
**FAKTOR MOTIVASI KARYAWAN PT PRU EQUATOR AGENCY
PONTIANAK**

Ronald Hengky

Email: ronaldhengky899@gmail.com

Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

PT Pru Equator Agency Pontianak merupakan salah satu dari kantor keagenan PT Prudential. PT Prudential sendiri merupakan perusahaan yang bergerak di bidang asuransi jiwa dan kesehatan. Sebagai perusahaan yang berorientasi pada profit maka kinerja karyawan haruslah optimal. Motivasi adalah salah satu faktor yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu penelitian tentang faktor motivasi karyawan pada PT Pru Equator Agency Pontianak ini sangat diapresiasi oleh pihak perusahaan.

Dari hasil Analisis dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor yang paling mendominasi karyawan PT Pru Equator Agency Pontianak adalah faktor kebutuhan akan pencapaian. Perusahaan harus menetapkan tujuan yang realistis sehingga dapat lebih memotivasi karyawan.

Kata kunci: Motivasi, Pencapaian, Kekuasaan, Hubungan

A. Pendahuluan

Hampir setiap perusahaan didirikan bertujuan untuk mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya. Dan untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan harus memiliki faktor-faktor penunjang seperti sumber daya manusia, sumber daya alam, modal, dan teknologi yang memadai. Faktor sumber daya manusia atau tenaga kerja merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan perusahaan karena tenaga kerja yang profesional adalah aset perusahaan yang sangat penting dan harus ada dalam setiap perusahaan.

Setiap individu memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil. Dorongan ini mengarahkan individu untuk berjuang lebih keras. Dalam langkah pencapaian tujuan perusahaan maka motivasi tenaga kerja sangat memengaruhi perkembangan perusahaan kedepannya. Motivasi adalah salah satu faktor penentu apakah tenaga kerja bisa senang dengan pekerjaannya.

Motivasi kerja diperlukan dalam sebuah perusahaan. Dengan memiliki tenaga kerja yang memiliki motivasi tinggi, besar kemungkinan karyawan dapat membuat peningkatan dalam efektivitas, produktivitas, dan efisiensi dalam perusahaan.

B. Kajian Teoritis

Keberhasilan manajemen sumber daya manusia dalam mengelolah tenaga kerja dapat dilihat dari motivasi tenaga kerjanya. Menurut Samsudin (2009: 21) “Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi”.

Menurut Sutrisno (2012: 4) “Sumber daya manusia adalah sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi”.

Kita sadari pula bahwa keberhasilan suatu perusahaan tidak terlepas dari pengelolaan organisasi. Penting untuk disadari bahwa setiap pimpinan di suatu organisasi harus mengetahui teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja karyawan, antara lain dengan memberikan motivasi kepada bawahannya agar dapat melaksanakan tugas mereka sesuai aturan dan pengarahan. Karena itulah pengetahuan tentang motivasi perlu diketahui dan dimiliki sebaik-baiknya oleh setiap pimpinan atau setia orang yang bekerja dengan bantuan orang lain.

Menurut Siagian (2004: 167) teori tiga kebutuhan dikemukakan oleh David McClelland beserta rekan-rekannya. Inti teori ini terletak pada pendapat yang mengatakan bahwa pemahaman tentang motivasi akan semakin mendalam apabila disadari bahwa setiap orang mempunyai tiga jenis kebutuhan, yaitu : “Need for Achivement” (yang sering dinyatakan dengan rumus nAch), “Need for Power” (nPo) dan “Need for Affiliation” (nAff)

David Mc Clelland adalah direktur pusat penelitian kepribadian di Universitas Harvard. Beliau bersama kawan-kawannya mempelajari persoalan yang berkaitan dengan keberhasilan seseorang. Hasilnya adalah suatu konsep yang berhubungan dengan upaya bagaimana dapat mencapai keberhasilan. Menurut teori Kebutuhan McClelland yang dikutip oleh Martoyo (2007: 186), orang yang mempunyai kebutuhan untuk dapat mencapai keberhasilan dalam pekerjaannya atau berhasil mencapai sesuatu, memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Mereka menentukan tujuan secara wajar (tidak terlalu tinggi dan juga tidak terlalu rendah). Namun tujuan tersebut cukup merupakan “*challenge*” atau tantangan untuk dicapai dengan baik dan tepat.
2. Mereka menentukan tujuan yang sekiranya mereka yakin sekali dapat dicapai dengan baik dan tepat.
3. Mereka senang dengan pekerjaan tersebut dan merasa sangat “*concerned*” atau berkepentingan dengan keberhasilannya sendiri.
4. Mereka lebih suka berkepentingan di dalam pekerjaan yang dapat memberikan gambaran bagaimana keadaan pekerjaannya.

