

SENSE OF ACHIEVEMENT INDIVIDUAL PERUSAHAAN PENTAPHILOS PROJECT INDONESIA

Reza Rizky Toding La'bi

Universitas Ciputra Surabaya
E-mail : rizky@student.ciputra.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui *sense of achievement* individual pada Perusahaan Pentaphilos Project Indonesia. Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui wawancara semi terstruktur yang dilakukan kepada enam orang informan, yang terdiri dari empat orang individu Pentaphilos Project Indonesia dan dua orang fasilitator Pentaphilos Project Indonesia. Uji validitas dan reliabilitas data adalah dengan melakukan triangulasi sumber. Subjek pada penelitian ini adalah individual Pentaphilos Project Indonesia dengan objek penelitian *sense of achievement*. Sampling pada penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Tahap analisis data penelitian ini dengan melakukan reduksi data, penyajian data dan penarikan simpulan. *Sense of achievement* diukur menggunakan sebelas indikator yaitu *consistently working, acceptance of setback, swiftness of work, tolerance of mistake, out of service work, preference office work, feedback of work, coadaptation with team, difficulty level of assigned task, belief of success, dan compensation*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa dari empat individu Pentaphilos Project Indonesia memiliki indikator *sense of achievement*. Satu dari empat individu Pentaphilos Indonesia yang memenuhi indikator sebelas *sense of achievement*. Tiga individu lainnya masih mencapai delapan dari sebelas indikator *sense of achievement*. Indikator yang sudah terpenuhi antara lain *acceptance of setback, swiftness of work, tolerance of mistake, preference office work, feedback of work, coadaptation with team, dan belief of success*.

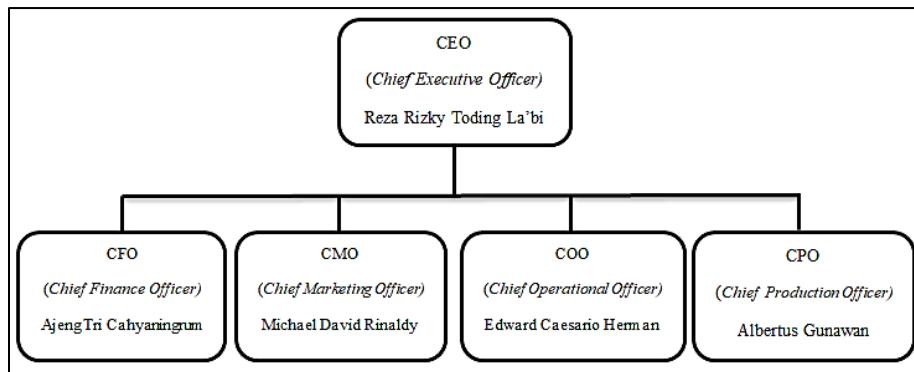
Kata kunci : Achievement Motivation, Motivasi Kerja, Sense of Achievement

Abstract: The background of this research is that researchers want to know the sense of achievement in the PPI company. Sense of achievement is an encouragement to outperform and produce achievements in connection with a set of standards that must be met and strive for success. This study aims to determine sense of achievement individual of PPI Company. Type of this research uses descriptive qualitative research methods. The method of data collection in this study was carried out through semi-structured interviews conducted on six informants, consisting of four individual from PPI and two facilitators at PPI. Test the validity and reliability of the data is by triangulating the source. The subjects in this study were individual PPI with research objects a sense of achievement. Sampling in this study uses purposive sampling. The data analysis phase of this research reducing data, presenting data and conclusions. In this study, the sense of achievement was measured using eleven indicators. The results of this study indicate that out of four PPI individuals have indicators of sense of achievement. Individuals in PPI have different levels of sense of achievement.

