

MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. KARUNIA KREATIF MANDIRI

Vincent Arnold Purnama, Liliani

Fakultas Manajemen Bisnis, Universitas Ciputra, Surabaya
E-mail: varnold@student.ciputra.ac.id
liliani@ciputra.ac.id

Abstract: *PT. Karunia Kreatif Mandiri is a furniture manufacturer which produces shelves from particle board. As a furniture manufacturer, the company expects optimal performance from the employees in order to effectively receive orders and complete them on time. PT Karunia Kreatif Mandiri consider that employee performance is not optimal, thus leads to customer complaints. Employee performance is not optimal probably caused by some employee's needs are not. Therefore, PT. Karunia Kreatif Mandiri needs to review the factors that affect employee performance, such as motivation. Hence, the purpose of this study is to determine the motivation level of PT. Karunia Kreatif Mandiri's employees. This research uses a qualitative approach, using descriptive analysis to get complete illustration from the informants about their motivations. The primary research data are taken from semi-structured interviews with the informants, while the secondary data are obtained using documentation technique. The data analysis process in this research is divided into data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The five informants used in this study are four production employees and the head of production of PT. Karunia Kreatif Mandiri. The purpose of the informant selection is to understand the views of old and new employees regarding the work motivation of PT. Karunia Kreatif Mandiri's employees. Research results indicate that motivations related to physiological, safety, social and esteem needs are good enough, while self-actualization are still limited. PT. Karunia Kreatif Mandiri needs to make some efforts to improve the employees' motivation. Special highlights should be given to new employee wage and the provision of insurance and healthcare.*

Keywords: motivation, employee performance, furniture, consumer

Abstrak: PT. Karunia Kreatif Mandiri adalah sebuah usaha yang bergerak di bidang produksi furniture, yaitu pembuatan rak dari material particle board. PT. Karunia Kreatif Mandiri membutuhkan kinerja yang optimal dari para karyawannya agar pesanan konsumen dapat selesai tepat waktu. Oleh karena itu, PT Karunia Kreatif Mandiri perlu melihat faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, diantaranya faktor motivasi. Dengan demikian, tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi motivasi kerja karyawan PT Karunia Kreatif Mandiri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dengan jenis penelitian deskriptif yang berupaya mendapatkan ilustrasi secara lengkap dari para informan mengenai permasalahan motivasi kerja mereka. Penelitian ini menggunakan data primer, yang diperoleh melalui wawancara semi terstruktur dan data sekunder, yang dikumpulkan dari dokumentasi di PT. Karunia Kreatif Mandiri. Teknik analisis data yang digunakan adalah reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Penelitian ini melibatkan 5 orang informan, yang terdiri dari 4 orang karyawan bagian produksi, serta 1 orang kepala bagian produksi untuk mengetahui pandangan karyawan yang sudah lama dan yang baru bekerja mengenai motivasi mereka bekerja di PT. Karunia Kreatif Mandiri. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi kerja terkait kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, dan penghargaan sudah cukup baik, sedangkan kebutuhan aktualisasi diri masih terbatas. PT. Karunia Kreatif Mandiri perlu melakukan upaya untuk meningkatkan motivasi karyawan, khususnya terkait gaji karyawan baru dan pengadaan asuransi atau jaminan kesehatan.

Kata kunci: motivasi, Maslow, kinerja karyawan, furniture

PENDAHULUAN

Permintaan terhadap produk-produk kayu dari tahun ke tahun terus meningkat. Dari tahun 2010 sampai dengan 2014, nilai Produk Domestik Bruto (PDB) barang kayu dan hasil hutan lainnya mengalami peningkatan setiap tahun. Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai produk domestik bruto mencapai lebih dari 80 trilyun Rupiah di tahun 2010 dan meningkat menjadi sekitar Rp 106 miliar di tahun 2014. Salah satu industri yang berkaitan erat dengan produk kayu adalah industri mebel. Menurut Asosiasi Industri Permebelan dan Kerajinan Indonesia (ASMINDO), industri mebel memiliki peran penting dan akan terus dikembangkan agar menjadi salah komoditi unggulan Indonesia karena industri mampu menghasilkan nilai ekspor yang cukup besar, menyerap banyak tenaga kerja dan tahan terhadap krisis ekonomi (Gani, 2015). Kondisi ini memungkinkan industri mebel terus mengalami pertumbuhan di masa yang akan datang dan memunculkan potensi usaha yang baik.

Tabel 1 Nilai Produk Domestik Bruto Barang Kayu dan Hasil Hutan Lainnya

Keterangan	Tahun				
	2010	2011	2012	2013	2014
Nilai PDB Barang Kayu dan Hasil Hutan Lainnya (dalam miliar rupiah)	80.541,6	84.481,4	85.495,4	94.651,1	106.839,6

Sumber: bps.go.id, diakses 15 September 2015.

