

## STUDI DESKRIPTIF MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI CV. SEJAHTERA MOBIL SURABAYA

Priscillia Korua dan Thomas Santoso  
Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra  
Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya  
E-mail: tya\_priscillia@yahoo.com ; thomass@peter.petra.ac.id

**Abstrak-** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi kerja karyawan di CV. Sejahtera Mobil Surabaya berdasarkan aspek demografi. Jenis penelitian adalah deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di CV. Sejahtera Mobil Surabaya yang berjumlah 34 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan di CV. Sejahtera Mobil Surabaya memiliki motivasi kerja yang tinggi. Dilihat dari teori kebutuhan ERG menunjukkan *existence needs* termasuk dalam kategori sedang. Sedangkan *relatedness needs* dan *growth needs* termasuk dalam kategori tinggi. Berdasarkan aspek demografis menunjukkan motivasi kerja tinggi banyak dimiliki oleh karyawan berjenis kelamin laki-laki, berusia 30 - 39 tahun, berpendidikan SMA/SMK, memiliki masa kerja 6 - < 8 tahun dan  $\geq 8$  tahun serta berstatus menikah.

**Kata Kunci:** Motivasi kerja, Existence Needs, Relatedness Needs, dan Growth Needs

### I. PENDAHULUAN

Sumber daya organisasi secara garis besar dapat dibedakan ke dalam dua kelompok, yaitu sumber daya manusia (*human resources*) dan sumber daya non manusia (*non human resources*). Sumber daya manusia meliputi semua orang yang berstatus sebagai anggota dalam organisasi yang masing-masing memiliki peran dan fungsi (Sunyoto, 2012, p.3). Sumber daya manusia yang ada di perusahaan adalah karyawan. Dalam menunjang kinerja perusahaan untuk mencapai tujuan, maka karyawan yang dimiliki perlu dimanfaatkan secara optimal. Karyawan memegang peranan mulai saat perencanaan, perumusan sasaran dan tujuan sampai pada penentuan strategi dalam mencapai cita-cita yang diinginkan oleh perusahaan.

Panggabean (2004, p.12) menyatakan bahwa karyawan dalam suatu perusahaan sangat penting karena mempunyai peranan dalam keberlangsungan hidup perusahaan. Karena itu, setiap organisasi dituntut untuk mengelola karyawannya dengan harapan berorientasi pada penggunaan sumber daya yang efektif dan efisien.

Karyawan merupakan bagian yang tak terpisahkan dari perusahaan karena karyawan merupakan pelaksana atau yang menjalankan operasional perusahaan. Dapat dikatakan jika karyawan menentukan bagi tercapainya tujuan organisasi. Karyawan merupakan salah satu asset bagi perusahaan

Karyawan merupakan roda penggerak dari aktivitas yang ada di organisasi. Untuk itu, setiap perusahaan perlu memahami kebutuhan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif yang dapat

membuat para karyawan merasa termotivasi. Pemberian motivasi dilakukan sebagai cara untuk mendorong karyawan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi mewujudkan tujuan organisasi. Pada dasarnya setiap organisasi perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Motivasi merupakan hal yang penting di dalam bekerja, karena dengan adanya motivasi, karyawan akan terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu motivasi juga merupakan salah satu hal yang penting dimana diharapkan dengan adanya motivasi, karyawan di perusahaan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik, sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat terealisasi.

Apabila motivasi kerja karyawan baik, maka karyawan akan bekerja dengan sungguh-sungguh dan bekerja dengan semaksimal mungkin yang pada akhirnya akan berdampak pada baiknya hasil kerja karyawan tersebut. Seperti yang dikatakan oleh As'ad (2004, p.114) bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi kemajuan/peningkatan prestasi, *performance*, dan produktivitas karyawan.

Winardi (2002, p.6) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan motivasi adalah suatu kekuatan potensial dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri, atau oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Untuk itu pihak perusahaan harus selalu memperhatikan dan berusaha agar setiap karyawan mempunyai motivasi kerja yang baik.

Dalam teori ERG (*Existence needs, Relatedness needs, Growth needs*) disebutkan bahwa motivasi yang didapat seseorang tidak hanya meliputi pemenuhan kebutuhan fisik dan materi semata, seperti makanan dan upah namun juga pemenuhan kebutuhan non fisik, seperti terpenuhinya kebutuhan melalui hubungan dengan orang lain dan kebutuhan untuk menjadi kreatif (Robbins, 2001, p.172). Karena itu, setiap perusahaan untuk memotivasi karyawannya dengan pemenuhan kebutuhan karyawan baik fisik maupun non fisik.

Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri karyawan untuk menggunakan usaha yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan dan memenuhi kebutuhan karyawan itu sendiri. Motivasi akan mendorong apakah karyawan akan melakukan sesuatu tindakan tertentu atau

bahkan tidak melakukan tindakan apapun untuk memenuhi kebutuhannya.

CV. Sejahtera Mobil Surabaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang otomotif, lebih tepatnya bergerak di bidang jual beli mobil bekas. Di tengah persaingan yang ketat antar perusahaan di bidang jual beli mobil bekas, maka CV. Sejahtera Mobil Surabaya harus menunjukkan kinerja yang baik dan konsisten. Faktor motivasi kerja karyawan merupakan faktor yang penting dalam mempengaruhi kinerja perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi, akan meningkatkan kinerja perusahaan. Sebaliknya, apabila kinerja karyawan rendah, dapat menjadi penghambat bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik perusahaan dapat diketahui masih adanya masalah dalam penjualan perusahaan di mana penjualan perusahaan cenderung tidak konsisten tiap bulannya dan masih rendahnya kedisiplinan karyawan yang ditunjukkan dengan seringnya karyawan datang terlambat.

Rata-rata tingkat keterlambatan karyawan CV. Sejahtera Mobil Surabaya bulan Juli 2013 – November 2013 sebesar 14,2%. Pada kenyataannya, perusahaan telah berupaya memotivasi karyawan dengan cara pemberian gaji di atas UMR, bonus-bonus ketika penjualan perusahaan tercapai, pemberian fasilitas transportasi berupa sepeda motor bagi karyawan marketing, insentif bagi karyawan yang lembur, dan mengikutsertakan karyawan dalam program Jamsostek (September, 2013). Namun, selama ini upaya perusahaan masih belum mendapatkan timbal balik yang sesuai dengan keinginan perusahaan.

Setiap karyawan yang bekerja di CV. Sejahtera Mobil Surabaya memiliki motivasi kerja yang berbeda-beda sesuai dengan kebutuhannya. Kebutuhan karyawan tersebut dapat berupa materi, pengakuan, penghormatan, status sosial. Karena itu, penting untuk memahami kebutuhan karyawan dalam upaya untuk memotivasi karyawan agar bekerja secara maksimal. Menyadari pentingnya peranan motivasi kerja karyawan dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan, maka penelitian yang akan dilakukan saat ini bermaksud menjelaskan motivasi kerja karyawan di CV. Sejahtera Mobil Surabaya..

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

Bagaimana motivasi kerja karyawan di CV. Sejahtera Mobil Surabaya berdasarkan aspek demografi?

Motivasi memiliki pengertian sebagai kondisi psikologis dari hasil interaksi kebutuhan karyawan dan faktor luar yang mempengaruhi perilaku seorang karyawan (Danim 2002, p.25). Pengertian lain motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan dan mengarahkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan (Berelson dan Steiner 2003, p.67).

Sedangkan menurut Mangkuprawira (2007, p.97), motivasi merupakan dorongan yang membuat karyawan melakukan sesuatu dengan cara dan untuk mencapai tujuan tertentu, motivasi itu timbul tidak saja karena ada stimulus di dalam dirinya, tetapi juga karena adanya stimulus dari luar, seberapapun tingkat kemampuan yang

dimiliki seseorang, pasti butuh motivasi, dengan perkataan lain potensi sumber daya manusia adalah sesuatu yang terbatas, dengan demikian kinerja seseorang merupakan fungsi dari faktor-faktor dan kemampuan motivasi dirinya.

Ernest dalam Mangkunegara (2009, p.89), mengemukakan bahwa "work motivation is defined as conditions which influence the arousal, direction, and maintenance of behaviors relevan work setting". Maksudnya, motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan hubungan kerja.

Dari beberapa pengertian yang telah disebutkan dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja sebagai keadaan yang berasal dari pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi berhubungan erat dengan kebutuhan. Satu atau lebih kebutuhan harus terpenuhi untuk dapat termotivasi. Seseorang akan mau melakukan sesuatu apabila ada yang ingin diperolehnya. Motivasi mengandung tiga unsur pokok yaitu : kebutuhan, dorongan, dan tujuan.

