat, sebuah status yang diakui dan memiliki kedudukan yang nyata. e) *Self Actualization*, merupakan keinginan yang bersifat pribadi, baik berupa pencapaian pribadi ataupun hal - hal lain yang sifatnya menunjukkan pencapaian personal yang telah berhasil diraih.

Motivasi seorang karyawan dapat saja muncul tanpa disertai dengan seluruh aspek tersebut terpenuhi sesuai dengan urutan seperti yang dikemukakan oleh Maslow, salah satu penelitian yang menemukannya adalah Salanova dan Kirmanen (2010) yang melakukan penelitian pada supermarket Prima dan Prisma Mikkeli di Finlandia dan Russia pada tahun 2009, yang menemukan bahwa para karyawan di tempat tersebut bekerja dengan efisien dan efektif dengan tingkat motivasi yang tinggi, mereka menyukai kesempatan untuk promosi di tempat

mereka bekerja (*Self actualization*) namun mereka merasa tidak dihargai dengan upah yang layak untuk pekerjaan yang mereka lakukan (*physiological*) yang kontradiktif dengan hirarki Maslow.

Hal ini dibahas oleh Alderfer (1972) dalam *ERG theory* yang beranggapan bahwa prioritas seseorang bisa meningkat ataupun menurun bergantung dengan tingkat motivasi yang dimiliki, dan dibagi menjadi 3 tingkat :

- a) *Existence*, merupakan kombinasi dari kebutuhan akan rasa aman dan physiological pada hirarki Maslow. Dimana seorang individu memerlukan sebuah pengakuan atas eksistensi mereka dalam sebuah komunitas atau lingkungan tertentu dan keamanan mereka di lingkungan tersebut sebagai seorang individu.
- b) *Relatednes*, terkait dengan keperluan seseorang dalam hubungan sosial dalam lingkungannya.
- c) *Growth*, merupakan kombinasi dari hirarki Maslow terkait *self esteem* dan *self actualization*. Merupakan faktor dimana seorang individu menginginkan mencapai suatu hal yang baru dalam pekerjaan / hidup.



Gambar 1 : Alderfer ERG theory

Sumber : Alderfer (1972)

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

METODE

Dalam menjalankan penelitian untuk jurnal ini, dipilih metode uji primer kuantitatif yang akan dilaksanakan kepada karyawan perusahaan PT Victory International Futures berupa

kuesioner terkait dengan motivasi kerja dan kinerja mereka. Kuesioner tersebut berisi poin - poin yang akan dijadikan tolak ukur dalam menilai pengaruh dari motivasi para pekerja dan kinerja mereka di PT Victory International Futures.

No	Pertanyaan	Frekuensi									
		A		B		C		D		E	
		Jumlah	Persen	Jumlah	Persen	Jumlah	Persen	Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
1	Motivasi terhadap pekerjaan	8	100								
2	Kondisi motivasi terhadap pekerjaan	2	25	3	37,5	2	25	1	12,5	0	0
3	5 hal yang paling memotivasi	1	12,5	1	12,5	0	0	1	12,5	5	62,5
4	5 hal yang diharapkan diperoleh lebih	0	0	0	0	3	37,5	1	12,5	4	50

Sumber: Data PT Victory diolah dengan SPSS

HASIL

Dari hasil yang diperoleh bahwa 100% responden dari karyawan PT Victory International Futures menyatakan bahwa mereka merasa termotivasi dengan pekerjaan yang mereka lakukan, mengindikasikan bahwa PT Victory International Futures sukses melakukan motivasi terhadap para karyawan yang mereka miliki hingga mencapai angka 100% tingkat motivasi.

Pada pertanyaan ke dua, responden menyatakan bahwa 25% sangat memotivasi, 37,5% memotivasi, 25% cukup memotivasi dan 12,5 memotivasi. Pada pertanyaan ke tiga, responden menyatakan bahwa 62,5% menganggap hal terkait pencapaian pribadi merupakan hal yang paling memotivasi bagi mereka, sedangkan *self esteem*, *safety* dan *physiological* hanya

menempati masing masing 12.5% dari jumlah total responden, sedangkan pertanyaan ke empat yang mereka harapkan untuk dapat diperoleh dari PT Victory International Futures merupakan *self actualization* (50%), disusul dengan *belonging* (37.5%) dan *self esteem* (12.5%).

