

FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI KERJA PADA PD JAYA HARDWARE DI PONTIANAK

Lily Indriani

Email: lily.indriani99@yahoo.com

Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kebutuhan apa yang mendominasi karyawan pada PD Jaya Hardware di Pontianak dalam bekerja dan untuk mengetahui kebijakan-kebijakan yang diambil perusahaan agar dapat memotivasi kerja karyawan pada PD Jaya Hardware di Pontianak. Metode pengumpulan data yang dilakukan adalah melalui wawancara, kuesioner dan studi dokumenter. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh dan pengambilan data adalah seluruh karyawan pada PD Jaya Hardware di Pontianak, sedangkan penelitian dengan menggunakan bentuk penelitian secara deskriptif, penelitian ini dibatasi pada teori kebutuhan McClallend yang meliputi kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kekuasaan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PD Jaya Hardware yang berjumlah 32 orang dan analisis teknik data yang digunakan adalah menggunakan analisis data kualitatif dan skala likert.

Kata kunci: Faktor-faktor Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

Di era globalisasi sekarang ini, persaingan dalam dunia usaha semakin ketat sehingga setiap perusahaan selalu berusaha agar produktivitas kerja dari para karyawannya dapat terus meningkat. Peranan manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan, dimana jika suatu perusahaan diisi dengan manusia-manusia yang tidak mempunyai kualitas di dalamnya maka pada umumnya dapat diprediksi bahwa perusahaan tersebut tidak akan bertahan lama, Oleh karena itu manusia perlu mendapat perhatian khusus dari perusahaan, tanpa mengabaikan faktor – faktor lainnya.

Tujuan perusahaan dapat tercapai jika karyawan bergairah bekerja, mau memberikan kemampuannya mengerjakan pekerjaan dan berkeinginan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal. Jika karyawan kurang berprestasi maka sulit bagi suatu organisasi untuk dapat memperoleh hasil yang baik.

Untuk memengaruhi sikap dan perilaku karyawan kepada yang diinginkan, atasan harus memahami sifat dan motif apa yang mendorong mereka mau bekerja. Pada umumnya orang mau bekerja karena didorong oleh keinginan untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik dan rohaninya. Karyawan harus menjalankan kewajiban sebagai

karyawan dalam perusahaan sehingga terdapat hubungan saling menguntungkan. Secara umum, karyawan masih perlu motivasi kerja dari atasan agar pekerjaan yang dilaksanakan berjalan dengan baik.

Motivasi kerja sangat penting bagi dunia usaha, karena dengan motivasi kerja yang tinggi maka produktivitas tinggi dapat dicapai. Motivasi yang kuat dapat meningkatkan kualitas dan kepuasan kerja karyawan. Motivasi dapat diciptakan atau ditingkatkan dengan kemampuan manajemen dalam memenuhi kebutuhan pegawai dan memberikan perhatian terhadap bawahannya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kebutuhan apa yang dapat memotivasi karyawan dan kebijakan-kebijakan yang diambil perusahaan agar dapat memotivasi kerja karyawan pada PD Jaya Hardware di Pontianak

KAJIAN TEORITIS

Menurut Hasibuan (2013: 10): “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Menurut Hasibuan (2010: 95): “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.”

Menurut Robbins (2003: 208): “Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual”.

Menurut Peterson dan Plowman dalam Hasibuan (2013: 142) mengatakan bahwa orang mau bekerja karena faktor-faktor berikut:

1. *The Desire to Live* (keinginan untuk hidup)
Keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat makan dan makan untuk melanjutkan hidupnya.
2. *The Desire for Position* (keinginan untuk suatu posisi)
Keinginan untuk suatu posisi dengan memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.
3. *The Desire for Power* (keinginan akan kekuasaan)
Keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, yang mendorong orang mau bekerja.
4. *The Desire for Recognition* (keinginan akan pengakuan)
Keinginan akan pengakuan, penghormatan, dan status sosial, merupakan jenis terakhir dari kebutuhan yang mendorong orang untuk bekerja. Dengan

demikian, setiap pekerja mempunyai motif keinginan (*want*) dan kebutuhan (*needs*) tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil kerjanya.

