

## STUDI DESKRIPTIF MOTIASI KERJA PADA CV.IMAGODECLAY

Christian Imantaka dan Thomas Santoso

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra  
Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

E-mail: c.imantaka@yahoo.com, [thomass@peter.petra.ac.id](mailto:thomass@peter.petra.ac.id)

**Abstrak**—Penelitian ini bertujuan dalam untuk mengetahui motivasi kerja karyawan CV.Imagodeclay. Populasi berjumlah 46 orang. Metode yang digunakan adalah studi deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah frekuensi, uji validitas, reliabilitas, Mean, metode *Crosstab*. Berdasarkan penelitian didapatkan hasil untuk kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri karyawan di CV.Imagodeclay dalam kategori tinggi, sedangkan kebutuhan fisiologis karyawan di CV.Imagodeclay dalam kategori sedang.

**Kata Kunci**— Motivasi kerja, Fisiologis, Rasa Aman, Rasa Aman, Harga Diri, Aktualisasi Diri.

### I. PENDAHULUAN

Salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (SDM), karena di dalam setiap usaha yang paling sederhana sekalipun pasti memerlukan adanya kontribusi sumber daya manusia. Tanpa manusia, kegiatan usaha tidak akan ada, sebab keberhasilan suatu usaha tidak hanya tergantung pada peralatan canggih yang ada, oleh karena itu perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia agar dapat mencapai tujuan perusahaan. (Damayanti, 2005, p.5)

Perusahaan mempunyai tujuan untuk dapat hidup berkembang dengan cara mengatasi tantangan baik dari lingkungan eksternal dan internal. Lingkungan yang mempengaruhi jalannya organisasi sifatnya selalu berubah. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan suatu pola pengaturan dan pengolahan sumber-sumber daya yang dimilikinya. Ketika kinerja seseorang karyawan buruk, maka hal ini akan berdampak pada produktivitas perusahaan. Permasalahan tersebut dapat dikarenakan *skill* dari karyawan yang kurang kompeten, fasilitas dan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kurang memadai sehingga karyawan tersebut tidak mempunyai motivasi dalam bekerja oleh karena itu dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan, setiap perusahaan perlu memperhatikan motivasi kerja karyawan. (Siagian, 1996, p.7)

Perusahaan tidak hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil, tetapi juga pegawai yang memiliki kemauan untuk bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan pegawai tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak memiliki motivasi dan kemauan untuk bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan,

kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya.

Oleh karena itu, motivasi memiliki peranan penting, karena dengan motivasi diharapkan setiap individu pegawai memiliki kemauan untuk bekerja keras serta mencapai prestasi kerja yang tinggi

“Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengkikut”. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Oleh karena itu, seorang manajer berkewajiban untuk menciptakan suasana yang dapat secara alami memotivasi para pekerja agar dapat bekerja secara efektif untuk menghasilkan suatu hasil yang terbaik bagi perusahaan maupun bagi mereka sendiri. (Hasibuan, 2003, p.92)

Motivasi sebagaimana diungkapkan Wursanto adalah alasan, dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja. Dengan adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka akan timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Penggunaan motivasi dalam manajemen SDM selain untuk meningkatkan kinerja juga bertujuan untuk meningkatkan komitmen para karyawan terhadap perusahaan. (Damayanti, 2005, p.2)

CV.Imagodeclay merupakan salah satu usaha kerajinan tangan yang berawal dari hobi, berdiri pada Oktober 2007 di Surabaya. Imagodeclay menyajikan produk kerajinan tangan yang unik dan berbeda bagi masyarakat di zaman modern ini. Usaha yang berawal dari hobi ini sekarang tak hanya melayani pemesanan produk di wilayah Surabaya saja tapi pengiriman juga dilakukan di seluruh wilayah Indonesia melalui ekspedisi. Sampai saat ini Imagodeclay mempekerjakan 46 orang pegawai yang bertugas di dalam produksi tersebut. Produk-produk yang dijual diantaranya: hadiah ulang tahun, peringatan hari jadi, kebutuhan untuk *cake decoration*, dan perlengkapan kebutuhan hari Natal, hari raya Idul Fitri, tahun baru Cina yang dapat di kombinasikan untuk hiasan kue tart ,parcel, souvenir pernikahan, dan sebagainya. Menurut Bapak Samuel selaku pemilik dari CV. Imagodeclay mengatakan bahwa sering dijumpai terlambatnya para pegawai pada saat jam kerja. Keterlambatan berkisar 15 sampai 25 menit hal ini tampak bahwa motivasi kerja karyawan kurang baik karena

hal keterlambatan merupakan masalah yang timbul dari motivasi dari dalam para karyawan sendiri dan berakibat pada tidak maksimalnya kinerja karyawan yang berakhir pada tidak tercapainya tujuan-tujuan yang telah ditentukan.

Sebagai perusahaan yang cukup berkembang maka CV. Imagodeclay harus mempertahankan kinerja yang baik selama proses bisnisnya. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, faktor motivasi merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi pada karyawan, maka diharapkan mampu bekerja dan bekerja sama dengan baik. Sedangkan apabila motivasi kerja karyawan rendah maka kinerja tidak akan tercapai, maka dengan adanya motivasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. (Murniastuti, 2003, p. 3).

Berdasarkan penjelasan tersebut menunjukkan bahwa pada hakekatnya suatu perusahaan atau organisasi yang ada perlu melakukan pengelolaan terhadap sumber daya manusia, misalnya perlu diberikan suatu dorongan yang berupa motivasi agar sumber daya manusia tersebut dapat bekerja dengan giat dan juga perlu dilatih untuk menciptakan suatu keadaan yang lebih baik sehingga membawa dampak bagi perusahaan. Maka, dengan adanya motivasi mempunyai arti yang penting bagi semua pihak, baik bagi tenaga kerja ataupun bagi pihak perusahaan.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

Bagaimana motivasi kerja karyawan CV. Imagodeclay?

Motivasi merupakan proses mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang diinginkan (Zainun, 1999, p. 123 ) sedangkan menurut Handoko (2001, p. 256) mendefinisikan motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin yakni *movere*, yang berarti “menggerakkan” (*to move*). Ada banyak perumusan mengenai motivasi, menurut Mitchell dalam Winardi, motivasi mewakili proses-proses psikologika, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya dan terjadinya kegiatan-kegiatan sukarela (*volunter*) yang diarahkan ketujuan tertentu (Winardi, 2001, p. 236):

- 1) Setiap pimpinan perlu memahami proses-proses psikologikal apabila berkeinginan untuk membina karyawan secara berhasil dalam upaya pencapaian sasaran-sasaran keorganisasian.
- 2) Motivasi adalah pemberian daya pendorong atau penggerak yang diberikan pimpinan kepada karyawan dengan maksud agar karyawan mau bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi

Adapun pemotivasian dapat diartikan sebagai pemberian motif-motif sebagai pendorong agar orang bertindak, berusaha untuk mencapai kebutuhan dan tujuan organisasional (Silalahi, 2002, p. 341). Menurut RA. Supriyono, motivasi adalah kemampuan untuk berbuat sesuatu sedangkan motif adalah kebutuhan, keinginan, dorongan untuk berbuat sesuatu. Motivasi seseorang di pengaruhi oleh stimuli kekuatan yang ada pada individu yang bersangkutan.