Peluang usaha mebel yang baik perlu dicermati oleh usaha mebel di Indonesia dengan cara meningkatkan kualitas produk dan produktifitas. PT. Karunia Kreatif Mandiri (KKM) yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam industri mebel menyadari perlunya memiliki keunggulan untuk menguasai sebagian dari potensi pasar yang ada. Dalam menjalankan usaha, keunggulan dapat dibangun melalui sumber daya manusia atau karyawan (Fauzi, 2012). Upaya membangun keunggulan melalui diri karyawan dapat dilakukan dengan memastikan kinerja karyawan yang dimiliki PT. KKM tetap optimal sehingga dapat menyelesaikan pesanan konsumen tepat waktu, memastikan produk akhir memiliki kualitas yang baik dan kegiatan perusahaan secara keseluruhan dapat berjalan dengan lancar.

Saat ini, PT. KKM menilai bahwa masih ada kelemahan dalam kinerja karyawan. Meskipun perusahaan sudah memiliki *Standard Operational Procedure* (SOP) mengenai *Quality Control* (QC) tetapi masih ada kinerja karyawan yang belum optimal dan menyebabkan terjadinya keluhan konsumen. Sejumlah keluhan yang tercatat selama bulan Februari - Juli 2015 antara lain: pengirian yang terlambat, hasil kerja yang kurang rapi, bahkan tidak sesuai pesanan. Kinerja karyawan yang belum optimal kemungkinan disebabkan oleh karena adanya kebutuhan karyawan yang tidak terpenuhi dan hubungan antar karyawan yang kurang harmonis dapat menyebabkan motivasi kerja karyawan yang rendah.

PT. KKM perlu meninjau hal-hal yang dapat secara nyata mempengaruhi kinerja karyawannya. Fauzi (2012:1) melalui penelitian yang dilakukan menjelaskan bahwa motivasi kerja dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Murti dan Srimulyani (2013:12) menjelaskan bahwa motivasi karyawan dapat dipicu adanya kepentingan untuk memenuhi kebutuhan, dimana kebutuhan tersebut dapat berupa kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, serta kebutuhan untuk aktualisasi diri. Berdasarkan penjelasan yang sudah dilakukan, maka perlu dilakukan penelitian dengan fokus pada evaluasi motivasi kerja karyawan PT. KKM. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu PT. KKM lebih memahami motivasi kerja karyawan sehingga mampu mengambil langkah untuk meningkatkan motivasi, mendorong kinerja karyawan yang baik dan menciptakan keunggulan dalam usaha.

LANDASAN TEORI

Motivasi Kerja

Menurut Murti dan Srimulyani (2013:12), motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang dinginkan. Menurut Agusta dan Sutanto (2013:2), motivasi kerja dapat dipahami sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku

Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam motivasi kerja menurut Hasibuan (2011:217), terdapat sejumlah keinginan karyawan yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan motivasi kerja, yaitu:

1. *The desire to live*, artinya keinginan untuk hidup. Keinginan ini adalah keinginan utama setiap orang. Karyawan bekerja untuk dapat makan dan makan untuk dapat melanjutkan hidupnya.
2. *The desire for possession*, artinya keinginan untuk memiliki sesuatu. Keinginan ini merupakan keinginan karyawan yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa karyawan mau bekerja.
3. *The desire for power*, artinya keinginan akan kekuasaan. Keinginan ini merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki dan mendorong orang untuk mau bekerja.
4. *The desire for recognition*, artinya keinginan akan pengakuan. Keinginan ini merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong orang untuk bekerja.

Indikator Motivasi Kerja

Menurut Maslow (1954) dalam Murti dan Srimulyani (2013:12), motivasi kerja karyawan dapat dipicu oleh adanya kepentingan karyawan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan berikut ini:

1. Fisiologis, terkait dengan kebutuhan akan sandang, pangan, papan, dan kebutuhan jasmani lainnya.
2. Keamanan, meliputi kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
3. Sosial, meliputi kebutuhan akan kasih sayang, rasa saling memiliki, diterima dengan baik, dan persahabatan.
4. Penghargaan, meliputi harga diri, otonomi, dan prestasi, serta faktor penghormatan diri luar seperti status, pengakuan, dan perhatian.
5. Aktualisasi diri, merupakan dorongan untuk menjadi seseorang atau memenuhi ambisi, yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