Keywords : Achievement Motivation, Motivation, Sense of Achievement

PENDAHULUAN

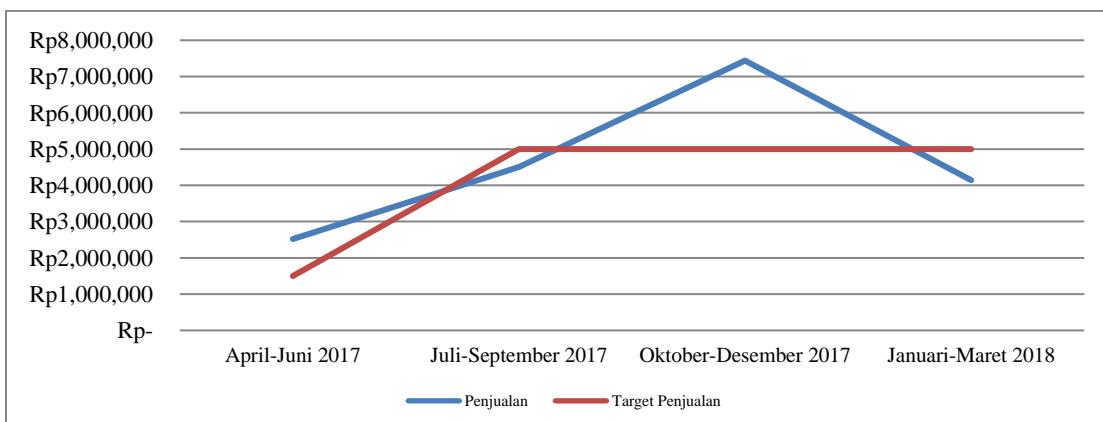
Pentaphilos Project Indonesia adalah perusahaan yang bergerak di bidang produk fashion yaitu celana dalam yang memiliki inovasi menggunakan kain katun yang dikombinasi dengan kain *waterproof*. PPI memiliki struktur organisasi dengan jabatan dan susunan pembagian yang telah disusun dan disepakati bersama. Struktur organisasi Perusahaan Pentaphilos Project Indonesia ditunjukkan pada gambar 1.2.



Gambar 1. Struktur Organisasi Perusahaan Pentaphilos Project Indonesia

Sumber : Data Internal Pentaphilos Project Indonesia, 2017

CEO bertanggung jawab untuk mengawasi kegiatan penjualan, produksi, dan promosi yang dilakukan Perusahaan Pentaphilos Project Indonesia. CMO bertanggung jawab atas kegiatan pemasaran yang dilakukan Perusahaan Pentaphilos Project Indonesia. CFO mengatur segala transaksi dan pembukuan Perusahaan Pentaphilos Project Indonesia. CPO bertanggung jawab atas alur produksi maupun ketersediaan bahan baku Perusahaan Pentaphilos Project Indonesia. COO bertugas mengatur operasional dalam kegiatan yang berlangsung pada Perusahaan Pentaphilos Project Indonesia. Pembagian tugas tersebut berdampak pada kinerja perusahaan yang ditunjukkan melalui penjualan pada gambar 1.3.



Gambar 2. Penjualan dan Target Penjualan Perusahaan Pentaphilos Project Indonesia

Sumber : Data Diolah, 2018

Gambar 1.3 menunjukkan bahwa omzet dari penjualan Perusahaan Pentaphilos Project Indonesia, pada triwulan April-Juni 2017 melebihi target penjualan, pada triwulan Juli-September tidak mencapai target, pada triwulan Oktober-Desember mengalami peningkatan yang sangat signifikan karena perusahaan mengikuti

award, kemudian pada triwulan Januari-Maret 2018 belum mencapai target. Hal ini menunjukkan bahwa target penjualan dapat tercapai pada saat perusahaan mengikuti *award* sehingga individu termotivasi untuk mencapai target.

Prinsip untuk menumbuhkan motivasi kerja individu di dalam perusahaan yaitu dengan memberi kesempatan setiap individu di dalam perusahaan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai (Marliani, 2015). Hal ini menunjukkan bahwa setiap individu di dalam khususnya Perusahaan Pentaphilos Project Indonesia diharapkan memiliki karakter sesuai dengan *seven spirit* Universitas Ciputra yang bertujuan supaya perusahaan dapat mencapai keuntungan. Menurut Mansur *et al.* (2016), karakter berperan penting dalam berhasil tidaknya kinerja perusahaan. Oleh karena itu, berdasarkan pengalaman pada Perusahaan Pentaphilos Project Indonesia kinerja individu pada pencapaian target kurang memuaskan namun ketika mengikuti kompetisi yang mendapatkan *reward* lebih termotivasi untuk mencapai target hingga melampaui target yang telah ditentukan. Saat melakukan pengamatan dapat dikatakan bahwa individu Perusahaan Pentaphilos Project Indonesia yang memiliki kompetensi *sense of achievement*.