Untuk memberikan dorongan dan menggerakkan orang-orang agar mereka bersedia bekerja semaksimal mungkin, perlu diusahakan adanya komunikasi dan peran serta dari semua pihak yang bersangkutan. Motivasi menunjukkan agar manajer mengetahui bagaimana memberikan informasi yang tepat kepada bawahannya agar mereka menyediakan waktunya guna melakukan usaha yang diperlukan untuk memperoleh saran-saran dan rekomendasi-rekomendasi mengenai masalah yang dihadapi. Untuk itu diperlukan keahlian manajer untuk memberikan motivasi kepada bawahannya agar bisa bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan.

Menurut Sunyoto (2012, p.192) proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan, dan imbalan. Proses motivasi terdiri dari beberapa tahapan proses sebagai berikut:

1. Apabila dalam diri manusia itu timbul suatu kebutuhan tertentu dan kebutuhan tersebut belum terpenuhi maka akan menyebabkan lahirnya dorongan untuk berusaha melakukan kegiatan
2. Apabila kebutuhan belum terpenuhi maka seseorang kemudian akan mencari jalan bagaimana caranya untuk memenuhi keinginannya
3. Untuk mencapai tujuan prestasi yang diharapkan maka seseorang harus didukung oleh kemampuan, keterampilan, maupun pengalaman
4. Melakukan evaluasi prestasi secara formal tentang keberhasilan dalam mencapai tujuan yang dilakukan secara bertahap
5. Seseorang akan bekerja lebih baik apabila mereka merasa bahwa apa yang mereka lakukan dihargai dan diberikan suatu imbalan atau ganjaran

Ada beberapa teori motivasi kerja yang dikemukakan oleh para ahli, salah satunya adalah Teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Clayton Alderfer yang dikenal dengan Alderfer's ERG mengidentifikasi tiga kategori kebutuhan yaitu *existence*, *relatedness*, dan *growth*.

- a. *Existence needs* merupakan kebutuhan fisik dan materi. Kebutuhan ini dapat dipenuhi dengan makanan, minuman, udara, kondisi pekerjaan, hunian, upah, dan manfaat yang diberikan oleh perusahaan.
- b. *Relatedness needs* merupakan kebutuhan untuk membangun dan mempertahankan sebuah hubungan. Kebutuhan ini dapat dipenuhi melalui hubungan dengan keluarga, teman, supervisor, bawahan, dan rekan kerja.
- c. *Growth needs* merupakan kebutuhan untuk menjadi kreatif, sehingga dapat berguna dan memberi kontribusi yang produktif dan memiliki kesempatan untuk pengembangan pribadi.

Dalam teori ERG memperlihatkan bahwa 1) dapat beroperasi sekaligus lebih dari satu kebutuhan, dan 2) jika kepuasan dari suatu kebutuhan tingkat lebih tinggi tertahan maka hasrat untuk memenuhi kebutuhan tingkat lebih rendah meningkat. Teori ERG tidak mengandaikan suatu hierarki yang tegar dimana kebutuhan yang lebih rendah harus lebih dahulu dipenuhi dengan cukup banyak sebelum orang dapat memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi (Robbins, 2001, p.172).

Dalam teori ini dikemukakan bahwa motivasi yang didapat seseorang tidak hanya meliputi pemenuhan kebutuhan fisik dan materi semata, seperti makanan dan upah namun juga pemenuhan kebutuhan non fisik, seperti terpenuhinya kebutuhan melalui hubungan dengan orang lain dan kebutuhan untuk menjadi kreatif. Perbedaan dengan teori Maslow, dalam teori Maslow kebutuhan manusia digolongkan dalam lima tingkat dimana ketika seseorang merasa terpenuhi dengan kebutuhan tingkat pertama maka orang tersebut akan terpenuhi lagi pada kebutuhan tingkat kedua, sedangkan kebutuhan tingkat pertama sudah tidak berpengaruh lagi dalam memotivasi orang tersebut dan seterusnya menaiki hierarki tingkat demi tingkat. Sedangkan teori Alderfer's ERG menghapus model hierarki, jadi antara ketiga kebutuhan yaitu *existence*, *relatedness*, dan *growth* masih berpengaruh meskipun salah satu kebutuhan sudah terpenuhi (Robbins, 2001, p.172).

Sayuti (2006, p.95) menyebutkan motivasi kerja seseorang di dalam melaksanakan pekerjaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (*environment factors*).

- a. Faktor internal terdiri dari:

- 1) Kematangan pribadi

Orang yang bersifat egois dan kemandirian biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerjasama dalam membuat motivasi kerja. Oleh sebab itu kebiasaan yang dibawanya sejak kecil, nilai yang di anut dan sikap bawaan seseorang sangat mempengaruhi motivasinya.