Maslow menjelaskan bahwa lima tipe kebutuhan tersebut bersifat hirarki, yang berarti kebutuhan pada urutan terendah (fisiologis) harus dipenuhi terlebih dahulu, baru kemudian akan beralih pada kebutuhan tingkatan berikutnya (Kaur 2013)

Alat-alat Motivasi

Menurut Hasibuan (2011:221), ada tiga alat yang dapat menciptakan atau meningkatkan motivasi kerja. Alat motivasi yang pertama berupa material insentif, yaitu alat motivasi yang diberikan berupa uang dan atau barang yang mempunyai nilai pasar sehingga memberikan kebutuhan ekonomis, misalnya: kendaraan, rumah, dan lain-lainnya. Alat motivasi kedua berupa nonmaterial insentif, yaitu alat motivasi yang diberikan berupa barang atau benda yang tidak ternilai sehingga hanya memberikan kepuasan atau kebanggaan rohani saja, misalnya: medali, piagam, bintang jasa, dan lain-lainnya. Alat motivasi ketiga berupa kombinasi material dan nonmaterial insentif, yaitu alat motivasi yang diberikan berupa material (uang dan barang) dan nonmaterial (medali-piagam), sehingga dapat memenuhi kebutuhan ekonomis sekaligus memberi kepuasan atau kebanggaan rohani.

Menurut Agusta dan Sutanto (2013:2), pemberian motivasi kerja kepada karyawan melalui berbagai alat motivasi bertujuan untuk:

1. Mendorong semangat dan gairah karyawan dalam bekerja
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif guna memperoleh jawaban penelitian yang diinginkan. Menurut Sugiyono (2011:205) pendekatan kualitatif memiliki pemasalahan yang masih bersifat sementara, tentatif, dan akan berkembang atau berganti setelah peneliti berada di lapangan. Pendekatan kualitatif akan cenderung mengarahkan penelitian pada jenis penelitian deskriptif, di mana hal tersebut mengarahkan peneliti untuk

mendapatkan informasi secara lengkap dan mendalam mengenai permasalahan yang terjadi dari para informan.

Penentuan informan dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2011:85). Dalam penelitian ini pemilihan informan berdasarkan kriteria tertentu, yaitu karyawan bagian produksi yang paling lama bekerja atau minimal telah bekerja selama 4 tahun di PT. KKM dan karyawan bagian produksi yang baru bekerja kurang lebih selama 1 tahun. Tujuannya untuk mengetahui pandangan karyawan yang lama dan karyawan baru bekerja mengenai motivasi kerja dari PT. Karunia Kreatif Mandiri.

Data primer dari para informan diperoleh melalui wawancara semi terstruktur untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, di mana pihak yang diajak wawancara diminta lebih dalam lagi untuk menyampaikan pendapat dan ide-idenya (Sugiyono, 2011:233). Data sekunder yang terkait langsung dengan PT. Karunia Kreatif Mandiri akan dikumpulkan dengan teknik dokumentasi yang diperoleh dari catatan peristiwa yang sudah berlalu.

Sugiyono (2011:246-247) menjelaskan bahwa teknik analisis data dilakukan melalui dari tiga tahapan, yaitu:

1. Reduksi data, yang dijalankan agar data-data yang telah dihimpun dari lapangan sesuai dengan kebutuhan ataupun kategori-kategori yang telah ditentukan.
2. Penyajian data berupa uraian-uraian.
3. Penarikan kesimpulan. Setelah data disajikan, data-data yang disajikan tersebut kemudian dideskripsikan untuk dapat ditarik sebuah kesimpulan dari data tersebut.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Perusahaan

PT. Karunia Kreatif Mandiri (PT. KKM) adalah sebuah usaha yang bergerak di bidang produksi *furniture*. Secara khusus, PT. KKM menyediakan dan mengerjakan *design interior* dan melakukan produksi rak dari material *particle board* seperti lemari baju, meja belajar, rak sepatu, meja rias, dan lain-lainnya. Produk dijual ke toko-toko mebel dan konsumen yang menginginkan *desain interior*. Proses produksi di PT. KKM melalui tahapan berikut: (1) *particle board* dipotong di mesin, (2) *particle board* dilaminasi dengan HPL atau *paper*, (3) proses pengeboran, (4) pembentukan siku / *edging* , (5) kontrol kualitas hasil produksi, (6) pengemasan.

Hasil Analisis Data

Informan dalam penelitian ini terdiri dari tiga orang karyawan bagian produksi yang paling lama bekerja atau minimal telah bekerja selama 4 tahun di PT. KKM (2 orang buruh dan 1 orang mandor) dan sebanyak dua orang karyawan bagian produksi yang baru bekerja kurang lebih selama satu tahun di PT. Karunia Kreatif Mandiri. Profil informan dapat dilihat di Tabel 2. Hasil wawancara dari para informan disalin ke dalam transkrip wawancara, selanjutnya dipilah, dikelompokkan sesuai indikator motivasi dan diberikan kode. Hasil analisis data disajikan di Tabel 3, pada bagian lampiran.