LANDASAN TEORI

Menurut Hossain dan Sultana (2014) : Indikator-indikator yang merefleksikan *sense of achievement* individual meliputi antara lain:

A. *Consistently working*

Consistently working dapat diartikan sebagai kinerja individual dalam suatu pekerjaan (Hossain dan Sultana, 2014). Menurut Torang dan Bangun dalam Wijaya (2015), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai individu atau kelompok dengan target yang ditentukan selama periode tertentu yang berpedoman pada aturan, standar operasional perusahaan, kriteria dan fungsi yang berlaku di dalam perusahaan.

B. *Acceptance of setback*

Acceptance of Set Back dapat diartikan sebagai penerimaan diri sendiri terhadap kemundurannya (Hossain dan Sultana, 2014). Menurut Johnson dalam Ulina *et al.* (2013), penerimaan diri dipandang sebagai suatu keadaan dimana individual memiliki penghargaan yang tinggi pada diri sendiri. Jika individual dapat menerima kondisi apapun yang terjadi pada dirinya, maka individu tersebut memiliki penerimaan diri atas kondisi yang terjadi termasuk kondisi yang terburuk (Burns dalam Ulina *et al.*, 2013)

C. *Swiftness of work*

Swiftness of Work dapat diartikan sebagai kecepatan individu dalam bekerja, atau lebih tepatnya diartikan sebagai efisiensi kerja (Hossain dan Sultana, 2014). Menurut Sedarmayanti dalam Simanungkalit (2013), efisiensi kerja adalah perbandingan terbaik antara suatu pekerjaan yang dilakukan dengan hasil yang dicapai oleh pekerjaan tersebut. Pencapaian dapat dilihat dari target dan mutu pekerjaan yang memerlukan pemakaian waktu yang optimal dan cara kerja yang maksimal.

D. *Tolerance of mistake*

Tolerance of Mistake adalah mentoleransi kesalahan dalam pekerjaan (Hossain dan Sultana, 2014). Menurut Sukirman dalam (Tuiyo dan Kaluku, 2015) bahwa kesalahan merupakan penyimpangan terhadap hal-hal yang benar dan bersifat sistematis, konsisten, maupun incidental pada daerah tertentu.

E. *Out of office work*

Out Of Office Work merupakan adanya pekerjaan lain diluar pekerjaan inti (Hossain dan Sultana, 2014). Hal yang mengacu pada profesionalisme. Profesionalisme adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, serta cermat oleh Siagian dalam Ardiansyah *et al.* (2015).

F. *Preference Office Work*

Preference Office Work diartikan sebagai prioritas atau prefensi pekerjaan (Hossain dan Sultana, 2014). Menurut Tripurajaya (2013), preferensi pekerjaan adalah kecenderungan individual dalam memilih suatu pilihan yang dipengaruhi oleh hal-hal yang berkaitan erat dengan jenis pekerjaan.

G. *Feedback of Work*

Feedback of Work dapat diartikan timbal balik terhadap individual atas apa yang telah dikerjakan. Timbal balik tersebut termasuk dalam penelitian kinerja individual (Hossain dan Sultana, 2014). Penilaian kinerja adalah proses pengevaluasian atau prestasi kerja individual, dimana kegiatan ini dapat memberikan *feedback* kepada individual tentang pelaksanaan kerja.