Menurut Hamzah B.Uno (2009, p. 67), kerja adalah sebagai:

- 1) Aktivitas dasar dan dijadikan bagian esensial dari kehidupan manusia.
- 2) Kerja itu memberikan status, dan mengikat seseorang kepada individu lain dan masyarakat
- 3) Pada umumnya wanita atau pria menyukai pekerjaan
- 4) Moral pekerja itu banyak tidak mempunyai kaitan langsung dengan kondisi fisik maupun materiil dari pekerjaan
- 5) Insentif kerja itu banyak bentuknya, diantaranya adalah uang

Dengan demikian motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

### **Model Motivasi Kerja**

Model motivasi dalam hal ini dimaksudkan sebagai cara-cara, metode atau pendekatan yang dipakai untuk memotivasi seseorang. Menurut Handoko (2001, p.252-255), terdapat tiga motivasi antara lain:

#### **a. Model Tradisional**

Model ini didasarkan pada anggapan bahwa hakekatnya pekerja adalah orang-orang yang malas. Untuk mengurangi kemalasan itu perlu upah insentif yang akan memotivasi para pekerja untuk lebih banyak berproduksi agar lebih banyak menerima penghasilan. Dalam berbagai situasi, insentif tersebut cukup efektif. Meskipun demikian, lama kelamaan manajer akan mengurangi tingkat insentif upah yang diberikan. Dengan sudah mulainya semakin meningkatnya prestasi kerja, akibatnya adalah makin berkurangnya kebutuhan akan tenaga kerja. Dengan demikian timbul pengurangan tenaga kerja, pemecatan sementara dan sebagainya.

#### **b. Model Hubungan Manusiawi**

Model ini beranggapan bahwa salah satu motivasi kerja adalah kontak sosial antara sesama karyawan. Para peneliti model ini menganjurkan manajer untuk memotivasi karyawan dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat karyawan merasa diperhatikan perusahaan. Dengan demikian setiap perusahaan diharapkan bisa memberi perhatian lebih besar pada organisasi informal dan kebebasan pada karyawan untuk mengambil keputusan dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga membuat mereka merasa berguna dan penting.

#### **c. Model Sumber Daya Manusia**

Model ini beranggapan bahwa sebagian besar pekerja telah memiliki dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, bahwa mereka akan puas jika prestasinya tinggi. Dengan demikian model ini menyarankan manajer memotivasi bawahan dengan memberi tanggung jawab yang lebih besar kepada karyawan untuk mengambil keputusan dan melaksanakan tugas mereka sehingga setiap karyawan sebagai anggota organisasi mendapat hak menyumbangkan aspirasi sesuai dengan kemampuan mereka. Jadi model ini sebenarnya

ingin mengatakan bahwa karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, tidak hanya uang atau keinginan untuk mencapai kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh pekerjaan yang berarti, serta untuk mengembangkan tanggung jawab bersama. Dalam praktek biasanya manajer menggunakan model ini bila berhubungan dengan bawahan mereka cenderung yaitu menggunakan model hubungan manusiawi, mereka mencoba mengurangi “penolakan” dari para karyawan dengan memperbaiki moral dan kepuasan.

### Teori Motivasi Kerja

Motivasi sebenarnya memiliki beberapa teori dari beberapa pendapat tokoh, teori tersebut antara lain teori Motivasi Klasik oleh F.W Taylor; teori Maslow's *Need Hierarchy* oleh A.H. Maslow; Herzberg's *two factor theory* oleh Frederick Herzberg; Mc. Clelland's *achievement Motivation Theory* oleh Mc. Clelland; Alderfer *Existence, Relatedness And Growth* (ERG) Theory oleh Alderfer; teori Motivasi *Human Relation*; teori Motivasi Claude S. Geogre.

#### a. Teori Motivasi menurut Abraham Maslow

Setiap manusia mempunyai *needs* (kebutuhan, dorongan, faktor intrinsik dan ekstrinsik), yang pemunculannya sangat tergantung dari kepentingan individu. Dengan kenyataan ini, kemudian A. Maslow (Siagian, 1996, p. 149) membuat *needs hierarchy theory* untuk menjawab tentang tingkatan kebutuhan manusia tersebut. Kebutuhan manusia diklasifikasi menjadi lima hierarki kebutuhan yaitu :

#### 1. Kebutuhan Fisiologis ( *Physiological Needs* )

Perwujudan dari kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan pokok manusia yaitu sandang, pangan, papan, dan kesejahteraan individu. Kebutuhan ini dipandang sebagai kebutuhan yang paling mendasar, karena tanpa pemenuhan kebutuhan tersebut, seseorang tidak dapat dikatakan hidup normal. Meningkatnya kemampuan seseorang cenderung mereka berusaha meningkatkan pemuas kebutuhan dengan pergeseran dari kuantitatif ke kualitatif ataupun peningkatan keduanya baik kuantitatif dan kualitatif. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang amat primer, karena kebutuhan ini telah ada dan terasa sejak manusia dilahirkan. Misalnya dalam hal sandang. Apabila tingkat kemampuan seseorang masih rendah, kebutuhan akan sandang akan dipuaskan sekedarnya saja. Jumlahnya terbatas dan mutunya pun belum mendapat perhatian utama karena kemampuan untuk itu memang masih terbatas. Akan tetapi bila kemampuan seseorang meningkat, pemuas akan kebutuhan sandang pun akan ditingkatkan, baik sisi jumlah maupun mutunya. Demikian pula dengan pangan, seseorang dalam hal ini guru yang ekonominya masih rendah, kebutuhan pangan biasanya masih sangat sederhana. Akan tetapi jika kemampuan ekonominya meningkat, maka pemuas kebutuhan akan pangan pun akan meningkat. Hal serupa dengan kebutuhan akan papan/perumahan. Kemampuan ekonomi seseorang akan mendorongnya untuk memikirkan pemuas kebutuhan perumahan dengan pendekatan kuantitatif dan kualitatif sekaligus.