Tabel 2. Profil Informan

No.	Nama	Jenis Informan	Kode	Pekerjaan
1	Fauzan	Karyawan yang bekerja lebih dari 4 tahun	NS-1	Karyawan produksi
2	Iwan	Karyawan yang bekerja lebih dari 4 tahun	NS-2	Karyawan produksi
3	Saputro	Karyawan yang bekerja 1 tahun 1 bulan	NS-3	Karyawan produksi
4	Nur Farid	Karyawan yang bekerja 1 tahun 2 bulan	NS-4	Karyawan produksi
5	Zaenal Abidin	Kepala bagian produksi, sudah bekerja lebih dari 5 tahun	KP-1	Kepala Produksi

Sumber : Diolah oleh peneliti (2015)

Pembahasan

1. Kebutuhan Fisiologis

Menurut Maslow dalam Murti dan Srimulyani (2013:12), kebutuhan fisiologis terkait dengan kebutuhan akan sandang, pangan, papan, dan kebutuhan jasmani lainnya. Menurut Hasibuan (2011:217), karyawan memiliki keinginan untuk hidup, untuk dapat makan, dan untuk dapat melanjutkan hidupnya (*the desire to live*). Pandangan tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa alasan mendasar dari karyawan untuk bekerja di PT. Karunia Kreatif Mandiri karena membutuhkan pekerjaan dan untuk mencukupi kebutuhan hidup.

“Ya alasan saya yang pertama untuk menafkahi keluarga dan yang kedua supaya bisa memenuhi kebutuhan-kebutuhan keluarga yang lain lain.” (NS-1).

“Saya membutuhkan pekerjaan dan kebetulan saya melamar disini dan saya diterima di perusahaan ini pak.” (NS-3)

“Saya butuh penghasilan, jadi daripada nganggur saya bekerja memilih disini.” (NS-4)

Selanjutnya hasil penelitian mengenai motivasi kerja dan pemenuhan kebutuhan fisiologis, menunjukkan bahwa umumnya karyawan merasa sudah tercukupi kebutuhannya, tetapi mereka masih membutuhkan peningkatan penghasilan untuk memenuhi sejumlah kebutuhan fisiologis, misalnya: keinginan karyawan untuk bisa menabung dan kebutuhan untuk hidup sehari-hari (seperti cicilan sepeda motor dan biaya tempat tinggal/kos).

“Ya kalau dibilang sudah cukup ya cukup, ee.. Alhamdulillah ya cukup lah sudah.” (NS-1)

“Alhamdulillah sejauh ini juga sudah cukup kebutuhan hidup keluarga dan bisa menabung untuk sekolah anak besok.” (NS-2)

“Ya, kalau bisa ya gajinya dinaikkan, soalnya kan saya banyak kebutuhan pak, bayar motor, terus bayar kos, juga terus bayar makan itu tadi.” (NS-4)

Menurut Hasibuan (2011:221), salah satu alat untuk memotivasi karyawan adalah material insentif, yaitu alat motivasi yang berupa uang dan atau barang yang memiliki nilai pasar. Hal ini juga sesuai dengan harapan karyawan untuk bisa mendapatkan bonus tambahan penghasilan.

“Ya kalau bisa gaji sama bonus dinaekno pak biar saya senang dan saya lebih semangat kerja.” (NS-3)

“Kalau dari pembicaraan bersama rekan-rekan di produksi kebanyakan mereka bilang sudah cukup baik gitu. Kalau menurut saya pribadi disini sudah cukup baik tapi kalau memang ingin gajinya dinaikkan iya nggak apa-apa lah, karena itu lebih baik juga supaya saya bisa menabung lebih banyak lagi gitu.” (KP-1)

Du Plessis (2015) menjelaskan bahwa pendapatan atau gaji mempengaruhi motivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik. Berdasarkan pada pandangan tersebut, PT. KKM bisa meningkatkan motivasi melalui material insentif, seperti peningkatan gaji atau bonus, sehingga kebutuhan fisiologis karyawan dapat terpenuhi.

2. Kebutuhan Keamanan

Murti dan Srimulyani (2013:12) menjelaskan bahwa kebutuhan keamanan meliputi kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional. Apabila meninjau hasil penelitian mengenai kaitan antara motivasi kerja dan pemenuhan kebutuhan keamanan karyawan, PT. KKM hanya memberikan sebatas arahan dan standar yang jelas dalam bekerja untuk menghindari kecelakaan kerja, jika karyawan mengalami kecelakaan kerja PT. KKM akan bertanggung jawab atas biaya pengobatan.

