

PENGARUH KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN

AKBAR RIZKY ADHANI

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya,
Kampus Ketintang Surabaya 60231
E-mail: akbar_adhani@yahoo.com

Abstract: *This research was conducted to examine the effect of self-actualization needs, workload, and job performance. The objective of research to know the influence of self-actualization needs and workload toward job performance on PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Syariah Surabaya. This study used a saturated sampling by the number of 43 respondents by using causal research. The analysis used is multiple regression analysis by using SPSS for windows in seeing the independent variables influence the dependent variable either jointly or individually. The results showed that self-actualization needs significantly influence toward job performance and workload had no significant influence toward job performance, whereas self-actualization and workload together had no significant influence toward job performance.*

Keywords: *self-actualization needs, workload, and job performance.*

PENDAHULUAN

Pada Era globalisasi sekarang ini menuntut adanya kompetisi dari semua organisasi atau perusahaan perbankan untuk saling bersaing guna memperebutkan kedudukan sebagai perusahaan yang unggul. Banyaknya kompetitor pada perusahaan perbankan membawa arus persaingan yang tidak lagi hanya pada *price competition* dan bunga, melainkan juga pada *non-price competition*. Sumber Daya Manusia adalah salah satu elemen utama yang menempati posisi sangat strategis dalam organisasi atau perusahaan perbankan, artinya unsur manusia memegang peranan sangat penting untuk menjalankan aktivitas guna pencapaian tujuan.

Setiap organisasi atau perusahaan selalu berupaya agar karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi atau perusahaan dapat memberikan prestasi kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan, maka pemeliharaan hubungan yang kontinyu dan serasi dengan para

karyawan menjadi sangat penting. Salah satu hal yang penting diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut adalah dengan penilaian prestasi kerja secara kontinyu. Seperti yang dikemukakan oleh Nawawi (2003:36), pada hakekatnya penilaian prestasi kerja karyawan yang merupakan kegiatan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan proses pengamatan (observasi) terhadap pelaksanaan pekerjaan oleh seorang pekerja yang memiliki hak-hak asasi yang dilindungi.

Dalam Musanef (2002:78) menjelaskan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, didasarkan atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Seiring dengan perkembangan teknologi yang begitu pesat, menyebabkan bertambahnya beban kerja karyawan yang harus diselesaikan oleh karyawan. Para karyawan dituntut untuk dapat bekerja lebih maksimal dan mampu menyelesaikannya dengan batas

waktu yang telah ditentukan perusahaan kepadanya.

Beban kerja yang berlebih dapat menyebabkan benturan-benturan atau tekanan-tekanan yang terjadi pada dirinya yang dapat menimbulkan stres bagi karyawan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hauck *et al.*, (2008) menyatakan bahwa penumpukan beban kerja akan mengakibatkan penurunan pada kinerja dan meningkatkan stres kerja. Menurut Kirkcaldy *et al.*, (2000) dalam Wijono (2006:46), akibat dari beban kerja yang berlebih adalah produktivitas kerja menjadi turun, maka perusahaan harus terus berupaya memotivasi karyawan untuk dapat mengatasi tekanan-tekanan tersebut sehingga tidak menjadi masalah dalam internal perusahaan yang akan menghambat kinerja karyawan.

Menurut Maslow dalam Hariandja (2002:327) ada 5 kebutuhan dasar manusia yang membentuk hirarki kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Dari kelima kebutuhan tersebut yang dapat meningkatkan motivasi seorang pekerja untuk terus berprestasi yaitu kebutuhan aktualisasi diri. Pemenuhan kebutuhan akan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan yang tertinggi dari teori Maslow (1970). Ketika seseorang telah tercukupi dalam ke-4 kebutuhan di bawahnya maka ia pun akan membutuhkan aktualisasi diri dimana ia diakui sebagai seseorang yang memiliki kontribusi penting atas sebuah perusahaan. Kebutuhan aktualisasi diri akan menimbulkan kepuasan tersendiri dari individu tersebut.

PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk merupakan salah satu dari 10 bank yang mempunyai jumlah karyawan terbanyak yaitu 21,37%

dari 4.231 pada 2010 menjadi 5.135 karyawan pada akhir 2011 (Sumber: www.btn.co.id) dan mampu memberikan dan memenuhi kebutuhan dasar dan kebutuhan rasa aman karyawannya seperti upah atau gaji sekitar Rp 4-6 juta untuk officer, dan Rp 2,5-3 juta untuk teller, serta pemberian bonus pada karyawan yang lembur melewati jam kerja normal serta mempunyai misi memberi keseimbangan dalam pemenuhan kepentingan segenap *stakeholders* serta memberikan ketentraman pada karyawan dan nasabah, dan dituntut untuk terus meningkatkan daya saingnya melalui peningkatan kualitas manajemen. Peningkatan kualitas manajemen bank tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kualitas manajemen adalah pemberian beban kerja yang baik sehingga dapat memberikan kejelasan bagi para karyawan untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab karyawan serta mencegah kemungkinan terjadinya tumpang tindih pekerjaan, pemborosan dan saling melempar tanggung jawab bilamana terjadi kesalahan dan kesulitan. Sehingga akan berdampak bagi kelangsungan dan perkembangan perusahaan untuk mencapai tujuan dan dapat bersaing dengan perusahaan lain.

Pada kenyataannya pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Syariah Surabaya masih terdapat pemberian beban kerja yang kurang jelas, misalnya karyawan bagian teller yang terkadang membantu pekerjaan transfer yang seharusnya merupakan pekerjaan dari bagian *Financing Service*, sehingga menyebabkan karyawan tersebut tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai jadwal yang ditentukan dan sering

terjadi penundaan pekerjaan sehingga berdampak pada lambatnya pelayanan pada nasabah.

Setiap tahun PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Syariah Surabaya selalu mengadakan penilaian kinerja/prestasi kerja karyawan yang kemudian hasil penilaian tersebut akan dilaporkan kepada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Pusat. Sistem penilaian kinerja dibagi menjadi dua yaitu penilaian sebelum kuota dan penilaian setelah kuota. Untuk penilaian sebelum kuota dinilai hanya berdasarkan pada *job description* yang diberikan perusahaan kepada setiap karyawan. Sedangkan sistem penilaian kinerja setelah kuota dinilai tidak hanya dilihat dari hasil *job description* yang dilaksanakan, tetapi juga dinilai berdasarkan bagaimana integritas, loyalitas, absensi, masa kerja, dan komunikasi karyawan dengan rekan kerja dan terakhir dengan melihat target yang telah dicapai.

Berdasarkan fenomena tersebut peneliti ingin mengetahui dan menganalisis pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dan beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Syariah Surabaya. Tujuannya untuk membahas dan menganalisis pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dan beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Syariah Surabaya serta membahas dan menganalisis pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dan beban kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja.

KAJIAN PUSTAKA

Prestasi Kerja

Mangkunegara (2009:153) mendefinisikan prestasi kerja sebagai

hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Bernardin dan Russel (1993) dalam Fathoni (2006:105) memberikan definisi tentang prestasi kerja sebagai *“performance is defined as the record of outcome produced on a specified job function or activity during a specified time period”* yang artinya prestasi kerja didefinisikan sebagai catatan dari hasil-hasil yang diperoleh melalui fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama tempo waktu tertentu.

Dari beberapa pendapat tentang pengertian prestasi kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, serta adanya peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja dari waktu ke waktu dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2009:154), faktor-faktor yang dapat membentuk prestasi kerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Sedangkan menurut Mulyono (2003) dalam Blog.uinmalang.ac.id, variabel-variabel yang dapat menentukan prestasi kerja dalam organisasi publik adalah lingkungan, karakteristik organisasi, karakteristik kerja, dan karakteristik individu.

Di sisi lain, Muchinsky (1993) mendefinisikan penilaian prestasi kerja sebagai *“a systematic review of an individual employee’s performance on the job which is used to evaluate the effectiveness of his or her work”*. Yang artinya suatu peninjauan yang sistematis terhadap prestasi kerja individu karyawan dalam pekerjaan yang digunakan untuk mengevaluasi efektivitas kerja. Sedangkan tujuan dari penilaian

prestasi kerja menurut Gomez (2003:231) adalah untuk memotivasi dan meningkatkan keterampilan kerja, termasuk pemberian konseling pada perilaku karyawan dan menindak-lanjuti dengan pengadaan training. Selain itu Cherrington (1995:276) menambahkan tujuan lainnya antara lain untuk mengidentifikasi kebutuhan *training* untuk kepentingan karyawan agar tingkat kemampuan dan keahliannya pada suatu pekerjaan dapat ditingkatkan pada *level* yang lebih tinggi.

Dimensi penilaian prestasi kerja yang terdapat pada perusahaan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Syariah adalah pencapaian (*achievement*), Kemampuan (*capacity*), perilaku dan hubungan kerja.