- 2) Tingkat pendidikan

Seorang pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan karyawan

yang lebih rendah tingkat pendidikannya, demikian juga sebaliknya jika tingkat pendidikan yang dimilikinya tidak digunakan secara maksimal ataupun tidak dihargai sebagaimana layaknya oleh manajer maka hal ini akan membuat karyawan tersebut mempunyai motivasi yang rendah di dalam bekerja

- 3) Keinginan dan harapan pribadi

Keinginan adalah hasrat seseorang yang sungguh-sungguh; kebutuhan seseorang yang amat sangat; dorongan nafsu yang ditujukan kepada sesuatu yang nyata. Orang yang ingin mencapai potensi lebih tinggi harus melihat secara serius pada tempat yang ia masuki. Pertama-tama harus ada keinginan dari diri kita sendiri untuk terus menerus mengembangkan diri. Kedua harus ada keinginan untuk menerima tanggung jawab yang lebih tinggi. Orang yang ingin maju adalah orang yang memahami kemajuan, itu harus dibina dan diarahkan secara teratur dan juga seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

- 4) Kebutuhan

Kebutuhan adalah setiap kekurangan yang dirasakan seseorang yang berlawanan dengan kesejahteraannya. Seseorang membutuhkan makanan karena lapar, membutuhkan minuman karena kehausan, dan membutuhkan pakaian karena kedinginan. Kebutuhan biasanya berbanding sejajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi, maka semakin besar pula motivasi yang karyawan tersebut untuk bekerja keras.

- 5) Pengakuan

Pengakuan adalah bentuk perhatian dari pihak perusahaan, dalam hal ini adalah pihak atasan terhadap karyawan yang berprestasi. Pengakuan merupakan salah satu faktor pendorong karyawan agar motivasinya meningkat. Dengan pengakuan atas prestasinya, karyawan akan terus mencoba untuk lebih meningkatkan lagi prestasi kerjanya. Pengakuan tidak hanya dalam bentuk materi, non materi pun akan memberikan kepuasan bagi karyawan yang berprestasi. Pemberian pengakuan baik material maupun non material hendaknya harus benar-benar objektif, guna mencegah terjadinya kecemburuan sosial antar karyawan jika pengakuan yang diberikan tidak memiliki alasan yang jelas (sangat subjektif).

- 6) Tanggung jawab

Tanggung Jawab merupakan salah satu faktor motivasi internal atau yang datang dari dalam diri karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Bila karyawan mempunyai rasa tanggung jawab dalam pekerjaannya, maka karyawan akan akan memberikan hasil kerja yang baik kepada perusahaan. Agar tanggung jawab benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pimpinan harus menghindari supervisi yang ketat, dengan membiarkan bawahan

bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkannya prinsip partisipasi membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya.

b. Faktor eksternal terdiri dari:

1) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari". Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal.

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para karyawan untuk bekerja secara baik

3) Mutu pengawasan supervisi

Pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang supervisor dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain (pegawai) untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini dimaksudkan untuk mengingatkan orang-orang atau pegawai agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang tersebut. Oleh karena itu seorang supervisor dituntut pengenalan atau pemahaman akan sifat dan karakteristik bawahannya, suatu kebutuhan yang dilandasi oleh motif dengan penguasaan supervisor terhadap perilaku dan tindakan yang dibatasi oleh motif, maka supervisor dapat mempengaruhi bawahannya untuk bertindak sesuai dengan keinginan organisasi.

4) Hubungan kerja antar karyawan

Hubungan kerja yang baik dan harmonis antar atasan dengan bawahan sangat penting untuk menjalin hubungan baik dalam bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama. Agar dapat tercipta, dituntut adanya komunikasi dua arah yang efektif dan keterbukaan antar sesama karyawan. Manajer memegang peranan yang sangat penting dalam menciptakan suasana harmonis dengan memberikan contoh yang baik bagi bawahannya. Disamping itu, hubungan antar rekan sejawat juga sangat penting dalam lingkungan pekerjaan. Hubungan harmonis yang dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, sehingga karyawan akan bergairah dalam bekerja

5) Ada jaminan karir

Karir adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Para karyawan mengejar karir untuk dapat memenuhi kebutuhan individual secara mendalam. Setiap orang akan bersedia untuk bekerja secara keras dengan mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karir

untuk masa depan, baik berupa promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan dan penempatan untuk dapat mengembangkan potensi yang ada pada diri karyawan tersebut