“Yang masalah perlindungan yang di anu sama perusahaan ya sudah cukup, karena waktu mau, waktu masuk mau bekerja itu sudah dikasih saran-saran cara-cara untuk mematikan mesin, dan cara-cara kerja itu dan nanti apabila ada kesalahan perusahaan tanggung jawab, dan kalau ada masalah kecelakaan luka itu perusahaan tanggung jawab penuh.” (NS-1)

“Kalau selama ini pernah ada yang luka pas kerja itu, ya diganti dan ditanggung oleh perusahaan semuanya.” (NS-2)

Guna mengupayakan supaya kebutuhan keamanan karyawan terpenuhi, perlu ada hal-hal yang diupayakan oleh PT. Karunia Kreatif Mandiri, salah satunya adalah pengadaan adanya asuransi atau jaminan kesehatan bagi karyawan, sehingga karyawan dapat lebih terlindungi, mampu menghemat pengeluaran, dan dapat bekerja dengan lebih nyaman dan tenang.

“Kalau saya berharap rekan-rekan saya juga berharap perusahaan ee.. memberikan suatu jaminan kesehatan untuk karyawannya, keluarga mungkin itu yang saya harapkan pak dan rekan-rekan agar kami disini juga bekerja dengan tenang... ”(NS-2)

“...saya membutuhkan perlindungan seperti asuransi atau kalau nggak seperti jaminan kesehatan buat saya supaya saya lebih tenang untuk bekerja disini... ”(NS-3)

“Kalau ke depannya sih, lebih baik perusahaan ini memberikan semacam asuransi atau tunjangan kesehatan untuk karyawan, supaya apa, supaya karyawan ini merasa diperhatikan oleh perusahaan secara jangka panjang.”(KP-1)

Lingkungan kerja yang kondusif merupakan faktor penting yang dapat memotivasi kinerja karyawan setelah pendapatan atau gaji, dikarenakan karyawan ingin bisa pulang kerja dalam kondisi selamat (Du Plessis, 2015). Hal yang sama diungkapkan oleh Winardi (2011:132), bahwa untuk merangsang orang-orang agar mereka turut serta dan tetap berada di perusahaan, maka perusahaan sebaiknya menyediakan asuransi jiwa dan penggantian biaya-biaya pengobatan yang memadai.

3. Kebutuhan Sosial

Murti dan Srimulyani (2013:12) menjelaskan bahwa kebutuhan sosial terkait dengan kebutuhan akan kasih sayang, rasa saling memiliki, diterima dengan baik, dan persahabatan. PT. KKM secara rutin mengadakan diskusi antara karyawan produksi (satu kali setiap minggu) agar tercipta kerja sama antar karyawan. Menurut Hasibuan (2011:221), ada alat-alat motivasi kerja, nonmaterial insentif, yaitu alat motivasi yang hanya memberikan kepuasaan atau kebanggan rohani saja. Hubungan karyawan di PT. KKM sudah terjalin cukup baik, tetapi para karyawan masih ingin menambah atau mempererat lagi hubungan antar karyawan agar terjadi kerukunan dan kerjasama antar karyawan lebih baik lagi.

“Yah, kalau itu sih sudah antara perusahaan dan karyawan sudah tidak membeda-bedakan antara karyawan dan pihak-pihak yang lain di perusahaan ini, jadi semua ini berhubungan baik.”(NS-2)

“Saya rasa sih, menurut saya sudah cukup baik, soalnya apa karyawan antar yang satu dengan yang lain itu sudah saling menghargai dan menghormati dan juga saling bekerja sama dengan baik juga.”(KP-1)

Dari jawaban para informan mengenai kaitan antara motivasi kerja dan pemenuhan kebutuhan sosial karyawan, perlu ada hal-hal yang diupayakan oleh PT. Karunia Kreatif Mandiri. Hal-hal yang perlu diupayakan misalnya perlu mengadakan pengajian atau acara di luar kantor, misalnya jalan sehat, *outbond* dan rekreasi untuk mempererat hubungan antar karyawan, memberikan penyegaran rohani bagi karyawan.