PEMBAHASAN

Berdasarkan dari kuesioner yang telah disebar, diperoleh hasil bahwa seluruh responden dari karyawan PT Victory International Futures menyatakan bahwa mereka merasa termotivasi dengan pekerjaan yang mereka lakukan, mengindikasikan bahwa PT Victory International Futures sukses melakukan motivasi terhadap para karyawan sehingga seluruh karyawan memiliki tingkat motivasi yang tinggi.

Dalam terkait dengan kinerja mereka, para responden menyatakan bahwa sebagian besar responden menganggap hal terkait pencapaian pribadi merupakan hal yang paling memotivasi bagi mereka, sedangkan *self esteem*, *safety* dan *physiological* hanya menempati masing masing sebagian kecil dari jumlah total responden, sedangkan yang mereka harapkan untuk dapat diperoleh dari PT Victory International Futures sebagian besar responden menyatakan *self actualization* memegang peranan penting disusul dengan *belonging* dan *self esteem*

Berdasarkan hasil dari kuesioner yang disebar, nampak bahwa para karyawan PT Victory International Futures mayoritas telah berada pada sektor teratas hirarki Maslow dimana mereka beranggapan bahwa *self actualization* merupakan aspek yang penting dalam hidup mereka dibandingkan hal - hal mendasar seperti *physiological* yang bersifat *basic needs*. Namun sesuai dengan pendapat dari Alderfer, para karyawan menunjukkan harapan atas hal - hal yang bersifat mundur secara hirarkis, seperti tingginya tingkat keinginan mereka atas interaksi yang lebih tinggi di dalam perusahaan, namun kurang adanya keinginan untuk *self-esteem*.

Berdasarkan data tersebut dapat dilihat bahwa PT Victory International Futures telah berhasil melakukan program motivasi untuk karyawannya, dan juga memenuhi keperluan karyawannya sesuai dengan tahapan hirarki Maslow, sehingga mereka termotivasi untuk hal - hal yang bersifat lebih sebagai *self actualization*, meski begitu para karyawan ternyata merasa perlunya interaksi yang lebih kuat di dalam organisasi mereka sehingga terjadi sebuah keinginan pada strata hirarki Maslow yang berada di bawah tahap *self actualization*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi yang ada di PT Victory International Futures memiliki tingkat yang baik dan berada pada hirarki tingkat atas pada Maslow hirarki, namun seperti pendapat dari Adelfer, ada tendensi dari subjek untuk mundur dari tingkat hirarki yang menjadi tempat mereka apabila salah satu aspek di bawah hirarki tersebut yang kurang dipenuhi dan hal tersebut akan dapat berdampak pada motivasi mereka. Hal ini ditunjukkan oleh besarnya keinginan responden akan interaksi yang lebih besar dalam kerja mereka meski pada narasumber yang sama telah mencapai level *self-actualization* yang berada pada tingkat yang lebih tinggi pada hirarki Maslow, hal ini bertolak belakang dengan hirarki Maslow yang bersifat hirarkis kaku namun sesuai dengan hipotesis Adelfer bahwa seorang individu dapat saja menginginkan hal yang berada di segmen bawah secara hirarkis bilamana kebutuhan di segmen tersebut belum terpenuhi, meskipun ia telah memperoleh nilai dari segmen hirarki yang lebih tinggi.

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.
- Carkhuff, R.R. (1986) *Human Processing and Human Productivity*. Amherst, MA: Human Resource Development Press
- Maslow, A.H. (1943). *A Theory of Human Motivation*. Psychological Review.
- Salanova, A. dan Kirmanen, S. (2010). *Employee Satisfaction and Work Motivation*. Mikkeli: Mikkelin Ammattikorkeakoulu.
- Shanks, Nancy (2012). *Management and Motivation*. Jones and Bartlett.
- 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.
- Steers, R.M. and Black, J.S. (1994) *Organizational Behaviour*, 5th edn. New York: Harper Collins College.

Steers, R.M. and Porter, L.W. (1991) *Motivation and Work Behaviour*, 5th edn. New York: McGraw-Hill.

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.