Adapula kebutuhan-kebutuhan yang dipuaskan dengan bekerja menyangkut hal-hal berikut:

1. Kebutuhan Fisik dan Keamanan
Kebutuhan ini menyangkut kepuasan kebutuhan fisik/biologis seperti makan, minum, perumahan, seks, dan sebagainya, disamping kebutuhan akan rasa aman dalam menikmatinya.
2. Kebutuhan Sosial
Kebutuhan ini adalah kebutuhan yang terpuaskan karena memperoleh pengakuan, status, dihormati, diterima, serta disegani dalam pergaulan masyarakat. Hal ini penting karena manusia tergantung satu sama lainnya.
3. Kebutuhan Egoistik
Kebutuhan egoistik adalah kebutuhan kepuasan yang berhubungan dengan kebebasan orang untuk mengerjakan sendiri suatu pekerjaan sehingga puas karena berhasil menyelesaikannya.

Kebutuhan manusia dapat diklasifikasikan pada lima hirarkhi kebutuhan Menurut Maslow yang dikutip oleh Siagian (2004: 146) yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis
Pewujudan paling nyata dari kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan-kebutuhan pokok manusia seperti sandang, pangan dan perumahan. Kebutuhan ini dipandang sebagai kebutuhan paling dasar bukan saja karena setiap orang membutuhkannya terus menerus sejak lahir hingga ajalnya, akan tetapi juga karena tanpa pemuasan sebagai kebutuhan tersebut seseorang tidak dapat dikatakan hidup secara normal.
2. Kebutuhan akan keamanan
Kebutuhan keamanan harus dilihat dalam arti luas, tidak hanya dalam arti keamanan fisik meskipun hal ini merupakan aspek yang sangat penting akan tetapi juga keamanan yang bersifat psikologis, termasuk perilaku adil dalam pekerjaan seseorang.
3. Kebutuhan sosial
Biasanya kebutuhan sosial tersebut tercermin dalam empat bentuk “perasaan” yaitu:
 - a. Perasaan diterima oleh orang lain dengan siapa ia bergaul dan berinteraksi dalam organisasi.
 - b. Harus diterima sebagai kenyataan bahwa setiap orang mempunyai jati diri yang khas dengan segala kelebihan dan kekurangannya, dengan jati dirinya yang khas itu setiap orang merasa dirinya penting.
 - c. Kebutuhan akan perasaan maju, dapat dinyatakan secara kategorikal bahwa pada umumnya manusia tidak senang apabila menghadapi kegagalan. Sebaliknya ia akan merasa senang dan bangga apabila ia meraih kemajuan, apapun kemajuan itu.
 - d. Kebutuhan akan perasaan diikutsertakan, kebutuhan ini terasa dalam banyak segi kehidupan organisasional, akan tetapi mungkin paling terasa dalam proses pengambilan keputusan yang menyangkut diri dan tugas seseorang.

4. Kebutuhan “*esteem*”

Salah satu ciri manusia ialah bahwa dia mempunyai harga diri. Karena itu semua orang memerlukan pengakuan atas keberadaan dan statusnya oleh orang lain. Keberadaan dan status seseorang biasanya tercermin pada berbagai lambang yang penggunaannya sering dipandang sebagai hak seseorang, didalam dan diluar organisasi.

5. Kebutuhan untuk aktualisasi diri.

Semakin disadari oleh berbagai kalangan yang semakin luas bahwa dalam diri setiap orang terpendam potensi kemampuan yang belum seluruhnya dikembangkan.

Menurut Manullang (2001: 130) terdapat dua konsep motivasi yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik:

1. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari perasaan puas dalam melaksanakan pekerjaan sendiri. Ia merupakan bagian yang langsung dari kandungan kerja. Oleh sebab itu, motivasi intrinsik datang dari luar atau dalam diri individu.
2. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang ada kaitannya dengan imbalan atau maslahat yang diterima seseorang sesudah melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, motivasi ekstrinsik timbul dari luar atau dalam dirinya.

Menurut Sutrisno (2012: 147): Seorang pimpinan perlu memperhatikan hal-hal berikut agar pemberian motivasi dapat berhasil seperti yang diharapkan, yaitu:

1. Memahami perilaku bawahan,
2. Harus berbuat dan berperilaku realistik,
3. Tingkat kebutuhan setiap orang berbeda,
4. Mampu menggunakan keahlian,
5. Pemberian motivasi harus mengacu pada orang, dan
6. Harus dapat memberi keteladanan.

Untuk itu, mereka dituntut dapat menggunakan keahliannya:

1. Menciptakan iklim kerja yang menyenangkan,
2. Memberikan penghargaan dan pujian bagi yang berprestasi dan membimbing yang belum berprestasi,
3. Membagi tugas sesuai dengan kemampuan para bawahan,
4. Memberi umpan balik tentang hasil pekerjaan, dan
5. Memberi kesempatan bawahan untuk maju dan berkreativitas.