“Eee.. Saya pikir perusahaan itu ya dikatakanlah 3 bulan sekali atau waktu yang lain bisa merengangkan antara perusahaan dan para keluarga karyawan. Umpamanya ada pengajian atau jalan sehat atau lain-lainnya gitu kan lebih mengakrabkan antara karyawan dan antara perusahaan.”(NS-2)

4. Kebutuhan Penghargaan

Murti dan Srimulyani (2013:12) menjelaskan bahwa kebutuhan penghargaan terkait dengan kebutuhan akan harga diri, otonomi, dan prestasi, serta faktor penghormatan diri luar seperti status, pengakuan, dan perhatian. Kebutuhan karyawan akan penghargaan juga dapat dikaitkan dengan pandangan yang dikemukakan Hasibuan (2011:217) mengenai ada keinginan karyawan untuk memperoleh pengakuan (*the desire for recognition*). Karyawan belum membutuhkan penghargaan berupa piagam, otonomi, dan lain-lain, karena dari hasil wawancara dengan karyawan dapat diketahui bahwa penghargaan yang dibutuhkan karyawan masih mengarah ke uang saja,

mengingat masih ada kebutuhan mereka yang belum terpenuhi. Terkait dengan kecukupan penghargaan yang diberikan PT. KKM, karyawan lama merasa penghargaan yang diberikan PT. KKM sudah cukup.

“Ya, sudah cukup, kami kira InsyaAllah sudah lebih cukup.”(NS-1)

“Ya, Alhamdulilah kalau gaji sudah cukup, bonus juga cukup jadi ya alhamdulilah baik lah perusahaan ini. Ya kalau lembur dikasih bonus lagi, pokoknya dihargai baiklah sama perusahaan.”(NS-2)

Sedangkan kondisi yang berbeda yang diungkapkan oleh karyawan baru yang masih meinginkan peningkatan penghargaan.

“Ya kalau dari saya mungkin penghargaannya kurang pak, harusnya lebih tinggi lagi pak penghargaannya karena supaya cukuplah buat memenuhi kebutuhan-kebutuhanku dan mungkin kita bekerja jauh lebih semangat.”(NS-3)

“Kalau menurut saya gaji sama bonusnya ditingkatkan kalau bisa.” (NS-4)

Hal yang dibutuhkan karyawan hanya perhatian dan pengakuan dari perusahaan. Upaya PT. Karunia Kreatif Mandiri agar dapat memenuhi kebutuhan karyawan tersebut adalah dengan memberikan penghargaan berupa material seperti peningkatan bonus. Adanya peningkatan bonus dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

“Ya seperti ya tadi itu, mungkin saya tambahkan disini, mungkin lebih baik ada jaminan kesehatan atau yang lain-lain atau mungkin bonus ditambah hehe.. atau yang lain, kan gitu bagi semakin semangat kerja semakin baik kan gitu.”(NS-2)

“Ya kalau bisa gaji sama bonus dinaekno pak biar saya senang dan saya lebih semangat kerja.”(NS-3)

Menurut Hasibuan (2011:222), terdapat metode dalam meningkatkan motivasi kerja, metode langsung adalah motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya, seperti memberikan bonus.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Murti dan Srimulyani (2013:12) menjelaskan bahwa kebutuhan aktualisasi diri terkait dengan dorongan untuk menjadi seseorang atau memenuhi ambisi, yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri. Apabila meninjau hasil penelitian mengenai kaitan antara motivasi kerja dan pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri, karyawan belum membutuhkan kebutuhan aktualisasi diri seperti dorongan untuk menjadi seseorang atau memenuhi ambisi, yang mencakup pertumbuhan. Menurut Winardi (2011:16), aktualisasi diri akan kebutuhan berbeda-beda dari orang ke orang, seperti halnya terlihat pada kepribadian-kepribadian manusia. Motivasi karyawan PT. KKM hanya sebatas meningkatkan kemampuan dan ketrampilan yang berhubungan dengan pekerjaan sehari-hari.

“Oo, kalau itu sudah. Saya awalnya ngga ngerti apa-apa, sekarang ya Alhamdullilah lancar kerjanya. Jadi ya lebih cepat selesai kerjaan saya.”(NS-4)

“Dari kalau awal sih, kita sudah dipelajari untuk masalah ee.. mengoperasikan mesin-mesin ini, dan kemudian diberi pelatihan pelatihan yang khusus dan perusahaan. Jadi mampulah kami untuk bekerja disini.”(NS-2)

“Kalau menurut saya, ya sekarang sudah cukup bagus pak, sudah ada standar yang jelas dan arahan yang jelas juga. Menurut saya itu sudah bisa membuat karyawan lebih terampil dan merasa dihargai.”(KP-1)

Untuk mengembangkan pengembangan diri karyawan maka perlu ada pengarahan yang baik dan standar yang jelas dalam bekerja, dan mengadakan pelatihan-pelatihan yang lebih beragam agar kemampuan serta ketrampilan karyawan di masa mendatang.