Motivasi sangat berkaitan dengan kebutuhan. Kebutuhan seseorang akan sesuatu akan membuat seseorang termotivasi. Menurut Teori Kebutuhan McClelland yang dikembangkan oleh David McClelland dan rekan-rekannya yang dikutip oleh Robbins dan Judge (2008: 230), kebutuhan manusia terdiri dari: Pencapaian, kekuasaan dan hubungan. Hal-hal tersebut didefinisikan sebagai berikut:

1. Kebutuhan pencapaian (*need for achievement*): dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil.
2. Kebutuhan kekuasaan (*need for power*): kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.
3. Kebutuhan hubungan (*need for affiliation*): keinginan untuk menjalin suatu hubungan antarpersonal yang ramah dan akrab.

Menurut Teori Kebutuhan McClelland yang dikembangkan oleh David McClelland dan rekan-rekannya yang dikutip oleh Robbins dan Judge (2008: 230), teori Kebutuhan McClelland menyatakan bahwa pencapaian, kekuasaan dan hubungan merupakan tiga kebutuhan penting yang membantu menjelaskan motivasi. Kebutuhan pencapaian adalah dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, dan berjuang untuk berhasil. Kebutuhan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya. Kebutuhan hubungan adalah keinginan akan hubungan-hubungan antarpersonal yang ramah dan akrab di perusahaan.

Menurut Teori Kebutuhan McClelland yang dikembangkan oleh David McClelland dan rekan-rekannya yang dikutip oleh Robbins dan Judge (2008: 230), beberapa individu memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil. Hal ini membuat mereka lebih berjuang untuk memperoleh pencapaian pribadi daripada memperoleh penghargaan. Mereka memiliki keinginan melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien dibandingkan sebelumnya. Dorong ini merupakan kebutuhan pencapaian (nAch).

Menurut Teori Kebutuhan McClelland yang dikembangkan oleh David McClelland dan rekan-rekannya yang dikutip oleh Robbins dan Judge (2008: 230), dari penelitian terhadap kebutuhan pencapaian, McClelland menemukan bahwa individu dengan prestasi tinggi membedakan diri mereka dari individu lain menurut keinginan mereka untuk melakukan hal-hal dengan lebih baik. Mereka mencari situasi-situasi di mana bisa mendapatkan tanggung jawab pribadi guna mencari solusi atas berbagai masalah, bisa menerima umpan balik yang cepat tentang kinerja sehingga dapat dengan mudah menentukan apakah mereka berkembang atau tidak, dan di mana mereka bisa menentukan tujuan-tujuan yang cukup menantang.

Menurut Teori Kebutuhan McClelland yang dikembangkan oleh David McClelland dan rekan-rekannya yang dikutip oleh Robbins dan Judge (2008: 231), individu berprestasi tinggi bukanlah penjudi, mereka tidak suka berhasil secara kebetulan. Mereka lebih menyukai tantangan menyelesaikan sebuah masalah dan menerima tanggung jawab pribadi untuk keberhasilan atau kegagalan daripada menyerahkan hasil pada kesempatan atau tindakan individu lain. Yang penting, mereka menghindari apa yang mereka anggap sebagai tugas yang sangat mudah atau sangat sulit. Mereka lebih menyukai tugas-tugas dengan tingkat kesulitan menengah.

Menurut Teori Kebutuhan McClelland yang dikembangkan oleh David McClelland dan rekan-rekannya yang dikutip oleh Robbins dan Judge (2008: 231), Individu berprestasi tinggi tampil dengan sangat baik ketika mereka merasa kemungkinan berhasil adalah 50 persen, yaitu ketika memperkirakan bahwa mereka memiliki kesempatan 50 -50 untuk berhasil. Mereka tidak suka berspekulasi dengan ketidaktetapan yang tinggi karena tidak mendapatkan kepuasan pencapaian dari keberhasilan yang kebetulan, demikian pula, mereka tidak menyukai ketidaktetapan

rendah atau kemungkinan berhasil rendah karena nantinya tidak akan ada tantangan untuk keterampilan-keterampilan mereka. Mereka senang menentukan tujuan-tujuan yang mengharuskan mereka berjuang.

Menurut Teori Kebutuhan McClelland yang dikembangkan oleh David McClelland dan rekan-rekannya yang dikutip oleh Robbins dan Judge (2008: 232), kebutuhan kekuasaan (*nPow*) adalah keinginan untuk memiliki pengaruh, menjadi yang berpengaruh, dan mengendalikan individu lain. Individu dengan *nPow* tinggi suka bertanggung jawab, berjuang untuk mempengaruhi individu lain, senang ditempatkan dalam situasi kompetitif dan berorientasi status, serta cenderung lebih khawatir dengan wibawa dan mendapatkan pengaruh atas individu daripada kinerja yang efektif.