McClelland yang dikutip oleh Hasibuan (2013: 162) mengemukakan teorinya yaitu *Mc. Clelland's Achievement Motivation Theory* atau Teori Motivasi Prestasi Mc.Clelland. Menurutnya, hal – hal yang memotivasi seseorang adalah:

1. Kebutuhan akan prestasi (n Ach)

Kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu, kebutuhan akan prestasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja

yang maksimal. Karyawan akan antusias untuk berprestasi tinggi, asalkan kemungkinan untuk itu diberikan kesempatan. Seseorang menyadari bahwa hanya dengan mencapai prestasi kerja yang tinggi akan dapat memperoleh pendapatan yang besar. Dengan penapatan yang besar akhirnya memiliki serta memenuhi kebutuhan – kebutuhannya.

2. Kebutuhan akan afiliasi (n Af)

Kebutuhan akan afiliasi menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat kerja seseorang oleh karena itu afiliasi ini yang merangsang gairah bekerja karyawan karena setiap orang menginginkan hal-hal berikut:

- a. Kebutuhan akan perasaan diterima orang lain dilingkungan Ia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*)
- b. Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*)
- c. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*)
- d. Kebutuhan perasaan akan ikut serta (*sense of participation*)

Seseorang karena kebutuhan akan afiliasi akan memotivasi dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Jadi, seseorang termotivasi oleh kebutuhan akan afiliasi ini.

3. Kebutuhan akan kekuasaan (n Pow)

Kebutuhan akan kekuasaan merupakan gaya penggerak yang memotivasi semangat kerja karyawan. Kebutuhan akan kekuasaan akan merangsang dan memotivasi gairah kerja karyawan serta mengerahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik. Ego manusia ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan. Persaingan dibutuhkan secara sehat oleh manajer dalam memotivasi bawahannya, supaya mereka termotivasi untuk bekerja giat.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian deskriptif, Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan wawancara, kuesioner, studi dokumenter, dan studi kepustakaan. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PD Jaya Hardware di Pontianak yang berjumlah 32 orang karyawan, sedangkan dalam penelitian sampel yang diambil sebanyak 32 responden atau seluruh karyawan pada PD Jaya Hardware di Pontianak, dengan menggunakan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Alat analisis data yang digunakan penelitian ini adalah menggunakan metode kualitatif dengan menggunakan skala Likert.

PEMBAHASAN

1. Faktor-Faktor Motivasi Kerja Karyawan pada PD Jaya Hardware di Pontianak

Untuk meningkatkan motivasi kerja pada setiap karyawan tidaklah mudah, oleh karena itu PD Jaya Hardware di Pontianak memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan dan dorongan dalam diri karyawan sehingga dapat timbul rasa semangat dan motivasi untuk bekerja, dan diharapkan karyawan bekerja sebaik mungkin untuk mencapai suatu mekanisme kerja yang efektif dan efisien. Hal – hal yang memotivasi seseorang untuk bekerja dalam teori kebutuhan McClallend:

a. Kebutuhan akan prestasi

Kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu, kebutuhan akan prestasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. Karyawan akan antusias untuk berprestasi tinggi, asalkan kemungkinan untuk itu diberikan kesempatan. Seseorang menyadari bahwa hanya dengan mencapai prestasi kerja yang tinggi akan dapat memperoleh pendapatan yang besar. Dengan penapatan yang besar akhirnya memiliki serta memenuhi kebutuhan – kebutuhannya.

b. Kebutuhan akan afiliasi

Kebutuhan akan afiliasi menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat kerja seseorang oleh karena itu afiliasi ini yang merangsang gairah bekerja karyawan karena setiap orang menginginkan hal-hal seperti: kebutuhan akan perasaan diterima orang lain dilingkungan Ia tinggal dan bekerja, kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting, kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal, kebutuhan perasaan akan ikut serta. Seseorang karena kebutuhan akan afiliasi akan memotivasi dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Jadi, seseorang termotivasi oleh kebutuhan akan afiliasi ini.

c. Kebutuhan akan kekuasaan

Kebutuhan akan kekuasaan merupakan gaya penggerak yang memotivasi semangat kerja karyawan. Kebutuhan akan kekuasaan akan merangsang dan

memotivasi gairah kerja karyawan serta mengerahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik. Ego manusia ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan. Persaingan dibutuhkan secara sehat oleh manajer dalam memotivasi bawahannya, supaya mereka termotivasi untuk bekerja giat.