Dari beberapa teori diatas, maka peneliti menggunakan indikator pengukuran prestasi kerja menurut pendapat Heidjrahman dan Husnan (2000:58) yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, keandalan, inisiatif, kerajinan, sikap pegawai, dan kehadiran.

Aktualisasi Diri

Maslow (1970) dalam Arianto (2009:139) menyatakan aktualisasi diri adalah proses menjadi diri sendiri dan mengembangkan sifat-sifat dan potensi psikologis yang unik, Maslow (1970) dalam bukunya *Hierarchy of Needs* menggunakan istilah aktualisasi diri (*self actualization*) sebagai kebutuhan dan pencapaian tertinggi seorang manusia. Maslow (1970) menemukan bahwa tanpa memandang suku asal-usul seseorang, setiap manusia mengalami tahap-tahap peningkatan kebutuhan atau pencapaian dalam kehidupannya. Kebutuhan tersebut meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial,

kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Orang yang mampu mengaktualisasikan dirinya sangat memahami bahwa ada eksistensi atau hambatan lain tinggal (*inwelling*) didalam (*internal*) atau di luar (*eksternal*) keberadaannya sendiri yang mengendalikan perilaku dan tindakannya untuk melakukan sesuatu. Menurut Rivai (2004:135) hambatan yang berasal dari dalam diri (*internal*) adalah ketidaktahuan akan potensi diri dan perasaan ragu dan takut untuk mengungkapkan potensi diri. Sedangkan menurut Asmadi (2008:178) hambatan yang berasal dari luar (*eksternal*) adalah budaya masyarakat yang tidak mendukung upaya aktualisasi potensi diri seseorang dan faktor dari lingkungan sekitar.

Di sisi lain menurut Maslow (1970) dalam Nawawi (2003:106), ada beberapa karakteristik yang menunjukkan seseorang mencapai aktualisasi diri, yaitu mampu melihat realitas secara lebih efisien, penerimaan terhadap diri sendiri dan orang lain apa adanya, spontanitas, kesederhanaan dan kewajaran, terpusat pada persoalan, membutuhkan kesendirian, otonomi (kemandirian terhadap kebudayaan dan lingkungan), kesegaran dan apresiasi yang berkelanjutan, kesadaran sosial, hubungan interpersonal, demokratis, kreativitas, independensi, dan pengalaman puncak (*peak experiance*).

Dari beberapa teori diatas, maka peneliti menggunakan indikator pengukuran prestasi kerja menurut pendapat Dessler (1986) dalam Robbins dan Coulter (2005:92-93) dalam penelitian yang dilakukan oleh Arrizal (2012) yaitu kebutuhan pertumbuhan (*growth need*), kebutuhan pencapaian potensi seseorang (*achieving one's potential*), kebutuhan pemenuhan diri (*self-fulfillment*), dan kebutuhan dorongan.

Beban Kerja

Definisi beban kerja menurut Permendagri No. 12/2008, adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu (Utomo, 2008). Dan menurut Menpan (1997) dalam Utomo (2008), Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya.

Dalam Moekijat (2002:152) mengemukakan, bahwa analisis beban kerja memberikan informasi tentang syarat-syarat tenaga kerja secara kualitatif serta jenis-jenis jabatan dan karyawan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas.

Rodahl (1989) dalam Prihatini (2007), menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik, organisasi kerja, dan lingkungan kerja serta faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut *strain*, berat ringannya *strain* dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif.

Sedarmayanti (2009:82) untuk mencapai efisiensi beban kerja perlu dipenuhi syarat-syarat berhasil guna (efektif), ekonomis, pelaksanaan kerja yang dapat di pertanggung jawabkan, pembagian kerja yang nyata berdasarkan beban kerja, rasionalitas wewenang dan tanggung

jawab, serta prosedur kerja yang praktis untuk dapat dilaksanakan.

Dalam penelitian ini indikator beban kerja secara global dari PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk kantor Cabang Syariah Surabaya adalah banyaknya pekerjaan yang diberikan kepada karyawan., tingkat kesulitan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan, ketercukupan waktu yang diberikan kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan, pengetahuan dan ketrampilan karyawan. Harapan pimpinan terhadap pelayanan yang berkualitas, dan menanggapi tuntutan nasabah dengan baik.