#### 2. Kebutuhan Rasa Aman ( *Safety Needs* )

Kebutuhan akan keselamatan dan keamanan adalah kebutuhan untuk melindungi diri dari berbagai bahaya yang

mengancam, baik terhadap fisik maupun psikologis. Kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

#### 3. Kebutuhan Sosial ( *Social Needs* )

Manusia pada hakekatnya adalah makhluk sosial, tidak dapat memenuhi kebutuhan sendiri dan pasti memerlukan bantuan orang lain, sehingga mereka harus berinteraksi dalam memenuhi kebutuhan tersebut. Kebutuhan sosial tercermin dalam empat bentuk perasaan yaitu:

a) Kebutuhan akan perasaan diterima orang lain dengan siapa ia bergaul dan berinteraksi dalam organisasi dan demikian ia memiliki *sense of belonging* yang tinggi.

b) Harus diterima sebagai kenyataan bahwa setiap orang mempunyai jati diri yang khas dengan segala kelebihan dan kekurangannya. Dengan jati dirinya itu, setiap manusia merasa dirinya penting, artinya ia memiliki *sense of importance*.

c) Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak akan gagal sering disebut *sense of accomplishment*. Tidak ada orang yang merasa senang apabila ia menemui kegagalan, sebaliknya, ia senang apabila ia menemui keberhasilan.

d) Kebutuhan akan perasaan diikutsertakan *sense of participation*. Kebutuhan ini sangat terasa dalam hal pengambilan keputusan yang menyangkut diri dan tugas sendiri. Sudah barang tentu bentuk dari partisipasi itu dapat beraneka ragam seperti dikonsultasikan, diminta memberikan informasi, didorong memberikan saran.

#### 4. Kebutuhan akan Harga Diri ( *Esteem Needs* )

Semua orang memerlukan pengakuan atas keberadaan statusnya oleh orang lain. Situasi yang ideal adalah apabila *prestise* itu timbul akan menjadikan prestasi seseorang. Akan tetapi tidak selalu demikian, karena dalam hal ini semakin tinggi kedudukan seseorang, maka akan semakin banyak hal yang digunakan sebagai simbol statusnya itu. Dalam kehidupan organisasi banyak fasilitas yang diperoleh seseorang dari organisasi untuk menunjukkan kedudukan statusnya dalam organisasi. Pengalaman menunjukkan bahwa baik di masyarakat yang masih tradisional maupun di lingkungan masyarakat yang sudah maju, simbol – simbol status tersebut tetap mempunyai makna penting dalam kehidupan berorganisasi.

#### 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri ( *Self Actualization Needs* )

Hal ini dapat diartikan bahwa dalam diri seseorang terdapat kemampuan yang perlu dikembangkan, sehingga dapat memberikan sumbangsih yang besar terhadap kepentingan organisasi. Melalui kemampuan kerja yang semakin meningkat akan semakin mampu memuaskan berbagai kebutuhannya dan pada tingkatan ini orang cenderung untuk selalu mengembangkan diri serta berbuat yang lebih baik.

#### b. Teori Dua Faktor Herzberg

Menurut Herzberg (Hasibuan, 1996, p.108), ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebutnya *factor hygiene* (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik). Faktor *hygiene* memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk di dalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi

lingkungan, dan sebagainya (faktor ekstrinsik), sedangkan faktor motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk di dalamnya adalah *achievement*, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan, dsb (faktor intrinsik).

Herzberg (Hasibuan, 1996, p.108) berdasarkan hasil penelitiannya menyatakan ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan yaitu :

- 1) Hal-hal yang mendorong pegawai/ karyawan adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan untuk berprestasi, bertanggungjawab, kemajuan dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semua itu.
- 2) Hal-hal yang mengecewakan pegawai/ karyawan adalah terutama faktor yang bersifat embel-embel saja dan tidak nyata pada pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, tunjangan dan lain-lainnya.
- 3) Pegawai/ karyawan, jika peluang untuk berprestasi terbatas dan tidak adanya jenjang karir yang jelas, mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

Herzberg (Hasibuan, 1996, p. 109) menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu :

#### 1) *Maintenance Factor*

Adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakekat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan kesehatan ini menurut Herzberg merupakan kebutuhan yang berlangsung terus menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Misalnya orang lapar akan makan, kemudian lapar lagi lalu makan lagi dan seterusnya.

Faktor-faktor pemeliharaan ini meliputi hal-hal yang masuk dalam kelompok *dissatisfiers* seperti gaji, kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan, supervisi yang menyenangkan, kendaraan dinas, rumah dinas dan macam-macam tunjangan lainnya. Hilangnya faktor pemeliharaan ini dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan dan absennya pegawai/ karyawan, bahkan dapat menyebabkan banyak pegawai/ karyawan yang keluar. Faktor-faktor pemeliharaan ini perlu mendapat perhatian yang wajar dari pimpinan, agar kepuasan dan kegairahan bekerja bawahan dapat ditingkatkan. Menurut Herzberg *maintenance factors* bukanlah alat motivator melainkan keharusan yang harus diberikan oleh pimpinannya kepada mereka demi kesehatan dan kepuasan bawahannya, sedangkan menurut Maslow merupakan alat motivator bagi pegawai/ karyawan.

#### 2) *Motivation Factors*

*Motivation Factors* adalah faktor motivasi yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan, misalnya kursi yang empuk, ruangan yang nyaman, penempatan yang tepat dan lain sebagainya. Hal tersebut merupakan kelompok *Satisfiers*, adapun yang masuk dalam kelompok *satisfiers* antara lain (Hasibuan. 1996. p. 110):

- a) Prestasi
- b) Pengakuan
- c) Pekerjaan itu sendiri
- d) Tanggungjawab
- e) Pengembangan potensi individu

Pada dasarnya kedua teori ini sama-sama bertujuan mendapatkan alat dan cara yang terbaik dalam memotivasi semangat kerja tenaga kerja/ pegawai agar mereka mau bekerja giat untuk mencapai prestasi kerja yang optimal.

#### c. Teori McClelland (Teori Kebutuhan Berprestasi)

Dari McClelland dikenal dengan kebutuhan untuk mencapai prestasi atau *Need for Achievement* (N.Ach) yang menyatakan bahwa motivasi berbeda-beda, sesuai dengan kekuatan kebutuhan seseorang akan prestasi. Murray sebagaimana dikutip oleh Winardi merumuskan kebutuhan akan prestasi sebagai keinginan: “Melaksanakan sesuatu tugas atau pekerjaan yang sulit. Menguasai, memanipulasi, atau mengorganisasi obyek-obyek fisik, manusia, atau ide-ide melaksanakan hal-hal tersebut secepat mungkin dan seindependen mungkin, sesuai kondisi yang berlaku. Mengatasi kendala-kendala, mencapai standar tinggi. Mencapai performa puncak meningkatkan kemampuan diri melalui penerapan bakat secara berhasil”.

Menurut McClelland karakteristik orang yang berprestasi tinggi (*High Achievers*) memiliki tiga ciri umum yaitu: (1) memprioritaskan untuk mengerjakan tugas-tugas dengan derajat kesulitan moderat. (2) menyukai situasi-situasi dimana kinerja mereka timbul karena upaya-upaya mereka sendiri, dan bukan karena faktor lain, seperti kemujuran misalnya: dan (3) menginginkan umpan balik tentang keberhasilan dan kegagalan mereka, dibandingkan dengan mereka yang berprestasi rendah.