Menurut Teori Kebutuhan McClelland yang dikembangkan oleh David McClelland dan rekan-rekannya yang dikutip oleh Robbins dan Judge (2008: 232), kebutuhan hubungan (*nAff*), mendapatkan perhatian yang paling sedikit dari peneliti. Individu dengan motif hubungan yang tinggi berjuang untuk persahabatan, lebih menyukai situasi-situasi kooperatif daripada situasi-situasi kompetitif, dan menginginkan hubungan-hubungan yang melibatkan tingkat pengertian mutual yang tinggi.

Menurut Teori Kebutuhan McClelland yang dikembangkan oleh David McClelland dan rekan-rekannya yang dikutip oleh Robbins dan Judge (2008: 232), individu dengan kebutuhan pencapaian tinggi lebih menyukai situasi-situasi pekerjaan yang memiliki tanggung jawab pribadi, umpan balik, dan resiko tingkat menengah. Ketika karakteristik-karakteristik ini merata, individu yang berprestasi tinggi akan sangat termotivasi. Bukti tersebut terus-menerus menunjukkan bahwa individu yang berprestasi tinggi berhasil dalam aktivitas-aktivitas wirausaha, seperti menjalankan bisnis mereka sendiri dan mengatur unit bebas dalam sebuah organisasi.

Menurut Teori Kebutuhan McClelland yang dikembangkan oleh David McClelland dan rekan-rekannya yang dikutip oleh Robbins dan Judge (2008: 232), Kebutuhan hubungan dan kekuasaan cenderung berkaitan erat dengan keberhasilan

manajerial. Manajer terbaik memiliki kebutuhan kekuasaan yang tinggi dan kebutuhan hubungan yang rendah. Pada kenyataannya, motif kekuasaan yang tinggi mungkin merupakan salah satu persyaratan efektif manajerial. Tentu saja, hal yang menjadi sebab dan akibatnya bisa diperdebatkan. Telah dikemukakan bahwa kebutuhan kekuasaan yang tinggi bisa muncul sebagai fungsi dari tingkat seseorang dalam organisasi hierarkis. Argumen terakhir menyatakan bahwa semakin tinggi kenaikan tingkat seorang individu dalam organisasi, semakin besar motif kekuasaan pemegang jabatan. Akibatnya, posisi-posisi yang kuat akan menjadi stimulus untuk motif kekuasaan yang tinggi.

Jadi, bila suatu pekerjaan membutuhkan seseorang dengan prestasi tinggi, manajemen bisa memilih salah seorang individu yang memiliki nAch tinggi atau mengembangkan kandidatnya sendiri melalui pelatihan pencapaian.

C. Metode Penelitian

1. Bentuk Penelitian

Pada penelitian ini penulis akan menggunakan metode deskriptif yang berarti mengungkapkan suatu masalah dan keadaan sebagaimana adanya pada perusahaan PT Pru Equator Agency Pontianak.

2. Teknik Pengumpulan Data

- a. Observasi
- b. Wawancara
- c. Kuesioner

3. Teknik Analisis Data

Populasi dan Sample

- a. Populasi
- b. Sample

4. Alat Analisis

Untuk mengidentifikasi faktor motivasi karyawan pada PT Pru Equator Agency Pontianak, pengukuran untuk variabel yang diteliti menggunakan skala Likert lima poin.

5. Teknik Analisis Data

- a. Analisis Kualitatif
- b. Analisis Kuantitatif

D. Pembahasan

1. Karakteristik Responden

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan dari responden terkait dengan faktor-faktor motivasi karyawan pada PT Pru Equator Agency Pontianak menurut Teori Kebutuhan McClelland, pertama-tama penulis akan membahas terlebih dahulu karakteristik-karakteristik responden yang ada dalam penelitian ini yang berkaitan dengan jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, dan status perkawinan. Jumlah kuesioner yang disebar oleh penulis sebanyak 48 eksemplar.

a. Jenis Kelamin

Jenis kelamin biasanya juga mempengaruhi pembagian kerja bagi karyawan. Pengelompokan jenis kelamin juga akan sangat membantu pimpinan dalam hal memposisikan karyawan dalam suatu perusahaan.

Hal ini menjadi pertimbangan untuk penempatan posisi kerja di mana didasari oleh perbedaan fisik, ketahanan fisik, serta kekuatan fisik antara laki-laki dan perempuan, sehingga akan ada jenis pekerjaan tertentu yang lebih cocok dikerjakan oleh laki-laki dan ada jenis pekerjaan tertentu yang cocok dikerjakan oleh perempuan.

b. Umur

Umur menjadi salah satu faktor yang penting dalam hal meningkatkan pencapaian perusahaan, di mana semakin efektif dan efisien kinerja maka perusahaan akan lebih memiliki pencapaian yang lebih baik.