Hubungan Kebutuhan Aktualisasi Diri, Beban Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan

Hubungan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja disampaikan oleh Maslow (1970) dalam Hariandja (2002) ada 5 kebutuhan dasar manusia yang membentuk hirarki kebutuhan yang dapat meningkatkan motivasi seorang pekerja untuk terus berprestasi yaitu kebutuhan Aktualisasi Diri. Pemenuhan kebutuhan akan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan yang tertinggi dari teori Maslow (1970). Ketika seseorang telah tercukupi dalam ke-4 kebutuhan di bawahnya maka ia pun akan membutuhkan aktualiasi diri dimana ia diakui sebagai seseorang yang memiliki kontribusi penting atas sebuah perusahaan. Jika kebutuhan-kebutuhan tersebut dapat diberikan oleh pihak perusahaan, maka prestasi karyawan diharapkan akan meningkat, dan memberikan keuntungan terhadap perusahaan.

Hubungan beban kerja terhadap prestasi kerja disampaikan oleh Manuaba (2000) dalam Prihatini (2007), beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti

sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja dan akan menurunkan prestasi kerja seseorang, yang akan membahayakan suatu organisasi.

Hipotesis

- H_0 : Diduga kebutuhan aktualisasi diri dan beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja.
- H_1 : Diduga aktualisasi diri dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kausal dan data yang diperoleh dianalisis secara kuantitatif. Artinya penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara *random*, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2009:13).

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Syariah Surabaya, dimana jumlah populasinya sebanyak 43 orang. Pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu sebanyak 43 responden.

Variabel penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas (X) yaitu kebutuhan aktualisasi diri (X_1) dan beban kerja (X_2) serta variabel terikat yaitu prestasi kerja. Aktualisasi diri adalah proses menjadi diri sendiri dan mengembangkan sifat-sifat dan potensi psikologis yang unik.

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder. Data primer yaitu melalui penyebaran angket kepada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Syariah Surabaya. Data sekunder yang meliputi gambaran umum perusahaan.

Teknik pengumpulan data tersebut dilakukan dengan observasi, wawancara dan angket.

Teknik analisis data dengan Regresi Linier Berganda, yaitu menggunakan program *Statistic Program of Social Science (SPSS) versi 18.0*.

HASIL

Data yang diperoleh menggunakan skala likert, yang dipakai untuk mengukur atau melihat tanggapan responden terhadap variabel aktualisasi diri (X_1), beban kerja (X_2), dan prestasi kerja (Y). Pembahasan hasil penyebaran kuisioner dalam penelitian ini dilakukan dengan mengkategorikan rata-rata tanggapan responden atas masing-masing indikator-indikator pernyataan yang telah diajukan. Untuk menentukan nilai kategori atas masing-masing variabel bebas (X) dan variabel

terikat (Y), maka dilakukan penghitungan rata-rata semua item pernyataan pada komponen-komponen tersebut serta digunakan interval kelas.

Analisis model untuk mengetahui pengaruh variabel aktualisasi diri (X_1), beban kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y), maka digunakan teknik analisis regresi linier berganda dan uji f. Perhitungan data dilakukan dengan menggunakan *Statistic Program of Social Science (SPSS) versi 18.0*. Hasil uji analisis regresi linier dan uji f dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1
Data Koefisien Regresi Linier Berganda

Sumber : Data diolah penulis

Dari tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa ada pengaruh antara aktualisasi diri terhadap prestasi kerja dikarenakan $P = 0,026$ ($P < 0,05$) dan tidak ada pengaruh antara beban kerja dan prestasi kerja $P = 0,23$

| Variabel | Unstand ardzied Coefficie nt (B) | Standar zed Coefficien ts (Beta) | t_{hitung} | Sig |
|-------------------|----------------------------------|----------------------------------|--------------|-------|
| (Constant) | 1,482 | - | 4,945 | - |
| X_1 | 0,288 | 0,350 | 2,310 | 0,000 |
| X_2 | -0,143 | -0,181 | -1,196 | 0,239 |
| R | = | 0,357 | | |
| R Square | = | 0,386 | | |
| Adjusted R square | = | 0,084 | | |
| α | = | 0,05 | | |

($P > 0,05$). Koefisien regresi beban kerja = -0,143 ini berarti semakin berat beban kerja maka semakin kurang prestasi kerja yang dimiliki. Koefisien regresi aktualisasi diri = 0,288, bernilai positif dimana jika semakin baik aktualisasi diri maka semakin baik prestasi kerja yang dimiliki oleh pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Syariah Surabaya.

