

MOTIVASI DAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN: SUATU TINJAUAN ANALITIS

Joko utomo*)

ABSTRACT

Basically someone does work activity, if by motive existence because of requirment and desire at someone it self. Motivation of work that of the someone is opportunity which will realize a behavior and reaches purpose of job satisfaction, finallu motivation is formed. Motivation increasing will result level of work productivity to increase.

Keywords : motivation, work productivity

ABSTRAK

Pada dasarnya seseorang melakukan aktivitas pekerjaan, karena adanya dorongan yang disebabkan adanya kebutuhan dan keinginan pada diri seseorang tersebut. Motivasi kerja yang ada pada seseorang merupakan peluang yang akan mewujudkan suatu perilaku dan mencapai tujuan kepuasan kerja sehingga motivasi terbentuk. Motivasi yang meningkat akan mengakibatkan tingkat produktivitas meningkat.

Kata kunci : motivasi, produktivitas

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi era globalisasi dan teknologi di masa mendatang sangat ditentukan oleh faktor karyawan itu sendiri. Karyawan sangat berperan dalam mengembangkan kegiatan perusahaan sebagai tenaga operasional teknologi dan

*)Dosen Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Muria Kudus

produksi. Dalam proses perkembangannya, motivasi diperlukan oleh karyawan dalam menunjang dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Memotivasi karyawan dilakukan untuk menjaga keseimbangan atau mengantisipasi penurunan prestasi kerja yang diakibatkan oleh kegiatan yang monoton. Dari kegiatan awal penempatan, karyawan perlu dikaji lebih dahulu oleh tim penilai kegiatan, apakah karyawan tersebut bekerja dengan motif yang benar dengan disiplin yang dimiliki dalam menunjang proses pabrikan secara optimal. Hal ini dilakukan untuk melihat karyawan yang memiliki potensi besar agar mendapat suatu kesempatan pengembangan karir karyawan di bidang ilmu pengetahuan, keterampilan, serta keahlian sesuai dengan bakat dan disiplin yang dimilikinya.

Penyiapan tenaga-tenaga terampil dalam menunjang penggunaan teknologi canggih di suatu perusahaan merupakan suatu kebijakan yang benar untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Peningkatan karyawan tersebut, terlebih lagi untuk memajukan perusahaan.

PERMASALAHAN

Dengan melihat tingkat absensi yang cukup tinggi, maka menjadi masalah bagi perusahaan, apalagi kalau terjadi frustrasi kerja dan stagnasi kinerja karyawan yang berakibat menurunnya tingkat produktivitas karyawan. Karena itulah masalah ini berdampak negatif terhadap kinerja yang berupa penurunan hasil produksi, kualitas produk, padahal apabila kalau dilihat dari biaya yang dikeluarkan adalah sama dengan apabila karyawan tersebut menggunakan kapasitas kerja yang optimal. Hal ini diduga adanya motivasi karyawan yang rendah, sehingga kinerja karyawan rendah.

MOTIF DAN MOTIVASI

Suatu motif didefinisikan sebagai dorongan/kesiapan khusus dari seseorang individu untuk melakukan atau melanjutkan serangkaian kegiatan atau yang

ditujukan untuk mencapai beberapa sasaran yang telah ditentukan. Kesiapan ini dapat direfleksikan dalam suatu kebutuhan keinginan serta hasrat karyawan tersebut. Sedangkan kebutuhan dan keinginan juga dapat direfleksikan sesuatu yang dipuaskan berupa emosi yang positif untuk sesuatu. Setiap individu memiliki perpaduan motif yang unik yang seolah-olah tampak diatur dalam pola hirarki. Sementara motif juga berkaitan dengan karakteristik yang menggambarkan kepribadian yang relatif stabil.