H. *Coadaptation with Team*

Coadaptation with Team diartikan kerjasama tim (Hossain dan Sultana, 2014). Menurut Sopiah dalam Simanungkalit (2013), tim kerja merupakan kelompok dalam upaya-upaya individual menghasilkan suatu kinerja yang lebih besar daripada jumlah dari masukan individual-individual

I. *Difficulty Level of Assigned Task*

Difficulty Level of Assigned Task dapat diartikan sebagai beban kerja (Hossain dan Sultana, 2014). Menurut Menpan dalam Adhani (2013), beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu organisasi atau pemegang jabatan dalam periode tertentu.

J. *Belief of success*

Belief of Success dapat diartikan sebagai *self efficacy* (Hossain dan Sultana, 2014). Menurut Kreitner dan Kinck dalam Prasetya *et al.* (2013). *Self efficacy* adalah keyakinan individual mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu.

K. *Compensation*

Compensation merupakan kompensasi yang diterima oleh individual (Hossain dan Sultana, 2014). Menurut Sutrisno dalam Fitrianasari *et al.* (2013), kompensasi dipandang sebagai hak dan merupakan sumber pendapatan utama. Menurut Lina (2014), *reward* adalah hadiah, imbalan, dan penghargaan atas suatu yang menguntungkan bagi perusahaan.

METODE PENELITIAN

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui wawancara semi terstruktur yang dilakukan kepada enam orang informan, yaitu empat orang individu Pentaphilos Project Indonesia dan dua orang fasilitator Pentaphilos Project Indonesia. Uji validitas dan reliabilitas data adalah dengan melakukan triangulasi sumber. Subjek pada penelitian ini adalah individual Pentaphilos Project Indonesia dengan objek penelitian *sense of achievement*. Sampling pada penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Tahap analisis data penelitian ini dengan melakukan reduksi data, penyajian data dan penarikan simpulan.

PEMBAHASAN

A. *Consistently Working*

Consistently working dapat diartikan sebagai kinerja individual dalam suatu pekerjaan (Hossain dan Sultana, 2014). Pembagian pekerjaan telah terstruktur dengan baik, namun ada dua dari empat individu kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Dijelaskan bahwa pembagian pekerjaan pada perusahaan Pentaphilos Project Indonesia terstruktur dengan baik. Untuk dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan mendapat hasil yang maksimal maka, diperlukan bantuan dari rekan kerja. Dapat dikatakan bahwa

pembagian kerja yang dilakukan oleh perusahaan Pentaphilos Project Indonesia adalah disesuaikan dengan porsi atau kemampuan masing-masing yang dimiliki oleh individu. Pembagian kerja yang dibagi juga yaitu terkesan kurang adil karena menyesuaikan kemampuan individu. Respon kemampuan kerja adalah baik. Penentuan keputusan dimusyawarahkan dengan individu lain sehingga pengambilan keputusan adalah menjadi tanggung jawab CEO. Pembagian kerja dilakukan dengan cara diskusi sesuai dengan *job description*. Untuk respon mengenai pembagian kerja adalah sekitar 80%, artinya respon mengenai pembagian kerja adalah baik.

B. Acceptance of Set Back

Acceptance of Set Back dapat diartikan sebagai penerimaan diri sendiri terhadap kemundurannya (Hossain dan Sultana, 2014). Penilaian standar individu perusahaan Pentaphilos Project Indonesia adalah baik dikarenakan pekerjaan yang dilakukan beberapa individu melebihi dari target. Pencapaian target juga dapat menjadi penilaian standar terhadap diri masing-masing individu. Apabila target telah terpenuhi individu di PPI merasa bahwa standar adalah layak sedangkan apabila belum memenuhi target, maka individu mengganti pada target bulan selanjutnya. Setiap individu memiliki tingkatan yang berbeda terhadap standar dirinya sendiri. Cara tiap individu dalam bertanggung jawab terhadap pekerjaannya adalah dengan cara melaksanakan dari *job description* yang diberikan. Cara untuk melaksanakan *job description* adalah dengan cara bekerja sesuai dengan SOP. Kebingungan dalam menyelesaikan tugas juga menjadi kendala sehingga mengerjakan tugas dengan hanya kemampuan yang ada. Respon mengenai kritik yang diberikan kepada tiap individu diterima dengan baik dan lapang dada. Kurangnya kemampuan dalam menyelesaikan tugas pada teori yang dikerjakan. Dalam menyelesaikan permasalahan dengan baik dan tidak memakai emosi.