#### d. Teori Clayton Alderfer (Teori “ERG”)

Teori Alderfer dikenal dengan akronim “ERG” yang merupakan huruf-huruf pertama dari tiga istilah, yaitu :

E = *Existence* (identik dengan hierarki pertama dan kedua teori Maslow).

R = *Relatedness* (senada dengan hierarki ketiga dan keempat konsep Maslow).

G = *Growth* (mengandung makna yang sama dengan hierarki kelima Maslow).

Apabila teori Alderfer disimak lebih lanjut akan tampak bahwa makin tidak terpenuhinya suatu kebutuhan tertentu, makin besar pula keinginan untuk memuaskannya. Tampaknya pandangan ini didasarkan kepada sifat pragmatisme oleh manusia. Seseorang yang menyadari keterbatasannya akan menyesuaikan diri pada kondisi obyektif yang dihadapinya dengan cara memusatkan perhatian kepada hal-hal yang mungkin dicapainya.

#### **Teknik Motivasi Kerja**

Teknik pemberian motivasi kerja adalah cara atau kiat yang dianggap paling tepat untuk memberikan motivasi kerja, sehingga karyawan yang bersangkutan mau bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Teknik bergantung pada kemampuan setiap pemimpin dan amat ditentukan oleh kondisi dan situasi operasional di lapangan serta sasaran diberikannya motivasi itu sendiri.

Oleh sebab itu, setiap pemimpin akan melaksanakan teknik motivasi yang berbeda satu sama lainnya.

Ada beberapa macam teknik pemberian motivasi yang dapat diterapkan pada karyawan. Menurut (Nitisemito. 1996, p. 259-265). Ada enam teknik motivasi yang dapat diberikan untuk memotivasi karyawan, yakni melalui pendekatan-pendekatan:

#### 1. Pendekatan Tradisional

Penerapan motivasi dengan pendekatan tradisional lebih mengutamakan kekuasaan. Cara-cara motivasi yang dilakukan adalah:

- a. Memaksa orang bekerja dengan ancaman kekerasan
- b. Menganggap setiap orang perlu uang, karena itu dilakukan motivasi dengan mengumpukan orang dengan uang
- c. Mereka mau bekerja baik didorong oleh rasa takut akan kehilangan pekerjaan
- d. Karyawan dibuat sibuk terus agar tidak menimbulkan kesulitan

#### 2. Teknik Motivasi Secara Hubungan Manusiawi

Teknik ini diterapkan melalui:

- a. Memotivasi karyawan dengan cara memenuhi kebutuhannya
- b. Memperlakukan karyawan secara adil dan layak
- c. Berusaha menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan
- d. Karyawan diberi kesempatan ikut serta memecahkan masalah

#### 3. Teknik Motivasi Dengan Tawar-menawar Secara Implisit atau tidak langsung

Dalam teknik ini, pimpinan mendorong karyawan untuk bekerja dengan kompensasi yang layak. Penerapan teknik ini adalah sebagai berikut:

- a. Pimpinan dapat menegakkan disiplin karyawan
- b. Pimpinan memberi kelonggaran untuk libur kerja
- c. Karyawan dapat berkembang, sepanjang pimpinan konsisten dengan persetujuan yang dibuat oleh kedua pihak sebelumnya.

#### 4. Teknik Motivasi Persaingan

Penerapan dalam motivasi ini melalui persaingan untuk kenaikan gaji dan promosi. Karyawan yang berhasil akan mendapat tambahan gaji atau promosi yang lebih tinggi. Persaingan seperti ini akan menimbulkan motivasi kerja untuk lebih baik lagi. Dalam teknik ini pimpinan sebenarnya tidak perlu mendorong karyawan untuk bekerja rajin, karena masing-masing sudah termotivasi untuk mengejar bonus yang tersedia.

#### 5. Teknik Motivasi Terinternalisasi

Teknik ini memberikan kesempatan untuk memenuhi kebutuhan melalui pekerjaan itu sendiri. Dengan demikian orang senang melakukan pekerjaannya dengan baik. Yang perlu dipertimbangkan dalam teknik ini adalah:

- a. Karyawan dianggap mempunyai kemampuan kreatif yang belum dapat dimanfaatkan karena harus diberi bimbingan terlebih dahulu.
- b. Bekerja lebih giat dapat memberi kepuasan lebih besar

#### 6. Teknik Motivasi Berdasarkan Teori Pengharapan

Dalam teknik ini, para karyawan akan terdorong untuk bekerja hanya bila mereka mengharapkan bahwa produktifitas akan mendekatkan mereka ke pencapaian tujuan mereka sendiri. Peningkatan usaha dianggap dapat meningkatkan prestasi dan meningkatnya prestasi menyebabkan terpenuhinya kepuasan. Kepuasan yang dihasilkan oleh usaha awal ini cukup besar untuk membuat usaha tersebut bermanfaat.

## II. METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini dapat digolongkan sebagai penelitian deskriptif kuantitatif, yaitu jenis penelitian yang mencoba menjelaskan, menggali, mengidentifikasi, menggambarkan, dan mengungkapkan karakteristik variabel tertentu. (Sekaran, 2003). Penelitian ini tentang motivasi kerja di CV. Imagodeclay. Prosesnya berupa pengumpulan dan penyusunan data, serta analisis dan penafsiran data.

### Definisi Operasional

Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang dimiliki individu mengenai pekerjaan yang diukur:

1. Kebutuhan Fisiologis yaitu sekumpulan kebutuhan dasar yang paling mendesak pemenuhannya karena berkaitan langsung dengan pemeliharaan biologis dan kelangsungan hidup yang diukur menerima bayaran/gaji yang baik/sesuai, menerima bonus atau bayaran tambahan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan, melakukan lembur dengan imbalan yang pantas dan situasi lingkungan kerja di perusahaan baik dan menyenangkan. Variabel lain dijelaskan sebagai berikut:

$X_1$  = Motivasi Kebutuhan Fisiologis

$X_{1,1}$  = Motivasi Kebutuhan Fisiologis dari menerima bayaran/gaji yang baik/sesuai

$X_{1,2}$  = Motivasi Kebutuhan Fisiologis dari menerima bonus atau bayaran tambahan yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan

$X_{1,3}$  = Motivasi Kebutuhan Fisiologis dari melakukan lembur dengan imbalan yang pantas

$X_{1,4}$  = Motivasi Kebutuhan Fisiologis dari situasi lingkungan kerja di perusahaan baik dan menyenangkan

2. Kebutuhan Rasa Aman yaitu kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yaitu: aman dari ancaman kejadian atau lingkungan yang diukur perusahaan memberikan jaminan tunjangan apabila sakit (Jamsostek), perusahaan memberikan jaminan tunjangan kematian (Jamsostek), perusahaan memberikan jaminan kecelakaan kerja (Jamsostek), dan perusahaan memberikan jaminan hari tua (Jamsostek). Variabel lain dijelaskan sebagai berikut:

$X_2$  = Motivasi karena kebutuhan rasa aman

$X_{2,1}$  = Motivasi karena kebutuhan rasa aman dari perusahaan memberikan jaminan tunjangan apabila sakit (Jamsostek)

$X_{2,2}$  = Motivasi karena kebutuhan rasa aman dari perusahaan memberikan jaminan tunjangan kematian (Jamsostek)

$X_{2,3}$  = Motivasi karena kebutuhan rasa aman dari perusahaan memberikan jaminan kecelakaan kerja (Jamsostek)

$X_{2,4}$  = Motivasi karena kebutuhan rasa aman dari perusahaan memberikan jaminan tunjangan hari tua (Jamsostek)

3. Kebutuhan Sosial yaitu kebutuhan akan teman, afiliasi, interaksi dan cinta. Pada saat ini manusia menginginkan hubungan baik dengan orang lain secara umum yang diukur

hubungan kerja antara atasan dan bawahan berjalan dengan baik, hubungan kerja dengan sesama rekan kerja berjalan dengan baik, perusahaan memberikan pengarahan kerja yang baik, pimpinan selalu memperhatikan kondisi para karyawan, bila membutuhkan pertolongan dalam bekerja, rekan sekerja selalu siap memberikan bantuan, dan perusahaan akan memberikan ijin tidak masuk apabila ada urusan sosial jadi tidak perlu adanya cuti. Variabel lain dijelaskan sebagai berikut:

$X_3$ = Kebutuhan Sosial

$X_{3,1}$ = Kebutuhan sosial dari hubungan kerja antara atasan dan bawahan berjalan dengan baik

$X_{3,2}$ = Kebutuhan sosial dari hubungan kerja dengan sesama rekan kerja berjalan dengan baik

$X_{3,3}$ = Kebutuhan sosial dari perusahaan memberikan pengarahan kerja dengan baik

$X_{3,4}$ = Kebutuhan sosial dari pimpinan selalu memperhatikan kondisi para karyawan

$X_{3,5}$ = Kebutuhan sosial bila membutuhkan pertolongan dalam bekerja, rekan sekerja selalu siap memberikan bantuan

$X_{3,6}$ = Kebutuhan sosial dari perusahaan akan memberikan ijin tidak masuk apabila ada urusan sosial jadi tidak perlu adanya cuti

4. Kebutuhan Akan Harga Diri yaitu kebutuhan akan penghargaan diri dan penghargaan dari orang lain yang diukur berkeinginan meningkatkan keahlian di kalangan teman dengan bekerja di perusahaan, berkeinginan untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi, berkeinginan memiliki sasaran pekerjaan yang jelas dan berkeinginan menjadi karyawan yang profesional di perusahaan. Variabel lain dijelaskan sebagai berikut:

$X_4$ = kebutuhan akan harga diri

$X_{4,1}$ = kebutuhan akan harga diri dari berkeinginan meningkatkan keahlian di kalangan teman dengan bekerja di perusahaan

$X_{4,2}$ = kebutuhan akan harga diri dari berkeinginan untuk memperoleh jabatan yang tinggi

$X_{4,3}$ = kebutuhan akan harga diri dari berkeinginan memiliki sasaran pekerjaan yang jelas

$X_{4,4}$ = kebutuhan akan harga diri dari berkeinginan menjadi karyawan yang professional di perusahaan

5. Kebutuhan Aktualisasi diri adalah kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri dengan menggunakan kemampuan maksimum, ketrampilan dan potensi yang ada yang diukur dengan pekerjaan yang menantang, penerimaan usulan oleh atasan. Variabel lain dijelaskan sebagai berikut:

$X_5$ = Kebutuhan Aktualisasi diri

$X_{5,1}$ = Kebutuhan Aktualisasi diri dari mampu menyelesaikan pekerjaan yang menantang

$X_{5,2}$ = Kebutuhan Aktualisasi diri dari usulan dapat diterima oleh atasan sehingga pimpinan memberi penjelasan yang jelas

### Penelitian Populasi

Menurut Tjiptono (2001, p. 79) "Populasi merujuk pada sekumpulan orang atau objek yang memiliki kesamaan dalam satu atau beberapa hal dan yang membentuk masalah pokok dalam suatu riset khusus". Menurut Sugiyono (2004: p. 43) "Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan". Populasi dalam penelitian ini

adalah seluruh karyawan Imagodeclay yang berjumlah 46 orang. Oleh karena itu penelitian ini dapat disebut dengan penelitian populasi.

### Metode dan Prosedur Pengumpulan Data

#### Jenis Data

Dalam melakukan penelitian, hal ini yang terpenting adalah menentukan metode yang akan digunakan, karena metode penelitian berguna dalam penyusunan data secara sistematis dengan mempergunakan teknik tertentu sehingga suatu ilmu akan terwujud. Ada dua jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Penjelasannya sebagai berikut:

#### 1. Data primer

Adalah data yang dikumpulkan langsung melalui obyeknya (sumber utama). Dalam penelitian ini data primer diambil melalui instrumen kuesioner.

#### 2. Data Sekunder

Adalah data yang digunakan untuk mendukung penelitian yang sedang dilakukan. Data ini diperoleh dari perusahaan yang berupa sejarah perusahaan, dan struktur organisasi.

### Metode Pengumpulan data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

#### 1. Kuesioner

"Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab" (Sugiono, 2003, p.135). Kuesioner disusun peneliti terdiri atas pernyataan mengenai motivasi kerja yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri. Teknik pengolahan data hasil kuesioner menggunakan skala Likert dan seperti tabel berikut ini:

| Alternatif Jawaban        | Bobot Nilai |
|---------------------------|-------------|
| SS (Sangat Setuju)        | 5           |
| S (Setuju)                | 4           |
| R (Ragu-ragu)             | 3           |
| TS (Tidak Setuju)         | 2           |
| STS (Sangat Tidak Setuju) | 1           |

Sumber : Sugiono (2003)

### Teknik Analisis Data

Di dalam melakukan pengolahan dan analisa data,peneliti menggunakan bantuan program *SPSS for Windows Version 20*. Adapun tahapan pengolalahan data yang dilakukan adalah:

#### 1. Uji validitas dan reliabilitas

a. Uji validitas digunakan untuk mengukur kevalidan suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam penelitian ini uji validitas akan dilakukan dengan melihat hasil *corrected item total correlation* dengan ketentuan bahwa variabel yang diteliti dinyatakan valid apabila nilai *corrected item total correlation* adalah lebih besar bila dibandingkan dengan rtabel (Santoso, 2002, p.270)

b. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable apabila jawaban seorang sampel terhadap pernyataan bersifat konsisten atau stabil dari waktu ke

waktu. Menurut Ghozali (2005, p.41), “reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”. Untuk mengetahui sejauh mana reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini digunakan pendekatan konsistensi interval dengan menghitung koefisien *Cronbach’s Alpha*, yang diolah dengan computer program SPSS 20. Peneliti menggunakan uji *Cronbach’s Alpha* dikarenakan *Cronbach’s Alpha* “membagi” skala sebanyak item dalam perhitungannya, oleh karena itu tidak terbatas pada skala dengan item genap atau kelipatan tiga misalnya. Selain itu karena dibagi sebanyak item, hasil estimasi reliabilitasnya cenderung tidak dipengaruhi oleh cara pembelahan skalanya atau susunan item dalam tiap belahan. Menurut Nunally (1967) dalam Ghozali (2005, p. 42) instrumen dikatakan reliabel jika koefisien *Cronbach’s Alpha* lebih dari 0,6.