Dari nilai t hitung untuk beban kerja = -1,196 dan nilai t tabel = -2,02 sehingga diperoleh hasil t hitung < t tabel maka H_0 diterima sehingga

tidak ada hubungan secara parsial antara beban kerja terhadap prestasi kerja, sedangkan untuk variabel aktualisasi diri didapatkan hasil t hitung = 2,31 maka t hitung < t tabel sehingga H_0 ditolak, maka ada hubungan secara parsial antara aktualisasi diri terhadap prestasi kerja.

Uji koefisien regresi didapatkan nilai f hitung = 2,92, dan nilai f tabel = 3,27 sehingga diperoleh hasil f hitung < f tabel sehingga maka H_0 diterima sehingga tidak ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja dan aktualisasi diri secara bersama-sama terhadap prestasi kerja.

Dari hasil analisis korelasi ganda diperoleh hasil $R = 0,357$ bahwa terjadi hubungan yang sangat rendah antara beban kerja, aktualisasi diri terhadap prestasi kerja.

PEMBAHASAN

Aktualisasi Diri Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Pada penelitian ini didapatkan hasil ada pengaruh antara aktualisasi diri terhadap prestasi kerja dikarenakan $P = 0,026$ ($P < 0,05$). Hal ini sesuai dengan pendapat Menurut Maslow (1970) dalam Hariandja (2002) yang menyebutkan bahwa ada 5 kebutuhan dasar manusia yang membentuk hierarki kebutuhan yang dapat meningkatkan motivasi seorang pekerja untuk terus berprestasi yaitu kebutuhan aktualisasi diri.

Pemenuhan kebutuhan akan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan yang tertinggi dari teori Maslow (1970). Ketika seseorang telah tercukupi dalam ke-4 kebutuhan di bawahnya maka ia pun akan membutuhkan aktualisasi diri dimana ia diakui sebagai seseorang yang memiliki kontribusi penting atas sebuah perusahaan. Jika kebutuhan-

kebutuhan tersebut dapat diberikan oleh pihak perusahaan, maka prestasi karyawan diharapkan akan meningkat, dan memberikan keuntungan terhadap perusahaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dito (2012) yang mengemukakan bahwa kinerja karyawan yang baik tumbuh dari motivasi yang tinggi, dimana motivasi yang tinggi tumbuh dari bagaimana perusahaan memperlakukan karyawannya, yaitu dengan memberikan berupa gaji, bonus tunjangan dan berbagai fasilitas yang memadai. Dengan adanya hal tersebut para karyawan merasa dihargai dan didukung dalam bekerja.

Pada penelitian ini skor tertinggi pada aktualisasi diri terdapat pada bagian memperbaiki diri apabila melakukan kesalahan (kebutuhan pertumbuhan), sedangkan nilai paling rendah adalah selalu memotivasi diri sendiri agar mencapai tujuan (kebutuhan dorongan).

Pengaruh aktualisasi diri terhadap prestasi kerja bersifat tidak seberapa kuat, prestasi kerja hanya 12,70% dipengaruhi oleh aktualisasi diri sedangkan 87,30% dipengaruhi oleh faktor lain yaitu faktor kemampuan, lingkungan, karakteristik organisasi, dan karakteristik individu. Di mana hal ini sesuai dengan pendapat Mulyono (2003) dalam Blog.uinmalang.ac.id, Sikap mental merupakan kondisi yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus siap secara psikofisik (siap mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus mampu secara mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama, dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Pada penelitian ini didapatkan hasil bahwa tidak ada pengaruh antara beban kerja dan prestasi kerja $P=0,23$ ($P>0,05$). Hal ini tidak sesuai dengan pendapat Manuaba (2000) dalam Prihatini (2007) yang menyatakan bahwa Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah.

Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja dan akan menurunkan prestasi kerja seseorang, yang akan membahayakan suatu organisasi.

Pada penelitian ini karyawan yang mempunyai beban kerja yang berat tetap memiliki prestasi kerja yang baik, hal ini didukung adanya suasana dan lingkungan kerja yang kondusif, pemberian beban kerja yang sesuai dengan tugas perorangan sehingga meskipun beban kerja mereka tinggi mereka dapat menyelesaikan tugas dengan baik.