C. Swiftness of Work

Swiftness of Work dapat diartikan sebagai kecepatan individu dalam bekerja atau lebih tepatnya diartikan sebagai efisiensi kerja (Hossain dan Sultana, 2014). Pencapaian dapat dilihat dari target dan mutu pekerjaan yang memerlukan pemakaian waktu dan cara kerja yang optimal. Ketepatan waktu dalam penyelesaian *deadline* sudah tepat waktu. *Deadline* yang terlalu lama menjadikan kurang fokus namun juga ada yang menyediakan waktu lebih dalam mengerjakan tugas. Pembagian target kerja disesuaikan dengan *job description*. Dalam eksekusi bisnis ada beberapa yang memenuhi target bahkan ada yang melebihi target serta merasa lebih banyak mengerjakan target daripada individu yang lain.

D. Tolerance of Mistake

Tolerance of Mistake adalah mentoleransi kesalahan dalam pekerjaan (Hossain dan Sultana, 2014). Individu dari perusahaan Pentaphilos Project Indonesia apabila terjadi kesalahan adalah meminta maaf dan memperbaiki kembali pekerjaan yang salah. Sebagai bentuk permintaan maaf dua dari empat individu meminta tugas tambahan untuk mengganti atas kesalahan yang telah dilakukan. Respon apabila terjadi kesalahan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan adalah melakukan evaluasi secara bersama. Evaluasi diharapkan dapat mencari letak kesalahan yang dilakukan dan segera memperbaikinya. Respon individu apabila melakukan kecerobohan di dalam pekerjaan adalah berusaha untuk mentolerir kecerobohan apabila belum bersifat fatal kemudian melakukan perbaikan agar menjadi lebih baik lagi. Apabila yang dilakukan fatal maka individu lebih memilih untuk keluar dari kelompok dan memperbaiki atas kesalahan yang telah dilakukan.

E. Out of Service Work

Out of Office Work diartikan sebagai *profesionalisme*. Profesionalisme adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, serta cermat oleh Siagian dalam Ardiansyah et al, (2015). Komitmen individu perusahaan Pentaphilos Project Indonesia atas pekerjaan adalah sudah berkomitmen. Dapat dibuktikan dengan komitmen dalam mengembangkan perusahaan adalah lebih baik dari pada komitmen terhadap kinerja satu sama lain. Komitmen yang dilakukan adalah komitmen dalam menyelesaikan segala tugas yang telah menjadi beban tiap individu. Melakukan yang terbaik dilakukan dalam menjalankan komitmen perusahaan. Pelayanan konsumen yang dilakukan adalah sangat baik yaitu dengan menanyakan produk yang diterima oleh konsumen. Dimana konsumen merupakan aset terpenting yang

dapat menjadikan perusahaan semakin maju. Kemandirian didalam melakukan pekerjaan adalah mandiri, dimana kemandirian ada walaupun tanpa diperintah untuk mengerjakan laporan keuangan pasti dengan sendirinya sudah dikerjakan oleh individu. Kemandirian menyelesaikan tugas tergantung kepada jenis tugas yang diberikan.

F. Preference Office Work

Preference Office Work diartikan sebagai prioritas atau prefensi pekerjaan (Hossain dan Sultana, 2014). Rata-rata waktu pengerajan adalah sudah sesuai dengan deadline. Pengumpulan tugas yang dilakukan juga sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengerajan tanggung jawab sudah disesuaikan dengan batas waktu yang diberikan oleh perusahaan. Sikap dalam menyikapi tugas yang belum terselesaikan adalah dengan cara tetap mengumpulkan tugas seadanya, lalu mengerjakan kelanjutan dari progres yang sudah dikirimkan. Pekerjaan yang selesai di luar batas tidak pernah terjadi. Penundaan pekerjaan juga dapat ditoleransi oleh perusahaan selama alasan tersebut tepat.