2. Statistik deskriptif. Menurut Santoso (2002, p. 175) menyatakan bahwa statistika deskriptif adalah bagian dari ilmu statistika yang hanya mengolah, menyajikan data tanpa mengambil keputusan untuk populasi. Dengan kata lain hanya melihat gambaran secara umum dari data yang didapatkan. Hasan (2001, p. 7) menjelaskan: statistik deskriptif adalah bagian dari statistik mempelajari cara pengumpulan data dan penyajian data sehingga mudah dipahami. Statistik deskriptif hanya berhubungan dengan hal menguraikan atau memberikan keterangan-keterangan mengenai suatu data atau keadaan atau fenomena. Dengan kata statistik deskriptif berfungsi menerangkan gejala, atau persoalan. Penarikan kesimpulan pada statistik deskriptif hanya ditunjukkan pada kumpulan data yang ada. Berdasarkan pada ruang lingkup bahasanya statistik deskriptif mencakup distribusi frekuensi beserta bagian-bagiannya seperti:

- a. Grafik distribusi (Histogram, Poligon Frekuensi, dan Ogif)
- b. Ukuran nilai Mean (rata-rata) ditampilkan di statistik deskriptif dan dapat dilihat dari gambaran data berupa tabel frekuensi. Tabel frekuensi digunakan untuk menampilkan data dalam satu variabel saja,
- c. Klasifikasi terhadap penilaian responden. Klasifikasi terhadap nilai responden dibagi menjadi 3 jenjang yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Untuk memudahkan dalam mengklasifikasi, maka diperlukan kisaran nilai untuk masing-masing jenjang

$$\text{Interval kelas} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{3}$$

Sehingga terlihat jumlah responden yang masuk dalam tiap kategori tinggi, sedang dan rendah di dalam sisi Kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri.

- d. Metode *Crosstab* yang menggunakan uji statistik untuk mengidentifikasi dan mengetahui korelasi antar dua variable. Dimana apabila terdapat hubungan antar keduanya, maka terdapat tingkat ketergantungan yang saling mempengaruhi. Pada penelitian ini, uji *Crosstab* menggunakan alat

bantu berupa program komputer SPSS 20 untuk memudahkan dalam menganalisa data yang didapatkan dari lapangan.

### III. ANALISA DAN PEMBAHASAN

CV. Imagodeclay merupakan unit bisnis yang sedang berkembang di Indonesia, bertempat di Surabaya dan bergerak di bidang kerajinan tangan berbahan dasar *clay*. Didirikan pada Oktober 2007 oleh Samuel Junaedi. CV. Imagodeclay memiliki rumah industri berlokasi di Taman Aloha, Sepanjang. Rencana yang akan dilakukan adalah memproduksi produk berbahan dasar *clay* untuk keperluan *pastry* dan *bakery* di seluruh Indonesia dan akan mengembangkan sayapnya di dunia internasional dengan produk berbahan dasar fiber dan *gumpaste*. Karyawan CV. Imagodeclay ini berjumlah 46 orang. Produk-produk yang dihasilkan adalah hiasan parsel Natal, Lebaran, Tahun baru Cina, hiasan kue ulang tahun, *souvenir* pernikahan, *souvenir* ulang tahun, *souvenir* hari jadi, hari ulang tahun dan bunga untuk hiasan kue. Keunggulan CV. Imagodeclay adalah dapat di aplikasikan untuk semua keperluan.

#### Deskripsi Umum Hasil Penelitian

Diketahui bahwa mayoritas jenis kelamin responden adalah perempuan sebanyak 32 orang atau 69.6%, CV. Imagodeclay lebih mengutamakan karyawan perempuan daripada laki-laki karena perempuan lebih teliti dan terampil dalam membuat produk-produk kerajinan tangan.

Usia karyawan dapat diketahui bahwa mayoritas responden berusia 17 sampai 25 tahun dengan jumlah 21 orang atau 45.7%. Dominannya karyawan dengan usia 17 sampai 25 tahun bekerja di CV. Imagodeclay karena manajemen perusahaan memiliki kebijakan lebih mengutamakan karyawan berusia muda yang tergolong produktif.

Pendidikan terakhir karyawan dapat diketahui bahwa mayoritas pendidikan terakhir responden adalah SMA sebanyak 27 orang atau 58.7%. Latar pendidikan SMA lebih banyak di CV. Imagodeclay, karena syarat minimal bekerja di CV. Imagodeclay tidak dibatasi asalkan sesuai dengan keahliannya.

Lama bekerja dapat diketahui bahwa responden mayoritas lama bekerja responden adalah 3 sampai 5 tahun sebanyak 26 orang atau 56.5%. karena manajemen CV. Imagodeclay mengurangi adanya karyawan baru dan lebih mengoptimalkan karyawan yang sudah ada.

Status karyawan dapat diketahui bahwa responden mayoritas belum menikah yaitu sebanyak 31 orang atau 67.4%. Hal ini menunjukkan bahwa CV. Imagodeclay kebanyakan merekrut karyawan yang belum menikah karena mereka memiliki waktu yang lebih fleksibel dan tidak terikat.

Tabel 1. Nilai Mean motivasi

| Motivasi   | Nilai | Kategori |
|--|-------|----------|
| Menerima bayaran/gaji yang sesuai                | 2.67  | Sedang   |
| Menerima bonus atau bayaran tambahan yang sesuai | 2.70  | Sedang   |
| Melakukan lembur dengan imbalan yang pantas      | 2.89  | Sedang   |
| Situasi lingkungan kerja di perusahaan baik      | 3.35  | Sedang   |