6) Kebijakan dan administrasi perusahaan

Sistem kebijakan dan peraturan yang ada pada suatu perusahaan dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, suatu peraturan yang bersifat melindungi (*protective*) dan diinformasikan secara jelas akan lebih memicu motivasi karyawan di dalam bekerja

Pemberian motivasi merupakan suatu yang sangat penting yang dilakukan oleh para manajer untuk dapat bertahan. Karyawan yang termotivasi dibutuhkan untuk merubah lingkungan kerja secara cepat. Sunyoto (2012, p.198) menyebutkan tujuan pemberian motivasi antara lain:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
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-tugasnya

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai, yaitu (Mangkunegara, 2009, p.100):

1. Prinsip partisipasi. Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberi kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
2. Prinsip komunikasi, maksudnya adalah pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
3. Prinsip mengakui andil bawahan. Pemimpin mengakui bahwa bawahan mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
4. Prinsip mendelegasikan wewenang. Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada bawahan untuk sewaktu-waktu untuk mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
5. Prinsip memberikan perhatian. Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

Mangkunegara (2009, p.101) mengemukakan bahwa terdapat 2 (dua) teknik memotivasi kerja pegawai yaitu:

1. Teknik pemenuhan kebutuhan pegawai, artinya bahwa pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamental yang mendasari perilaku kerja.
2. Teknik komunikasi persuasif, adalah merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai secara ekstra logis. Teknik ini dirumuskan dengan istilah “AIDDAS” yaitu *Attention* (perhatian), *Interest* (minat), *Desire* (hasrat), *Decision* (keputusan), *Action* (aksi atau tindakan), dan *Satisfaction* (kepuasan). Penggunaannya pertama kali pemimpin harus memberikan perhatian kepada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya, maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin. Dengan demikian pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

Sunyoto (2009, p.198) menyebutkan dalam memotivasi bawahan, ada beberapa petunjuk atau langkah-langkah yang perlu diperhatikan oleh setiap pemimpin, yaitu:

1. Pemimpin harus tahu apa yang harus dilakukan oleh bawahan
2. Pemimpin harus berorientasi pada kerangka acuan bahwa tiap-tiap karyawan berbeda-beda dalam memuaskan kebutuhan
3. Setiap pemimpin harus memberikan contoh yang baik kepada karyawan
4. Pemimpin mampu mempergunakan keahlian dalam berbagai bentuk
5. Pemimpin harus berbuat dan berlaku realistis

## II. METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif. Pengertian deskriptif sendiri adalah jenis penelitian yang prosedur pemecahan masalahnya diselidiki dengan menggambarkan keadaan subyek atau obyek penelitian (orang, lembaga, masyarakat, dan lain-lain) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya (Simamora, 2004, p.47). Dengan menggunakan jenis penelitian deskriptif, maka akan digambarkan dalam bentuk deskripsi tentang motivasi kerja karyawan di CV. Sejahtera Mobil Surabaya berdasarkan aspek demografi.

### Populasi

Sugiarto (2006, p.9) menjelaskan populasi adalah keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang ingin diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Sejahtera Mobil Surabaya yang berjumlah 34 orang. Sedangkan yang dimaksud dengan sampel menurut Sugiarto (2006, p.9) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Sejahtera Mobil Surabaya yang berjumlah 34 orang. Dengan demikian, teknik pengambilan sampelnya adalah *sampling jenuh*. Sugiyono (2010, p.68) menjelaskan *sampling jenuh* sebagai teknik penentuan

sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

### Definisi Operasional

Konsep yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya yang diukur dari *existence needs*, *relatedness needs*, dan *growth needs*:

Dimensi *existence needs* merupakan kebutuhan fisik dan materi. Kebutuhan ini dapat dipuaskan dengan makanan, minuman, udara, kondisi pekerjaan, hunian, upah, dan manfaat yang diberikan oleh perusahaan.

Dimensi *relatedness needs* merupakan kebutuhan untuk membangun dan mempertahankan sebuah hubungan. Kebutuhan ini dapat dipuaskan melalui hubungan dengan keluarga, teman, supervisor, bawahan, dan rekan kerja

Dimensi *growth needs* merupakan kebutuhan untuk menjadi kreatif, sehingga dapat berguna dan memberi kontribusi yang produktif dan memiliki kesempatan untuk pengembangan pribadi.

### Jenis dan Sumber Data

Ada dua jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung dari sumber utama (responden) melalui kuesioner. Dalam penelitian ini data primer merupakan hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan CV. Sejahtera Mobil Surabaya. Dengan demikian sumber datanya adalah hasil kuesioner yang merupakan jawaban responden.
- b. Data sekunder adalah data yang digunakan untuk mendukung penelitian yang sedang dilakukan. Data sekunder dalam penelitian ini berupa profil CV. Sejahtera Mobil Surabaya (sejarah singkat, visi dan misi, struktur organisasi). Dengan demikian sumber datanya adalah dokumen perusahaan.

### Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan teknik menyebarkan kuesioner. Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang akan digunakan oleh periset untuk memperoleh data dari sumbernya secara langsung. Kuesioner yang dibagikan kepada responden adalah kuesioner yang bersifat tertutup, artinya kuesioner yang pertanyaan dan pilihan jawaban sudah disediakan oleh peneliti (Istijanto, 2006, p.67). Kuesioner dalam penelitian ini terdiri dari dua bagian yaitu identitas responden (meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, dan status) dan motivasi kerja (meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri).

### Teknik Analisa Data

Penelitian ini menggunakan statistik deskriptif karena berupaya menggambarkan gejala atau fenomena dari satu variabel yang diteliti tanpa berupaya menjelaskan hubungan-hubungan yang ada (Kriyantono, 2007, p.165). penelitian menggunakan statistik deskriptif karena sesuai dengan tujuan penelitian yang berupaya menggambarkan variabel motivasi kerja. Pengolahan data

dengan statistik deskriptif yang digunakan adalah *mean*. *Mean*, yaitu teknik penjelasan kelompok yang didasarkan atas nilai rata-rata dari kelompok tersebut. Rata-rata (*mean*) ini didapat dengan menjumlahkan data seluruh individu dalam kelompok itu kemudian dibagi dengan jumlah individu yang ada pada kelompok tersebut (Sugiyono, 2010, p.49).

Setelah semua data diolah dan didapatkan nilai *mean* dari masing-masing indikator pada variabel motivasi kerja, maka selanjutnya dilakukan penilaian dari nilai *mean* masing-masing indikator. Penilaian *mean* dari masing-masing indikator pada variabel motivasi kerja akan dikategorikan menjadi tiga (3) kategori yaitu tinggi, sedang, dan rendah.

Selain menggunakan *mean*, teknik analisis data yang digunakan adalah standar deviasi. Standar Deviasi (SD) adalah pembakuan dari penyimpangan nilai pada distribusi data yang dihitung dari nilai *mean* yang selanjutnya dinamakan simpangan baku. Semakin kecil nilai Standar Deviasi, implementasi semakin baik (Sugiarto, 2006, p.52).

### III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

CV. Sejahtera Mobil Surabaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang otomotif, lebih tepatnya bergerak di bidang jual beli mobil bekas. Perusahaan berdiri sejak tahun 1999 dan bertempat di Jalan Kertajaya 177 – 179 Surabaya. Perusahaan didirikan oleh Bapak Sugianto Gunawan dan sampai saat ini menjadi pemilik dan yang mengelola perusahaan. Berbagai jenis mobil yang dijual CV. Sejahtera Mobil Surabaya diantaranya adalah sedan, *city car*, MPV, dan SUV. Sedangkan merek-merek mobil yang ada di *showroom* CV. Sejahtera Mobil Surabaya antara lain Toyota, Honda, Mercedes Benz, Daihatsu, Nissan, Hyundai, dan lain sebagainya.

Perusahaan berdiri karena dilatar belakangi oleh keinginan pendiri untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dalam memiliki mobil namun dengan harga terjangkau. Harga mobil baru yang bisa mencapai ratusan juta rupiah, sedangkan untuk pembelian mobil secara kredit menyebabkan konsumen dikenakan bunga yang cukup besar. Hal ini dapat menjadi kendala bagi konsumen terutama yang berasal dari kalangan menengah untuk memiliki mobil. Karena itu, keberadaan CV. Sejahtera Mobil Surabaya diharapkan dapat menjadi solusi bagi masyarakat yang ingin memiliki mobil dengan harga murah namun berkualitas. CV. Sejahtera Mobil Surabaya juga menawarkan jasa tukar tambah bagi konsumen yang ingin mengganti mobil lamanya dengan mobil yang lebih baru.

#### Visi dan Misi Perusahaan

Visi yang dimiliki oleh CV. Sejahtera Mobil Surabaya adalah:

“Menjadi perusahaan *showroom* mobil yang terbesar dan terpercaya dengan memberikan produk berkualitas kepada konsumen.”