G. Feedback of Work

Feedback of Work dapat diartikan timbal balik. Timbal balik tersebut termasuk dalam penelitian kinerja individual (Hossain dan Sultana, 2014). Penilaian kinerja adalah proses pengevaluasian atau prestasi kerja individual, dimana kegiatan ini dapat memberikan *feedback* kepada individual tentang pelaksanaan kerja mereka. Hubungan yang terjalin antara sesama tim adalah baik, jika terkadang ada yang kurang baik maka dilakukan klarifikasi dan diselesaikan dengan baik. Suasana kerja yang ada cenderung ke santai tapi serius. Dengan adanya suasana tersebut diharapkan tercipta keakraban dan kekeluargaan yang harmonis dalam lingkungan kerja. Seiring dengan berjalannya waktu suasana menjadi kurang kekeluargaan seperti pada saat rapat pun tidak lengkap. Hal tersebut juga menjadikan kenyamanan dan kesenangan bekerja menjadi berkurang. Perhatian perusahaan terhadap aktualisasi diri sudah diperhatikan. Dimana hal tersebut dapat dilihat dari menyelesaikan masalah dengan mencapai kesepakatan bersama.

H. Coadaptation with Team

Coadaptation with Team diartikan kerjasama tim (Hossain dan Sultana, 2014). Kerja sama tim yang terjalin di Pentaphilos Project Indonesia adalah sudah terjalin dengan baik. Hubungan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan juga sangat baik, ketika mengalami kesulitan akan ada yang membantu untuk menyelesaikan. Semua individu sudah saling mengenal sehingga timbul rasa saling percaya. Setiap pekerjaan pasti akan mendapatkan masalah sehingga jika terdapat masalah akan dimusyawarahkan untuk mencapai mufakat. Keterlibatan setiap individu dalam penyelesaian masalah adalah sama. Ada satu dari empat individu merasa pendapatnya tidak didengar tetapi semua dapat teratasi dengan baik. Komunikasi yang terjalin antara sesama pihak internal terjalin dengan baik. Komunikasi dengan pihak eksternal disesuaikan dengan *job description*.

I. Difficulty Level of Assigned Task

Difficulty Level of Assigned Task dapat diartikan sebagai beban kerja (Hossain dan Sultana, 2014). Menurut Menpan dalam Adhani (2013), beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh pemegang jabatan dalam periode tertentu. Beban kerja yang dirasakan oleh individu perusahaan Pentaphilos Project Indonesia adalah dapat terselesaikan dengan baik. Kesulitan yang dialami dapat terselesaikan dengan baik yaitu dengan mendapatkan bantuan dari rekan kerja. Kuantitas pekerjaan yang dilakukan sudah baik misalkan bagi marketing yang terpenting adalah kepandaian dalam menawarkan produk perusahaan maka, dari sifatnya dinilai kuantitas seorang marketing. Kuantitas yang didapatkan adalah berasal dari usaha yang dilakukan oleh individu dengan semaksimal mungkin. Ketercukupan waktu yang diberikan oleh perusahaan dalam penyelesaian tugas adalah sudah baik. Jika ditemukan masalah mengenai pekerjaan, rekan kerja dengan senang hati membantu menyelesaikannya. Waktu pengerajan yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai. Pekerjaan yang maksimal juga bisa didapatkan dari waktu yang diberikan adalah cukup.

J. Belief of Success

Belief of Success diartikan sebagai *self efficacy* (Hossain dan Sultana, 2014). *Self efficacy* adalah keyakinan individual mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu (Kreitner dan Kinck dalam Prasetya et al. (2013). Keyakinan untuk berhasil dilihat dari keyakinan untuk dapat menyelesaikan masalah. Sejauh ini masalah yang dihadapi oleh individu dapat terselesaikan dengan sangat baik. Proses dari kemunculan masalah adalah berasal dari tugas dan ekseskuksi bisnis yang dilakukan. Selama saling menjaga dan berhati-hati maka masalah dapat diminimalisir dengan baik.