|   |      |        |
|---|------|--------|
| Kebutuhan Fisiologis  | 2.90 | Sedang |
| Perusahaan memberikan jaminan tunjangan apabila sakit (Jamsostek)                 | 4.59 | Tinggi |
| Perusahaan memberikan jaminan tunjangan kematian (Jamsostek)                      | 4.63 | Tinggi |
| Perusahaan memberikan jaminan kecelakaan kerja (Jamsostek)                        | 4.35 | Tinggi |
| Perusahaan memberikan tunjangan hari tua (Jamsostek)                              | 4.39 | Tinggi |
| Kebutuhan Rasa Aman   | 4.49 | Tinggi |
| Hubungan antara atasan dan bawahan berjalan baik                                  | 4.33 | Tinggi |
| Hubungan kerja dengan sesama rekan kerja berjalan baik                            | 3.97 | Tinggi |
| Perusahaan memberikan pengarah yang baik  | 4.09 | Tinggi |
| Pimpinan selalu memperhatikan kondisi para karyawan                               | 4.68 | Tinggi |
| Pertolongan dalam bekerja   | 4.47 | Tinggi |
| Ijin tidak masuk apabila ada urusan sosial jadi tidak perlu adanya cuti           | 4.59 | Tinggi |
| Kebutuhan Sosial  | 4.35 | Tinggi |
| Berkeinginan meningkatkan keahlian di kalangan teman dengan bekerja di perusahaan | 4.61 | Tinggi |
| Berkeinginan memperoleh jabatan yang tinggi                                       | 4.39 | Tinggi |
| Berkeinginan memiliki sasaran pekerjaan yang jelas                                | 4.52 | Tinggi |
| Berkeinginan menjadi karyawan yang profesional di perusahaan                      | 4.65 | Tinggi |
| Kebutuhan Akan Harga Diri   | 4.54 | Tinggi |
| Mampu menyelesaikan pekerjaan yang menantang                                      | 4.15 | Tinggi |
| Usulan dapat diterima oleh atasan   | 3.85 | Tinggi |
| Kebutuhan Aktualisasi Diri (X <sub>5</sub> )                                      | 4.00 | Tinggi |

Sumber: data primer, diolah

Tabel 2. Kebutuhan Fisiologis

| Kategori | Frekuensi | Persentase (%) |
|----------|-----------|----------------|
| Tinggi   | 7         | 15.2           |
| Sedang   | 27        | 58.7           |
| Rendah   | 12        | 26.1           |
| Jumlah   | 46        | 100.0          |

Sumber: data primer, diolah

Berdasarkan tabel 4.28, dapat dilihat Kebutuhan Fisiologis, maka diketahui bahwa berdasarkan jawaban dari 46 responden Kebutuhan Fisiologis mayoritas sebanyak 27% yang termasuk dalam kategori sedang. Hal ini dikarenakan mayoritas karyawan yang kurang puas dengan faktor-faktor yang ada dalam kebutuhan fisiologis seperti penerimaan gaji, bonus, bayaran tambahan, dan lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan.

Tabel 3. Kebutuhan Rasa Aman

| Kategori | Frekuensi | Persentase (%) |
|----------|-----------|----------------|
| Tinggi   | 43        | 93.5           |
| Sedang   | 3         | 6.5            |

|        |    |       |
|--------|----|-------|
| Rendah | 0  | 0.0   |
| Jumlah | 46 | 100.0 |

Sumber: data primer, diolah

Berdasarkan tabel 4.29, dapat dilihat Kebutuhan Rasa Aman, maka diketahui bahwa berdasarkan jawaban dari 46 responden Kebutuhan Rasa Aman mayoritas sebanyak 93.5% yang termasuk dalam kategori tinggi. Dengan melihat data tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan CV.Imagodeclay sudah menerima jaminan jamsostek, yaitu berupa jaminan tunjangan sakit, jaminan kematian, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan di hari tua.

Tabel III. Kebutuhan Sosial

| Kategori | Frekuensi | Persentase (%) |
|----------|-----------|----------------|
| Tinggi   | 45        | 97.8           |
| Sedang   | 1         | 2.2            |
| Rendah   | 0         | 0.0            |
| Jumlah   | 46        | 100.0          |

Sumber: data primer, diolah

Berdasarkan tabel 4.30, dapat dilihat Kebutuhan Sosial, maka diketahui bahwa berdasarkan jawaban dari 46 responden Kebutuhan Sosial mayoritas sebanyak 97.8% yang termasuk dalam kategori tinggi. Dengan melihat data tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan CV.Imagodeclay memiliki kebutuhan akan teman, afiliasi, interaksi antara atasan dan bawahan ataupun juga sesama rekan kerja berjalan dengan baik dan dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja.

Tabel 5. Kebutuhan Akan Harga Diri

| Kategori | Frekuensi | Persentase (%) |
|----------|-----------|----------------|
| Tinggi   | 42        | 91.3           |
| Sedang   | 4         | 8.7            |
| Rendah   | 0         | 0.0            |
| Jumlah   | 46        | 100.0          |

Sumber: data primer, diolah

Berdasarkan tabel 4.31, dapat dilihat Kebutuhan Akan Harga Diri, maka diketahui bahwa berdasarkan jawaban dari 46 responden Kebutuhan Akan Harga Diri mayoritas sebanyak 91.3% yang termasuk dalam kategori tinggi. Dengan melihat data tersebut dapat diketahui bahwa pemenuhan kebutuhan akan harga diri di CV.Imagodeclay berjalan dengan baik seperti adanya penghargaan di setiap bulannya untuk karyawan yang dinilai bekerja dengan baik dan memberikan kontribusi bagi CV.Imagodeclay.

Tabel 6. Kebutuhan Aktualisasi Diri

| Kategori | Frekuensi | Persentase (%) |
|----------|-----------|----------------|
| Tinggi   | 28        | 60.9           |
| Sedang   | 18        | 39.1           |
| Rendah   | 0         | 0.0            |
| Jumlah   | 46        | 100.0          |

Sumber: data primer, diolah

Berdasarkan tabel 4.32, dapat dilihat Kebutuhan Aktualisasi Diri, maka diketahui bahwa berdasarkan jawaban dari 46 responden Kebutuhan Aktualisasi Diri mayoritas sebanyak 60.9% yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini dapat ditunjukkan dari karyawan yang ingin mengembangkan kapasitasnya dan terus memunculkan ide kreasi yang baru setiap bulannya yang diterima oleh atasan dan langsung



dikerjakan untuk dipasarkan pada CV.Imagodeclay sehingga perusahaan selalu *update* dalam setiap perkembangan tren yang ada.

#### **Analisis Crosstab**

Hasil *crosstab* menunjukkan bahwa motivasi kerja kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri tinggi adalah berjenis kelamin perempuan dengan usia 17 – 25 tahun, tingkat pendidikan lulusan SMA, memiliki masa bekerja antara 3 – 5 tahun yang berstatus belum menikah. Ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki tingkat motivasi kerja tinggi yang tercipta dari bidang usaha perusahaan yang memproduksi produk-produk kerajinan tangan yang unik, agar perusahaan dapat memaksimalkan laba yang akan datang, pihak manajemen perusahaan harus dapat mengelola sumber daya manusia yang ada dengan baik dengan kriteria karyawan sesuai dengan hasil tabulasi. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam kegiatan perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Oleh karena itu, semua hal yang mencakup sumber daya manusia tersebut harus menjadi perhatian penting bagi pihak manajemen agar para karyawan mempunyai kepuasan kerja yang diwujudkan dalam prestasi kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

#### **Implikasi Manajerial**

Dengan perusahaan lebih memperhatikan dan meningkatkan motivasi kerja di kebutuhan fisiologis yang termasuk dalam kategori sedang yaitu dengan cara meningkatkan gaji maupun bonus yang ada, tentunya dengan target pencapaian kerja yang telah dipikirkan maka CV.Imagodeclay akan berdampak semakin produktif karena memotivasi karyawan bekerja lebih baik daripada sebelumnya.