“Ya kalau bisa ya, 1 minggu atau 1 bulan, karyawan itu diajak musyawarah dikasih tahu bagaimana caranya untuk mempelajari mesin-mesin, kalau ada mesin-mesin baru itu kan bisa mengerjakan yang lebih baik. Kalau bisa semua karyawan diajak pelatihan-pelatihan eee.. untuk mempelajari mesin-mesin yang mana yang belum bisa, nanti akhirnya kan kalau diajak pelatihan bisa mengerjakannya.”(NS-1)

“Ya dipertahankan saja, kalau misal ada mesin-mesin baru baiknya kita diberikan arah-arahannya biar kita lebih paham dalam mengoperasikan mesin itu.” (NS-3)

Evaluasi motivasi karyawan bagian produksi di PT KKM menunjukkan bahwa motivasi berupa pemenuhan kebutuhan fisiologis yang diberikan melalui material insentif merupakan hal yang penting. Karyawan juga mengasosiasikan penghargaan yang lebih mengarah kepada material seperti bonus dan kenaikan gaji dibandingkan penghargaan non material seperti piagam, otonomi dan lainnya. Alat motivasi yang penting diterapkan untuk meningkatkan kinerja pada karyawan level buruh cenderung mengarah kepada alat moneter (Du Plessis, 2015). Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif seperti jaminan keselamatan kerja dan hubungan antar karyawan yang lebih akrab dapat memotivasi karyawan untuk lebih semangat dalam bekerja. Dan terkait dengan kebutuhan aktualisasi diri, karyawan hanya mengutamakan pengembangan kemampuan dasar terkait pekerjaan sehari-hari.

Berdasarkan kondisi karyawan, maka PT KKM perlu mengidentifikasi alat motivasi yang tepat sehingga karyawan merasa betah bekerja dan termotivasi meningkatkan kinerjanya. Motivasi karyawan dapat berubah seiring pemenuhan kebutuhan yang diberikan oleh PT KKM. Dalam hal ini, setelah karyawan merasa kebutuhan fisiologis dan lingkungan kerja telah dipenuhi dengan baik, kebutuhan karyawan mungkin naik ke hirarki yang lebih tinggi, seperti penghargaan dan aktualisasi diri, di masa yang akan datang (Kaur 2013). Alat motivasi yang diberikan oleh PT KKM perlu dievaluasi secara berkala dengan memberikan gaji yang memadai dan jaminan keamanan, termasuk *job enrichment* dan insentif lain (Zameer, 2014) sehingga PT KKM bisa mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui wawancara, dapat diketahui bahwa motivasi kerja karyawan PT. Karnuia Kreatif Mandiri akan kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, dan penghargaan (hanya berupa bonus) sudah cukup baik. Sedangkan kebutuhan aktualisasi diri, masih sebatas pengembangan diri karyawan. PT. Karunia Kreatif Mandiri perlu melakukan upaya untuk meningkatkan motivasi karyawan lebih baik lagi.

Saran

Saran bagi PT. Karunia Kreatif Mandiri:

- a. Gaji pokok karyawan dapat disamakan sesuai dengan aturan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Malang dan meningkatkan gaji karyawan yang memiliki kinerja yang baik.
- b. PT. Karunia Kreatif Mandiri perlu mempertimbangkan untuk memberikan asuransi atau jaminan kesehatan bagi karyawan.
- c. PT. Karunia Kreatif Mandiri perlu mengadakan acara-acara untuk meningkatkan kerjasama (misalnya: pengajian, jalan sehat, atau rekreasi).
- d. Perlu ada evaluasi berkala (setiap 3 bulan sekali) untuk mengetahui karyawan yang memiliki motivasi kerja dan kinerja baik, agar perusahaan bisa memberikan penghargaan lebih berupa material seperti bonus.
- e. PT. Karunia Kreatif Mandiri juga perlu mengadakan pelatihan-pelatihan yang lebih beragam.

Saran bagi peneliti selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk melihat varabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain motivasi kerja seperti loyalitas, kepuasaan kerja, dan lain-lain.

Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini terdapat keterbatasan penelitian yaitu hanya mengambil karyawan bagian produksi saja sebagai informan. Saran bagi peneliti lainnya mengambil informan karyawan bagian lainnya selain produksi dan memperluas variabel penelitian yang belum diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini tidak dapat di generalisasi terhadap kondisi di perusahaan lain.

DAFTAR PUSTAKA

Agusta, Leonardo dan Eddy Madiono Sutanto. 2013. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya. *Agora*, Vol. 1, No. 3, pp. 1-9.