K. Compensation

Compensation merupakan kompensasi yang diterima oleh individual (Hossain dan Sultana, 2014). Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan Pentaphilos Project Indonesia adalah insentif material dan non material. Dimana insentif yang diberikan juga berdampak pada motivasi pekerjaan. Selain insentif material berupa uang dan insentif non material yaitu berupa pengalaman mengenai bisnis. Kompensasi yang didapatkan juga aberupa *award*, dimana *award* menjadikan individu lebih bersemangat. Secara otomatis jika dapat mengelola dengan baik maka nilai yang didapatkan juga baik bagi perusahaan.

L. Pencapaian Sense of Achievement Individual pada PPI

Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa individu pada PPI telah memiliki *sense of achievement* walaupun memiliki pencapaian yang berbeda. AT telah memenuhi sebelas indikator *sense of achievement* kemudian disusul MD, AG dan EC yang memenuhi delapan dari sebelas indikator *sense of achievement*. MD belum memiliki indikator *consistently working, out of office work*, dan *compensation*. AG dan EC juga belum memenuhi indikator dari *consistently working, out of office work*, dan *difficulty level of assigned task*.

M. Implikasi Manajerial

Berdasarkan temuan dalam penelitian ini, peneliti memaparkan implikasi dari hasil penelitian yang dapat diterapkan oleh Pentaphilos Project Indonesia. Untuk dapat memenuhi sebelas indikator *sense of achievement* pada *consistently working*, monitoring sebaiknya diberikan kepada setiap individu dengan lebih intensif oleh CEO. Setiap individual PPI yang melakukan pekerjaan harus melakukan konfirmasi terlebih dahulu untuk menghindari kesalahanpahaman dalam pekerjaan pada CEO.

Peningkatkan *out of office work* dapat dilakukan oleh CEO ke setiap individu dengan memberikan motivasi secara lebih intensif dengan harapan dapat meningkatkan kinerja individual. *Difficulty level of assigned task* dapat ditingkatkan dengan melaksanakan SOP (*Standard Operation Procedure*) yang telah disusun sehingga setiap individu harus menyadari akan kewajibannya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya serta tidak membebani individu lain yang tidak terkait dengan tugas dan tanggung jawab tersebut. Upaya untuk meningkatkan *compensation* dalam setiap individu PPI adalah dengan memperbaiki SOP (*Standard Operation Procedure*) berupa *reward* yang diterapkan oleh perusahaan sehingga memunculkan semangat untuk mencapai *sense of achievement*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Simpulan dari penelitian ini adalah individu pada Perusahaan Pentaphilos Project Indonesia telah memiliki *sense of achievement* dengan indikator *consistently working, acceptance of setback, swiftness of work, tolerance of mistake, out of service work, preference office work, feedback of work, coadaptation with team, difficulty level of assigned task, belief of success, dan compensation*. Satu dari empat individu dalam Perusahaan PPI telah memenuhi sebelas indikator *sense of achievement* tersebut sedangkan tiga individu lainnya hanya memenuhi delapan indikator *sense of achievement*.

Saran

1. Penelitian disarankan untuk memberikan kontribusi bagi ilmu *entrepreneurship* mengenai *sense of achievement* serta ilmu sumber daya manusia khususnya mengenai motivasi kerja
2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapat, maka saran untuk Pentaphilos Project Indonesia adalah memperbaiki pada *consistently working, out of service work, difficulty level of assigned, dan compensation* supaya setiap individu dapat memenuhi sebelas indikator *sense of achievement* sehingga perusahaan dapat lebih baik dalam mendapatkan hasil yang optimal.