Jika motivasi kerja karyawan tinggi, maka frekuensi keterlambatan yang selama ini menjadi salah satu masalah yang terjadi di CV.Imagodeclay akan berkurang hasilnya kinerjanya akan menjadi tinggi dilihat dari tugas dan tanggung jawab dapat diselesaikan dengan cepat dan baik sehingga lebih tenang dalam bekerja. Hubungan karyawan dan atasan menjadi lebih baik dan juga dengan rekan kerja memiliki waktu untuk saling membantu dengan begitu tercipta suasana kerja yang baik dan menyenangkan.

#### **Pembahasan**

Kebutuhan fisiologis karyawan di CV. Imagodeclay adalah sedang. Hasil ini menunjukkan bahwa kebutuhan dasar yang paling mendesak pemuasannya karena berkaitan langsung dengan pemeliharaan biologis dan kelangsungan hidup sedang, seperti kebutuhan menerima gaji yang baik/sesuai, menerima bonus atau bayaran tambahan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan, melakukan lembur dengan imbalan yang pantas dan Situasi lingkungan kerja di perusahaan baik dan menyenangkan.

Kebutuhan rasa aman karyawan di CV.Imagodeclay adalah tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa kebutuhan akan kebebasan dari ancaman, yaitu aman dari ancaman kejadian atau lingkungan adalah dianggap tinggi oleh karyawan. Ini berarti bahwa karyawan membutuhkan jaminan tunjangan apabila sakit, jaminan tunjangan kematian, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua (Jamsostek).

Kebutuhan sosial karyawan di Imagodeclay adalah tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa kebutuhan akan teman, afiliasi, interaksi dan cinta dianggap tinggi oleh karyawan. Ini berarti pada saat manusia menginginkan hubungan baik dengan orang lain secara umum yang diukur hubungan kerja antara atasan dan bawahan berjalan dengan baik, hubungan kerja dengan sesama rekan kerja berjalan dengan baik, perusahaan memberikan pengarahan kerja yang baik, pimpinan selalu memperhatikan kondisi para karyawan, bila membutuhkan pertolongan dalam bekerja, rekan sekerja selalu siap memberikan bantuan, dan perusahaan akan memberikan ijin tidak masuk apabila ada urusan sosial jadi tidak perlu adanya cuti.

Kebutuhan akan harga diri karyawan di Imagodeclay adalah tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa kebutuhan akan penghargaan diri dan penghargaan dari orang lain dianggap tinggi, seperti berkeinginan meningkatkan keahlian di kalangan teman dengan bekerja di perusahaan, berkeinginan untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi, berkeinginan memiliki sasaran pekerjaan yang jelas dan berkeinginan menjadi karyawan yang profesional di perusahaan.

Kebutuhan aktualisasi diri karyawan di CV.Imagodeclay adalah tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri dianggap tinggi oleh karyawan. Ini berarti kebutuhan karyawan tinggi untuk memenuhi diri sendiri dengan menggunakan kemampuan maksimum, ketrampilan dan potensi yang ada yang diukur dengan pekerjaan yang menantang, penerimaan usulan oleh atasan.

## **IV. KESIMPULAN/RINGKASAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis diperoleh kesimpulan bahwa motivasi kerja karyawan Imagodeclay yang ditinjau dari 5 kebutuhan yaitu: Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Akan Harga Diri, dan Kebutuhan Aktualisasi Diri sebagian besar tinggi. Kebutuhan Fisiologis yang merupakan kebutuhan dasar yang paling mendesak pemuasannya karena berkaitan langsung dengan pemeliharaan biologis dan kelangsungan hidup karyawan mayoritas termasuk dalam kategori sedang.

Kebutuhan rasa aman yang merupakan kebutuhan akan adanya jaminan jamsostek, yaitu berupa jaminan tunjangan sakit, jaminan kematian, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan di hari tua mayoritas termasuk dalam kategori tinggi.

Kebutuhan sosial yang merupakan kebutuhan akan teman, afiliasi, interaksi dan cinta mayoritas termasuk dalam kategori tinggi.

Kebutuhan akan harga diri yang merupakan kebutuhan akan penghargaan diri dan penghargaan dari orang lain mayoritas termasuk dalam kategori tinggi.

Kebutuhan aktualisasi diri yang merupakan kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri dengan menggunakan kemampuan maksimum, ketrampilan dan potensi mayoritas karyawan termasuk dalam kategori tinggi.

### **Saran**

Beberapa saran yang dapat diberikan adalah:

1. Perusahaan lebih meningkatkan Kebutuhan Fisiologis dengan meningkatkan gaji maupun bonus yang ada

tentunya dengan target pencapaian kerja yang telah dipikirkan agar semakin produktif.

2. Lebih lagi menciptakan situasi lingkungan kerja yang nyaman baik hubungan antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
3. Memberikan jaminan rasa aman bagi karyawan sesuai dengan apa yang dibutuhkan karyawan dan kemampuan perusahaan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. (2003). *Psikologi Islami: Seri Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Buck, R. (1998). *Human motivation and emotion*. Canada: John. Wiley & Son.
- Damayanti, Retno (2005). *Pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap produktifitas kerja karyawan CV. Bening Natural Furniture di Semarang: Skripsi*. Semarang: Fakultas Ilmu Sosial. Universitas Negeri Semarang.
- Djendoko D.(2003). *Motivasi kerja pada beberapa proyek kontruksi di Surabaya*. Surabaya: Universitas Kristen Petra.
- Hamzah, B. 2009. Model Pembelajaran. *Menciptakan Proses Belajar Mengajar yang Kreatif dan Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. H. (2001), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Manullang, S. (1993). *Produktifias apa dan bagaimana*. Jakarta: Bina Aksara.
- Nitisemito, (2001). *Manajemen persoanalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins. P.S (2002). *Prinsip-Prinsip perilaku organisasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sekaran, Uma (2003). *Research methods for business*. New York: John Wiley & Sons Inc.
- Siagian, (1996). *Organisasi, Kepemimpinan, dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siagian. (2001). *Manajemen Personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE Press.
- Silalahi, Ulbert, 2002. *Pemahaman Praktis Asas-asas Manajemen*, Cetakan kedua, Bandung, Mandar Maju.
- Sugiono, (2003), *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan kelima, Bandung: Alfabeta
- Tjiptono, Fandy dan Santoso, Singgih (2001). *Riset pemasaran : konsep dan aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Winardi, J. 2001. *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Zainun, B.(1999). *Manajemen tenaga kerja Indonesia pendekatan administrative dan operasional*. Bandung: Bumi Aksara.