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Mudayana (2012) yang menyatakan bahwa karyawan akan tetap bekerja dengan baik meskipun beban kerja yang diterima tinggi atau sedang, selama mereka masih termotivasi dalam bekerja. Akan tetapi, beban kerja yang diterima karyawan juga tetap perlu diperhatikan meskipun tidak berpengaruh terhadap kinerja mereka. Agar tidak terjadi beban kerja yang terlalu tinggi yang dapat

menimbulkan stres yang berdampak pada kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini maka dapat disimpulkan adanya pengaruh yang signifikan antara aktualisasi diri (X_1) terhadap prestasi kerja (Y) pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Syariah Surabaya dan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara beban kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Syariah Surabaya serta tidak ada pengaruh yang signifikan antara aktualisasi diri (X_1) dan beban kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap prestasi kerja (Y).

SARAN

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa salah satu dari variabel bebas mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, maka peneliti menyarankan sebaiknya peningkatan program aktualisasi diri mendapatkan perhatian secara intensif misalnya diadakannya pelatihan pengenalan diri setiap 3 bulan sekali dikarenakan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan kebutuhan aktualisasi diri dapat menunjang penilaian prestasi karyawan.

Bagi responden sebaiknya selalu mengembangkan potensi yang ada didalam dirinya, yang dapat dilakukan melalui beberapa cara yaitu dengan memiliki komitmen baik dalam diri sendiri maupun komitmen dalam pekerjaan, tidak meremehkan orang lain dan tidak menunda-nunda pekerjaan, menerima saran, kritik dan masukan yang bersifat membangun dari orang lain, konsisten dan bertanggungjawab dengan apa yang

telah dilakukan, dan yakin terhadap kemampuan atau keahlian dalam diri.

Selain itu, bagi penelitian selanjutnya sebaiknya dilakukan penelitian yang lebih dalam mengenai prestasi kerja yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain misalnya faktor lingkungan, karakteristik organisasi, karakteristik individu, kemampuan (*skill*), dan *job description*.

UCAPAN TERIMA KASIH

Keberhasilan penulisan jurnal ini ilmiah manajemen ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, serta dorongan dari berbagai pihak.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Dr. Anang Kistyanto, S.Sos., M.Si selaku dosen pembimbing skripsi dan jurnal ilmiah ini. Selain itu penulis juga mengucapkan terimakasih kepada keluarga dan teman-teman yang selama ini turut membantu menyelesaikan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arizal. 2012. Analisis Motivasi Lima Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow Terhadap Kepuasan Kerja, Kasus Pengusaha Industri Mikro Kerupuk Singkong di Kecamatan Kamang Magek, Kabupaten Agam. *Jurnal Manajemen* 3 (1): 1-25.
- Arianto, 2001. *Motivasi dan Pemasalahan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Asmadi, Tengku. 2008. *Motivasi Alihan Pelajar*. Jakarta: PTS Litera Utama.

- Blog.uinmalang.ac.id/gusmul/2003/10/22/membalik-teorinya-maslow/
- Cherrington, David J. 1993. *Personnel Management: The Management of Human Resources*. Cetakan Kedua. Jakarta: PT. Erlangga.
- Dito, Anoki Herdian. 2010. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Gomez, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Hariandja, Marihot Tua Effendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Cetakan Pertama. Jakarta: Grasindo.
- Hauck, Erica L, dan Snyder, Lori Anderson. 2008. Workload and Variability and Social Support: Effect On Stress and Performance. *Springer Science + Business Media* 27, (10):112-125.
- Heidjrahman, Ranupandojo, dan Husnan, Suad . 2000. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ketiga. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Manajemen Kepegawaian*. Jakarta: Mandar Maju.
- Muchinsky, Paul M. 1993. Emotions In The Workplace: the Neglect of Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior* 21 (7): 801-805.
- Mudayana, Ahmad Ahid. 2012. Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. *Jurnal Fakultas Kesehatan Masyarakat* 6 (1): pp. 84-92.
- Musanef. 2002. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Cetakan kedua. Jakarta: Gunung Agung.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Kelima. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Prihatini, Lilis Dian. 2007. Analisis Hubungan Beban Kerja dengan Stress pada Perawat di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang. *Tesis*. Program Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara Medan.
- Rivai, H. Veithzal, dan Ella, Jauvani Sagala 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2009. *Dasar-dasar Pengetahuan Tentang Manajemen Perkantoran*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Utomo, Prasetyo. 2008. Analisis Pengaruh Pemberdayaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Patra Semarang Convention Hotel. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Wijono, Sutarto. 2006. *Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya*

Manusia. Jakarta: Kencana
Prenada Media Group.