Keterbatasan Penelitian

Hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan pada individu di luar Perusahaan Pentaphilos Project Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhani, R. A. (2013). Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4), 1223-1233
- Al Muchtar, S. (2015). *Dasar Penelitian Kualitatif*. Bandung: Gelar Pustaka Mandiri.
- Ardiansyah, R., Supriati, S., & Widodo, T. (2015). Eksplorasi Faktor-Faktor Pendorong Profesionalisme Kerja PNS dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik pada Kantor Dinas Pasar, Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Bengkalis. *Inovbiz Polbeng*, 3(1), 60-70.
- Creswell John.W. 2014. *Penelitian Kualitatif & Desain Riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Deshpande, R., Grinstein, A., Kim, S., & Ofek, E. (2013). Achievement Motivation, Strategic Orientations and Business Performance in Entrepreneurial Firms: How different are Japanese and American founders. *International Marketing Review*
- Efrata, T. C., & Rayawan, W. (2017). The Effect Locus of Control and Need For Achievement Toward Entrepreneurial Performance. *Journal School Of Business and Management, Universitas Ciputra*.
- Fidiyati, A. D. (2015). Efektivitas Achievement Motivation Training untuk Meningkatkan Motivasi Berprestasi pada Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum "Tirta Gemilang" Kabupaten Magelang. .
- Fitrianasari, D., Nimran, U., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan (Studi pada Perawat Rumah Sakit Umum "Darmayu" di Kabupaten Ponorogo). *PROFIT (Jurnal Administrasi Bisnis)*, 7,(1) 12-24.
- Hossain, S., & Sultana, S. (2014) Factors Affecting Achievement Motivation: A Study on the Selected Industries of Bangladesh. *ASA University Review*, 8(2), 191-201.
- Khan, M. S., Breitenecker, R. J., & Schwarz, E. J. (2015). Adding fuel to the fire: Need for Achievement Diversity and Relationship Conflict in Entrepreneurial Teams. *Management Decision*.
- Kuncoro, Mudrajad. 2013. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.

- Lina, D. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward sebagai Variabel Moderating, *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*.
- Mansur, AH., Husaini, A., Mujahidin E., & Tafsir A. (2016). Model Pengajaran Karakter Kejujuran Menggunakan Teknologi Informasi dan Komunikasi (Studi Inovasi Pembelajaran di Pondok Pesantren Al-Azhaar Lubuklinggau). *Ta'dibuna (Jurnal Pendidikan Islam)*, 5(1).
- Marliani, R. 2015. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Mukhtar. 2013. *Metode Praktis Penelitian Deskriptif Kualitatif*. Jakarta : Refrensi (GP Pres Group).
- Nugroho, S., Haryono, A. T., & B, L. H. (2017). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kota Semarang. *Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Pandanaran Semarang*.
- Pertumbuhan Industri Tekstil. Dipetik April 4, 2016, dari <http://www.kemenperin.go.id/artikel/14989/Industri-Tekstil-dan-Alas-Kaki-Ditargetkan-Naik-6,3-Persen>.
- Prasetya, V., Handayani, D., & Purbandari, T. (2013). Peran Kepuasan Kerja, Self Esteem, Self Efficacy terhadap Kinerja Individual. *JRMA/ Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 2(4), 688-696.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Simanungkalit, D. R. (2013). Analisis Hubungan Kerjasama Tim untuk Meningkatkan Efisiensi Kerja pada PT Mitha Samudera Wijaya Medan. *Jurnal Media Informasi Manajemen*, 1(4).
- Tuiyo, V.E., & Kaluku, A. (2015). Analisis Kesalahan Siswa dalam menyelesaikan Soal-soal Operasi Aritmatika pada Pecahan. *KIM Fakultas Matematika dan IPA*, 3(3).
- Triputrajaya, A. I., & Makassar, D. U. I. N. (2013). Preferensi Pekerja dalam Memilih Pekerjaan Sektor Formal. *ILTEK [internet]* . November , (6)12.
- Ulina, M. O., Kurniasih, O. I., & Putri, D.E. (2013). Hubungan Religiitas dengan Penerimaan Diri pada Masyarakat Miskin. *Prosiding PESAT*, 5.
- Universitas Ciputra. Dipetik Februari 27, 2018, dari <https://www.uc.ac.id/tentang-uc/tentang-universitas-ciputra>.
- Yanita, C.S. (2016). Dampak Mentoring pada Keberhasilan *Start-Up Business*: Studi Kasus pada Start-Up Business di Indonesia. *DeReMa Jurnal Manajemen*.
- Wijaya, T., & Andreani, F. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama. *Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen Universitas Kristen Petra*.