Badan Pusat Statistik. 2015. Produk Domestik Bruto Atas Dasar Harga Berlaku Menurut Lapangan Usaha (Miliar Rupiah) 2000-2014. (online), (<http://www.bps.go.id/linkTabelStatis/view/id/1199>, diakses 15 September 2015).

Du Plessis, A., Keovilay, P., Marriott, J., & Seth, N. (2015). Effective motivation practices that could enhance employee performance in the mining industry.

Fauzi, Imam. 2012. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Management Analysis Journal*, Vol. 1, No. 1, pp. 1-7.

Gani, Taufik. 2015. IFFINA 2015 Momentum ASMINDO untuk Kebangkitan Industri Mebel Indonesia. (online), (<http://www.asmindo.or.id/index.php/iffina-2015/news/73-iffina-2015-momentum-asmindo-untuk-kebangkitan-industri-mebel-indonesia>, diakses 14 Desember 2015).

Hasibuan, Malayu, S. P. 2011. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.

Kaur, A. (2013). Maslow's Need Hierarchy Theory: Applications and Criticisms. *Global Journal of Management and Business Studies*, 3(10), 1061-1064.

Murti, Harry dan Veronika Agustini Srimulyani. 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan variabel Pemediasi Kepuasan kerja pada PDAM Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, Vol. 1, No. 1, pp. 10-17.

Prof. Dr. J. Winardi, S.E. 2011. *Motivasi dan Pemotivasi dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers

Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D, Edisi 14. Bandung: Alfabeta.

Zameer, H., Ali, S., Nisar, W., & Amir, M. (2014). The impact of the motivation on the employee's performance in beverage industry of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 4(1), 293-298.

LAMPIRAN

Tabel 3. Hasil Wawancara

Bahasan	Analisis Motivasi Kerja Karyawan PT. Karunia Kreatif Mandiri				
	(NS-1)	(NS-2)	(NS-3)	(NS-4)	(KP-1)
Alasan mendasar motivasi karyawan bekerja.	Untuk menafkahi dan memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan rumah tangga.	Untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan rumah tangga.	Karena membutuhkan pekerjaan.	Karena butuh penghasilan.	
Kebutuhan fisiologis.	Ingin ada peningkatan gaji.	Ingin ada peningkatan gaji karena ingin menabung	Ingin ada peningkatan gaji dan bonus	Ingin ada peningkatan gaji, karena harus membayar cicilan sepeda motor dan tempat tinggal.	Ingin ada peningkatan gaji karena ingin bisa menabung lebih banyak.
Kebutuhan keamanan.	Sudah merasa cukup aman dengan perlindungan dari perusahaan.	Tidak bermasalah dengan perlindungan dari perusahaan.	Sudah merasa cukup aman dengan perlindungan dari perusahaan.	Masih merasa kurang dengan perlindungan yang diberikan perusahaan	Sudah merasa cukup aman dengan perlindungan dari perusahaan.
			Perlu ada asuransi atau	Merasa perlu ada asuransi atau	Perlu ada asuransi atau tunjangan kesehatan sehingga

	Kalau bisa perusahaan memberikan auransi kepada karyawan supaya perlindungan yang diberikan perusahaan semakin baik.	Perlu ada asuransi atau tunjangan kesehatan sehingga perlindungan kepada karyawan semakin baik.	tunjangan kesehatan sehingga perlindungan kepada karyawan semakin baik.	tunjangan kesehatan sehingga perlindungan kepada karyawan semakin baik.	perlindungan kepada karyawan semakin baik.
Kebutuhan penghargaan.	Kalau bisa penghargaan terhadap karyawan ditingkatkan, misalnya melalui bonus-bonus yang bertambah.	Supaya penghargaan kepada karyawan semakin baik, bonus perlu ditambah dan karyawan perlu dibekali dengan asuransi.	Berharap agar gaji dan bonus ditingkatkan sehingga perusahaan terlihat lebih menghargai karyawan.	Penghargaan perlu ditingkatkan agar kerja lebih semangat.	Merasa bahwa penghargaan terhadap karyawan tetap perlu ditingkatkan, dimana bentuk penghargaan yang diberikan bisa melalui bonus yang ditingkatkan atau penyediaan asuransi bagi karyawan.
Kebutuhan aktualisasi diri.	Merasa sudah cukup baik tetapi kalau bisa tetap ditingkatkan pelatihan-pelatihan yang diberikan kepada karyawan.	Merasa sudah cukup baik tetapi kalau bisa tetap ditingkatkan pelatihan-pelatihan yang diberikan kepada karyawan.	Merasa sudah baik dan perlu dipertahankan.	Merasa sudah baik dan perlu dipertahankan.	Merasa sudah baik dan perlu dipertahankan.

Sumber : Diolah oleh peneliti (2015)