2. Tanggapan Responden Terhadap Faktor-faktor Motivasi Kerja Karyawan pada PD Jaya Hardware di Pontianak.

Peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangatlah besar, apabila sumber daya manusianya baik maka perusahaan akan menjalankan perusahaannya dengan lancar tanpa ada hambatan-hambatan yang berarti, sedangkan apabila sumber daya manusianya buruk maka kemungkinan besar perusahaan juga akan mengalami kerugian. Karena itu suatu perusahaan yang benar-benar menginginkan agar tujuan dari perusahaan bisa terlaksana dengan lancar maka haruslah memperhatikan faktor sumber daya manusia yang harus diutamakan.

TABEL 1
REKAPITULASI HASIL PENELITIAN

No	Pernyataan	Nilai
A. Kebutuhan Akan Prestasi		
1.	Kesungguhan meningkatkan kinerja di masa lalu.	4,31
2.	Karyawan menikmati tantangan yang sulit.	2,88
3.	Ingin tahu kemajuan yang dicapai ketika sedang bekerja.	4,00
4.	Suka menetapkan tujuan dan mencapai tujuan realistik.	3,60
5.	Menikmati kepuasan dari penyelesaian tugas yang sulit.	4,28
Rata-rata nilai		3,81
B. Kebutuhan Akan Afiliasi		
6.	Berbicara dengan rekan kerja tentang masalah diluar pekerjaan.	3,47
7.	Karyawan ingin disukai orang lain.	4,25
8.	Cenderung membangun hubungan yang erat dengan rekan kerja	3,75
9.	Meikmati menjadi bagian kelompok dalam organisasi.	3,78
10.	Menikmati bekerja sama dengan orang lain daripada bekerja sendiri.	3,75
Rata-rata nilai		3,80
C. Kebutuhan Akan Kekuasaan		
11.	Karyawan menikmati persaingan dan kemenangan	3,10
12.	Karyawan menikmati tanggung jawab.	3,93
13.	Menyampaikan secara langsung tentang hal-hal yang tidak disetujui	2,94
14.	Mempengaruhi orang lain untuk mengikutinya melakukan sesuatu	2,81
15.	Karyawan sering bekerja untuk mendapatkan banyak kendali.	3,22
Rata-rata nilai		3,20

Sumber: Data olahan, 2015

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan mengenai motivasi kerja karyawan pada PD Jaya Hardware di Pontianak maka dapat disimpulkan bahwa kebutuhan akan berprestasi mendapatkan rata-rata nilai tertinggi dari responden yaitu 3,81. hal ini menunjukkan karyawan pada PD Jaya Hardware lebih termotivasi pada kebutuhan akan berprestasi seperti bersaing dan menantang pekerjaan, mencari peluang promosi, mencoba mendapatkan kepuasan dan mencoba melakukan hal-hal yang lebih baik.

2. Saran-saran

Dari hasil analisis data yang di lakukan maka penulis memberikan beberapa saran kepada PD Jaya Hardware di Pontianak sebagai berikut:

- a. Perusahaan perlu memperhatikan masalah-masalah yang akan dihadapi oleh para karyawan ketika melakukan pekerjaan, dan memberikan arahan atau bantuan kepada karyawan yang kesulitan menyelesaikan tugasnya, sehingga tantangan yang sulit dapat terselesaikan dan dapat memotivasi karyawan untuk mengerjakan tugas walaupun tugas tersebut memiliki tantangan yang sulit.
- b. Perusahaan tidak harus membatasi karyawan untuk berkomunikasi dengan rekan kerja yang lainnya karena dengan adanya komunikasi atau hanya berbicara mengenai hal-hal diluar pekerjaan karyawan mungkin akan dapat menghilangkan rasa bosan ketika dalam suasana bekerja, dan hal ini juga dapat mempererat hubungan diantara rekan kerja.
- c. Perusahaan tidak perlu membatasi karyawan yang mempengaruhi rekan kerjanya, hal tersebut karena jika seseorang karyawan dapat mempengaruhi rekan kerja lainnya maka perbedaan cara mereka menyelesaikan tugas dapat terminimalisir, atau bahkan dalam pengambilan keputusan dapat meminimalisir perbedaan pendapat, karena pada umumnya orang yang berpengaruh terhadap orang lain mendapatkan kepercayaan atas orang lain yang dipengaruhinya.

DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan, Malayu S. P. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2010.

_____. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013.

Manullang, M., dan Marihot Manullang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama. Yogyakarta: BPFE, 2001.

Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi*, Jilid 1. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia, 2003.

Siagian, Sondang P. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Asdi Mahasatya, 2004.

Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama. Jakarta: Kencana Media Group, 2012.