Motivasi akan dapat dipenuhi dengan beberapa faktor kerumitan karena alasan-alasan sebagai berikut : tindakan tunggal dan bisa mengekspresikan beberapa motif, motif bisa muncul dalam bentuk yang samar, beberapa motif bisa diekspresikan melalui tindakan yang serupa, motif-motif yang sama, bisa diekspresikan dalam perilaku-perilaku yang berbeda, variasi-variasi budaya dan perorangan bisa sangat dipengaruhi cara menekspresikan motif-motif tertentu. Dari faktor ini dapat dilihat bahwa terjadinya tingkah laku, karena adanya motif. Jadi, meskipun ada kebutuhan, tapi kalau kebutuhan tersebut tidak dapat menciptakan motif maka tidak akan terjadi tingkah laku.

Tingkah laku seseorang akan ditentukan oleh hasrat yang cenderung bekerja analog dengan kenyataan-kenyataan. Dasi sisi lain juga dapat diartikan bahwa tingkah laku seseorang adalah didorong oleh energi dasar (*instink*) yang merupakan suatu kegiatan sebagai berikut : instink kehidupan atau dorongan untuk mempertahankan hidup, setiap individu biasanya mempunyai kelompok kebutuhan, hasrat dan harapan yang bukan hanya mengubah, tetapi juga menimbulkan konflik antara yang satu dengan yang lain. Perbedaan besar muncul diantara individu-individu dalam hal cara mereka memilih motif-motif tertentu diantara motif-motif lainnya. Pencapaian sasaran-sasaran tertentu lainnya bisa menimbulkan kenaikan dalam intensitas beberapa motif.

Menurut Oren Harari (1995) motivasi adalah upaya yang dilakukan seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Para psikolog industri membicarakan dua type motivasi : 1) Motivasi ekstrinsik, yaitu motivasi yang timbul dari insentif eksternal seperti gaji, promosi atau pengakuan. 2) Motivasi intrinsik, yaitu

motivasi yang disebabkan dorongan internal seperti etika kerja individual misal terhadap pekerjaan atau ketertarikan dalam mempelajari skill baru.

Motivasi melibatkan keuletan dan ketekunan, mengarikan usaha yang keras untuk mencapai sesuatu. Motivasi merupakan suatu sistem yang dipengaruhi oleh tiga faktor: karakteristik individu, karakteristik pekerja, karakteristik situasi kerja. Dalam hal ini situasi kerja terdiri dari lingkungan kerja, dan tindakan perusahaan sebagai kerseluruhan.

Menurut Sukamto Reksohadiprojo (1982) motivasi juga merupakan keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Sedangkan menurut Heidjarachman Ranupandoyo (1996) mengatakan bahwa motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Jadi motivasi merupakan rangkaian dorongan yang menyebabkan seseorang bertindak dan berperilaku untuk mencapai tujuan. Dengan memberikan rangsangan eksternal berupa bonus, gaji yang lebih baik, fasilitas yang semakin baik sejalan dengan perkembangan perusahaan, maka motivasi memberikan dorongan untuk berprestasi lebih baik.

Ada tiga pendekatan terhadap motivasi yaitu : 1) Pendekatan tradisional, 2) pendekatan hubungan manusiawi (*human relation*), 3) pendekatan human resource management (Mamduh M. Hanafi, 1997). Pendekatan tradisional, motivasi seseorang didorong oleh keinginannya untuk memperoleh gaji/uang. Uang membuat seseorang bekerja atau berperilaku. Manajer dianggap lebih tahu dibandingkan karyawan. Karyawan pada umumnya malas, tidak mau bekerja. Tetapi setelah didorong dengan insentif uang, karyawan mau bekerja. Pendekatan human relation mengatakan bahwa motivasi seseorang di dorong oleh keinginannya untuk berinteraksi dengan orang lain. Pendekatan human resource management, mengatakan bahwa kepentingan karyawan harus diperhatikan. Menurut pendekatan ini pekerjaan itu sendiri dapat memberi motivasi terhadap karyawan.

KEBUTUHAN KARYAWAN

Seseorang pada mulanya mempunyai kebutuhan. Misalnya seseorang lapar, berarti ia mempunyai kebutuhan untuk makan. Kebutuhan tersebut mendesak lebih kuat, ingin dipenuhi, dan berubah menjadi dorongan. Kemudian orang tersebut melakukan tindakan, misal pergi ke warung makan dan makan di warung tersebut. Setelah selesai makan maka kebutuhan makan (lapar) terpenuhi.