Sedangkan misi yang dimiliki oleh CV. Sejahtera Mobil Surabaya adalah:

1. Menjual mobil bekas berkualitas dengan harga terjangkau

2. Memberikan pelayanan terbaik bagi konsumen yang hendak membeli mobil
3. Melakukan perluasan pasar dengan membuka kantor cabang di berbagai wilayah Surabaya dan sekitarnya

#### Identitas Responden

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 34 karyawan CV. Sejahtera Mobil Surabaya dapat diketahui karyawan dengan jenis kelamin laki-laki mempunyai persentase 70,6% (24 karyawan), sedangkan kelamin perempuan mempunyai persentase 29,4% (10 karyawan). Perbedaan persentase yang menunjukkan karyawan laki-laki lebih banyak daripada perempuan karena di beberapa divisi memiliki karakteristik pekerjaan yang lebih sesuai dikerjakan oleh laki-laki, seperti divisi *service*.

Usia karyawan yang bekerja di CV. Sejahtera Mobil Surabaya beragam. Mayoritas usia karyawan adalah 20 - 29 tahun dengan persentase 52,9% (18 karyawan). Kemudian dilanjutkan karyawan dengan usia 30 – 39 tahun yaitu 17,7% (6 karyawan). Sedangkan karyawan dengan usia < 20 tahun dan 40 – 49 tahun memiliki persentase yang sama yaitu 14,7% (5 karyawan). Dominannya karyawan dengan usia 20 – 29 tahun bekerja di CV. Sejahtera Mobil Surabaya karena manajemen perusahaan memiliki kebijakan dalam rekrutmen karyawan mengutamakan karyawan berusia muda yang tergolong usia produktif. Hal ini dikarenakan semangat kerja tinggi terjadi pada saat karyawan masih berusia muda.

Paling banyak karyawan yang bekerja di CV. Sejahtera Mobil Surabaya berpendidikan S-1 dengan persentase 35,3% (12 karyawan). Selanjutnya karyawan berpendidikan SLTA/SMK dengan persentase 32,4% (11 karyawan) dan dilanjutkan dengan karyawan berpendidikan Diploma 20,6% (7 karyawan) serta SLTP 11,7% (4 karyawan). Hasil ini menunjukkan karyawan paling banyak berpendidikan terakhir S-1. Karyawan yang memiliki pendidikan yang tinggi dapat berguna dalam mendukung pekerjaan yang dilakukan. Hal ini dikarenakan dengan pendidikan yang tinggi maka seseorang memiliki tingkat intelektual yang tinggi sehingga mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan apalagi jika pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan keilmuan yang ditempuh di perguruan tinggi.

Karakteristik karyawan di CV. Sejahtera Mobil Surabaya berdasarkan masa kerja paling banyak adalah 2 - < 6 tahun yaitu 47,1% (16 karyawan). Kemudian adalah karyawan yang memiliki masa kerja < 2 tahun sebesar 26,5% (9 karyawan). Dilanjutkan dengan karyawan yang memiliki masa kerja 6 - < 8 tahun sebesar 14,7% (5 karyawan) dan karyawan dengan masa kerja  $\geq 8$  tahun yang mempunyai persentase 11,7% (4 karyawan). Dengan demikian dapat disimpulkan paling banyak karyawan mempunyai masa kerja 2 - < 6 tahun karena manajemen CV. Sejahtera Mobil Surabaya jarang melakukan perekrutan karyawan baru dalam satu tahun terakhir dan lebih mengoptimalkan karyawan yang sudah ada.

Berdasarkan karakteristik status pernikahan dapat dilihat paling banyak karyawan di CV. Sejahtera Mobil Surabaya memiliki status menikah dengan persentase

55,9% (19 karyawan), sedangkan karyawan yang belum menikah sebanyak 44,1% (15 karyawan).

**Analisis Mean**

Hasil penelitian menunjukkan untuk pemenuhan kebutuhan fisik dan materi (*existence needs*) yang termasuk kategori tinggi adalah kebutuhan kebersihan udara, keamanan fasilitas kerja, keselamatan kerja, gaji yang sesuai beban pekerjaan, dan besarnya bonus sesuai dengan omzet. Hal ini menunjukkan kebutuhan-kebutuhan tersebut telah terpenuhi dan mampu memotivasi karyawan untuk bekerja secara maksimal. Sedangkan yang termasuk kategori sedang adalah kebutuhan makanan dan minum, kebersihan tempat kerja, kebutuhan akan tempat tinggal, tabungan, dan waktu istirahat. Hal ini menunjukkan kebutuhan-kebutuhan tersebut sudah terpenuhi namun masih belum sesuai harapan karyawan, sehingga dapat menyebabkan penurunan motivasi kerja karyawan.