Karyawan yang masih dalam umur produktif biasanya akan bekerja dengan lebih efektif dan pada umumnya karyawan yang telah melewati umur produktif biasanya akan menurunkan prestasi kerjanya.

c. Tingkat Pendidikan

Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Dan tingkat pendidikan seseorang juga menjadi salah satu faktor penentu tinggi rendahnya kualitas sumber daya

manusia di dalam perusahaan tersebut. Dan untuk menciptakan kinerja yang efisien dan maksimal maka dibutuhkan motivasi kerja yang optimal.

d. Status Perkawinan

Seorang karyawan yang menyandang status sudah menikah maka akan memerlukan pengeluaran yang lebih besar dalam hal pemenuhan kebutuhan sehari-hari, hal ini berbeda dengan seorang karyawan yang pengeluarannya digunakan hanya untuk memenuhi kebutuhan pribadi.

2. Hasil perhitungan keseluruhan tanggapan responden dalam bentuk Rekapitulasi seperti dalam Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1
PT PRU EQUATOR AGENCY
HASIL REKAPITULASI KESELURUHAN TANGGAPAN RESPONDEN
Pencapaian

Pertanyaan	Nilai
1. Saya mencoba dengan sangat sungguh-sungguh untuk meningkatkan kinerja saya di masa lalu	4,04
2. Saya menyukai tantangan yang sulit	3,52
3. Saya ingin tahu bagaimana kemajuan yang saya capai ketika sedang menyelesaikan tugas	4,00
4. Saya suka menetapkan tujuan dan mencapai tujuan yang realistik	4,06
5. Saya menikmati kepuasan dari penyelesaian tugas yang sulit	4,08
Rata-rata	3,94

Kekuasaan

6. Saya menyukai tanggung jawab	4,25
7. Saya menikmati persaingan dan kemenangan	3,56
8. Saya menyampaikan langsung kepada orang sesuatu yang tidak saya setuju	3,50
9. Saya sering bekerja untuk mendapatkan lebih banyak kendali atas peristiwa-peristiwa di sekitar saya	3,40
10. Saya suka mempengaruhi orang lain agar mengikuti cara saya melakukan sesuatu	2,13
Rata-rata	3,37

Hubungan

11. Saya ingin disukai orang lain	3,42
12. Saya cenderung membangun hubungan yang erat dengan para rekan sekerja	3,92
13. Saya sering mendapati diri saya berbicara dengan orang-orang dise kitar tentang masalah-masalah di luar pekerjaan	2,56

14. Saya menikmati menjadi bagian kelompok dalam organisasi	4,13
15. Saya lebih menikmati bekerja sama dengan orang lain daripada bekerja sendiri	4,52
Rata-rata	3,71

Tabel 3.20 di atas menggambarkan rekapitulasi keseluruhan tanggapan responden. Dari hasil rekapitulasi maka dapat dilihat bahwa pada rata-rata nilai untuk indikator pencapaian sebesar 3,94. Nilai rata-rata untuk indikator kekuasaan sebesar 3,37, dan rata-rata untuk indikator hubungan sebesar 3,71. Dilihat dari total bobot yang didapat maka karyawan PT Pru Equator Agency Pontianak lebih termotivasi oleh kebutuhan akan pencapaian.

E. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian dari pembahasan yang telah dilakukan oleh penulis mengenai analisis faktor motivasi karyawan PT Pru Equator Agency Pontianak menurut teori kebutuhan McClelland, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa PT Pru Equator Agency Pontianak lebih didominasi oleh karyawan yang termotivasi oleh kebutuhan akan pencapaian. Kebutuhan ini ditandai oleh sikap meningkatkan kinerja, menyukai tantangan pekerjaan yang sulit, selalu ingin tahu akan hasil kerja, menetapkan tujuan yang realistis dalam bekerja serta menikmati kepuasan dari penyelesaian tugas yang sulit.

Dari kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka penulis memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Perusahaan harus memberikan beban kerja yang menantang untuk setiap karyawan.
2. Perusahaan harus memberikan umpan balik sesegera mungkin kepada karyawan mengenai pekerjaan yang sedang mereka selesaikan.

DAFTAR PUSTAKA

Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Edisi ke-12. Jakarta: Salemba Empat, 2009.

Samsudin, H. Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. Bandung: CV Pustaka Setia, 2009.

Siagian, P Sondang. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Cetakan ketiga. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004

Sutrisno, H. Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-1. Cetakan keempat Jakarta: Kencana, 2012.