Motivasi tidak dapat dipisahkan dengan kebutuhan. Di atas dijelaskan bahwa dorongan (motif) dapat direfleksikan dalam suatu kebutuhan. Sehingga di sini juga akan disinggung mengenai teori kebutuhan. Menurut Maslow, kebutuhan seseorang tersusun secara hirarkis sebagai berikut : fisiologis, keamanan, sosial, pengakuan, dan aktualisasi.

Kebutuhan karyawan akan dapat terrealisasikan jika sumber energi yang ada pada dirinya telah digunakan secara maksimal. Sedangkan kebutuhan manusia itu sendiri meliputi sebagai berikut : kebutuhan primer (makan, minum, keamanan, sex dan lainnya), kebutuhan sekunder (*instink*). Sumber daya tersebut kadang-kadang ada batasnya, sehingga sering terjadi ketimpangan antara harapan dan kenyataan, akhirnya motivasi menurun.

Secara garis besar kebutuhan-kebutuhan sekunder dapat dibagi sebagai berikut : *achievement, defence, order, exhibition, autonomy, affiliation, succourance, interception, dominance, abasemen, narturance, change, endurance, heterosexual, aggression*. Kebutuhan sekunder tersebut di atas masih terdapat tiga macam kebutuhan yang paling menonjol untuk mencapai suatu keberhasilan dari suatu yang dilakukan: memotivasi berprestasi, motivasi affiliation, dan motivasi dominan. (Mamduh M. Hanafi, 1997)

PRODUKTIVITAS KARYAWAN

Setiap karyawan selalu akan berusaha agar kebutuhan primer dan sekundernya dapat dicapai melalui suatu prestasi yang tinggi. Sebelum kita melangkah lebih jauh lagi, hal yang perlu diingat saat ini adalah sampai sejauh

mana motivasi karyawan melakukan kegiatan, sehingga prestasi kerja yang berupa hasil kerja meningkat, untuk sama-sama mendukung program perusahaan agar diperoleh suatu produktivitas yang tinggi. Pencapaian suatu produktivitas yang tinggi dari suatu perusahaan akan membawa dampak yang positif demi kesejahteraannya karyawannya. Jika hal ini dicapai oleh setiap karyawan dalam bidang-bidang disiplin yang mereka miliki berarti kebutuhan primer dan sekunder telah dicakup seluruhnya. Prestasi kerja tersebut dapat dilihat berdasarkan penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) (Hani Handoko, 1987).

Konsep produktivitas adalah membandingkan antara hasil yang dicapai dengan pengorbanan yang dilakukan. (Agus Permata Herman MP, 1999). Ditinjau dari sudut peluang waktu produksi, maka semakin cepat proses produksi dapat diselesaikan maka dapat dikatakan semakin produktif.

Produktivitas dapat dianggap sebagai keluaran atau sebagai masukan dari suatu sistem. Sebagai masukan (sesuai dengan pengertian menurut Depnaker), pengertian produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mental kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Produktivitas sebagai keluaran, biasanya dirumuskan sebagai rasio dari apa yang dihasilkan terhadap keseluruhan masukan. Dengan kata lain produktivitas adalah merupakan ukuran dari kemampuan (baik individu, kelompok, maupun organisasi perusahaan) untuk menghasilkan suatu produk atau jasa dalam kondisi dan situasi tertentu. (Gibson, 1989).

Produktivitas tenaga kerja merupakan sebagai suatu usaha yang mempunyai tujuan efisiensi dan menghasilkan dari sumber daya yang diperlukan. Produktivitas sendiri mengandung arti usaha dan keadaan untuk berkualitas lebih baik, efektif, efisien, menghasilkan lebih banyak output dengan suatu usaha yang sama. Dengan demikian jika output yang dihasilkan lebih besar dengan pengorbanan usaha sedikit akan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

HASIL ANALISIS

Menurut Charles A.O'Reilly dan Jennifer A. Chamdan (1994) dalam penelitian mereka terhadap 132 orang lulusan MBA tentang efek motivasi dan kemampuan terhadap keberhasilan karir mereka. Para lulusan MBA yang bekerja keras dan cerdas lebih berhasil dalam pencarian kerja setelah lulus MBA, dan memperoleh gaji yang lebih tinggi, kenaikan gaji yang lebih cepat dan mendapat promosi jabatan yang lebih banyak dalam awal karir. Ini menunjukkan efek motivasi berpengaruh positif terhadap keberhasilan karir.

Goldberg (1993) mengadakan penelitian tentang kemampuan dan motivasi bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja. Penelitian ini difokuskan pada kepribadian seseorang menunjukkan bahwa suatu sifat yang disebut kesadaran atau rasa tanggung jawab yang mendalam dapat mewakili motivasi. Bekerja keras, cermat dan dapat dipercaya, terorganisir, ambisius, bertahan, dapat mewakili variabel kemampuan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dharwati Utomo Ang (1997) menganalisis hubungan antara faktor-faktor motivasi, kemampuan dan persepsi peran dengan kinerja karyawan produksi divisi sepatu pada CV Tjahja Sari Semarang, dengan hasil bahwa motivasi, kemampuan dan persepsi peran ternyata mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan produksi divisi sepatu.

Schmidt (1989) mengadakan penelitian kepuasan kerja terhadap efektifitas kerja karyawan. Dikatakan bahwa kepuasan dan kesejahteraan karyawan akan meningkatkan efektivitas kerja karyawan yang frustrasi.

Agus Permata Herman MP (1999) meneliti tentang motivasi terhadap latihan kerja pada PT Kuboa Indonesia di Semarang, dengan hasil bahwa pelatihan memberikan dampak yang lebih baik dalam pencapaian peningkatan kinerja produktivitas tenaga kerja ditunjang dengan pemberian motivasi.

SIMPULAN

Dalam rangka menghadapi era globalisasi dan perkembangan teknologi semakin canggih, maka karyawan merupakan aset yang semakin penting, untuk meningkatkan kinerja karyawan. Jika terjadi penurunan absensi yang cukup tinggi, terjadi frustrasi kerja, maka berakibat menurunnya produktivitas kerja, hal ini karena motivasi kerja yang rendah.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Permata Herman MP, 1999, *Studi Motivasi dan Latihan Kerja pada PT Kubota Indonesia di Semarang*, Tesis, Magister Management, Undip, Semarang.
- Charles A O'Reilly dan Jennifer A. Chamdan, 1994, *Working Smarter and Harder: A Longitudinal Studi of Managerial Success*, Journal of Management Review.
- Dharwati Utomo Ang, 1997, *Analisis Hubungan antara Faktor-faktor Motivasi, Kemampuan dan Persepsi Peran dengan Kinerja Karyawan Produksi Divisi Sepatu pada CV Tjahja Sari Semarang*, Magister Management, Undip, Semarang.
- Goldberg, Lewis R, 1993, *The Structure of Phenotype Personality Traits*, Journal of American Psychologist.
- Gibson L, Ivancevich John M, James H Donnelly, 1989, *Management Principles and Function*, Homewood, Richard, Irwin Inc.
- Hani Handoko, T., Dr, MBA, 1987, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi dua, BPFE, UGM, Yogyakarta.
- Heidjarachman Ranupandoyo, Drs dan Suad Husnan, Dr, MBA, 1996, *Manajemen Personalia*, BPFE, UGM, Yogyakarta.
- Mamduh M. Hanafi, 1997, *Manajemen*, UPP, AMP, YKPN, Yogyakarta.
- Oren Harari, 1995, *The Missing Link in Performance*, Journal Management Review
- Schmidt, Frank L, Dennis S Oner, and John Hunter, 1989, *Personnel Selection in Martin Resenzweig and Lyman Poter*, Journal Review of Psychology
- Sukanto Reksohadiproji, 1982, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, UGM