Untuk pemenuhan kebutuhan membangun dan mempertahankan sebuah hubungan (*relatedness needs*) yang termasuk kategori tinggi adalah kegiatan olahraga bersama, kebebasan bekerja sama dengan rekan kerja, hubungan dengan rekan kerja yang menyenangkan, rekan kerja yang sukarela membantu menyelesaikan masalah pekerjaan, dan atasan yang menghargai setiap saran atau ide dari karyawan. Dengan masuknya ke dalam kategori tinggi berarti kebutuhan-kebutuhan tersebut telah terpenuhi dan mampu memotivasi karyawan untuk bekerja secara maksimal.

Sedangkan yang termasuk kategori sedang terdapat pada kebutuhan hubungan dengan atasan yang menyenangkan, pengarahan tentang pekerjaan dari atasan jelas, pujian kepada karyawan yang menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Hal ini menunjukkan kebutuhan-kebutuhan tersebut meskipun telah terpenuhi namun belum sesuai harapan karyawan. Sehingga, perlu mendapat perhatian dari perusahaan karena dapat menyebabkan penurunan motivasi kerja karyawan.

Untuk pemenuhan kebutuhan untuk menjadi kreatif dan kesempatan untuk pengembangan pribadi (*growth needs*) yang termasuk kategori tinggi adalah kesempatan melakukan pekerjaan yang belum pernah dilakukan, tanggung jawab sepenuhnya menyelesaikan pekerjaan yang belum pernah dilakukan, menggunakan keterampilan yang dimiliki dalam bekerja, kesempatan untuk mengikuti kursus-kursus yang dapat meningkatkan keterampilan.

Hal ini menunjukkan kebutuhan-kebutuhan tersebut telah terpenuhi di perusahaan dan sesuai harapan karyawan, sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Sedangkan yang termasuk kategori sedang adalah kebutuhan akan jenjang karir yang jelas dan kebebasan mengemukakan ide dan gagasan yang masih belum sesuai harapan karyawan. Kebutuhan-kebutuhan yang termasuk kategori sedang tersebut perlu mendapat perhatian dan perbaikan oleh perusahaan karena dapat menyebabkan terjadinya penurunan motivasi kerja karyawan.

Tabel 1. Nilai Mean Kebutuhan-kebutuhan Karyawan

Jenis	Nilai	Standar	Kategori
-------	-------	---------	----------

Kebutuhan	Mean	Deviasi	Nilai Mean
<i>Existence Needs</i>	3,66	0,577	Sedang
<i>Relatedness Needs</i>	3,75	0,462	Tinggi
<i>Growth Needs</i>	3,81	0,669	Tinggi
<b>Rata-rata Total</b>	<b>3,74</b>	<b>0,569</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber: data primer, diolah

Dilihat dari tabel 1 dapat diketahui dapat diketahui nilai rata-rata total yang didapatkan sebesar 3,74 yang menunjukkan motivasi kerja karyawan CV. Sejahtera Mobil Surabaya termasuk dalam kategori tinggi. Kebutuhan *existence needs* termasuk kategori sedang, sedangkan *relatedness needs* dan *growth needs* termasuk kategori tinggi. Hal ini dikarenakan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawan akan *relatedness needs* dan *growth needs*. Sedangkan untuk *existence needs* termasuk kategori sedang dan perlu mendapat perhatian perusahaan terutama kebutuhan kebersihan tempat kerja, kebutuhan akan tempat tinggal, tabungan, uang lembur, dan waktu istirahat yang cukup.

Tabel 2. Motivasi Kerja Karyawan

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	21	61,8
Sedang	13	38,2
Rendah	0	0
Total	34	100

Sumber: data primer, diolah

Dapat diketahui karyawan CV. Sejahtera Mobil Surabaya yang memiliki motivasi kerja termasuk kategori tinggi sebesar 61,8%, sedangkan karyawan dengan motivasi kerja rendah sebesar 38,2%. Dengan demikian dapat disimpulkan karyawan di CV. Sejahtera Mobil Surabaya cenderung memiliki motivasi kerja yang tinggi. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan bekerja secara maksimal untuk mendukung perusahaan dalam mewujudkan tujuannya.

**Analisis Crosstab**

Berdasarkan jenis kelamin menunjukkan motivasi kerja tinggi banyak dimiliki oleh karyawan laki-laki 66,7% daripada karyawan perempuan 50,0%. Hal ini dikarenakan laki-laki biasanya memiliki keinginan yang tinggi untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan ingin dipandang sukses dalam bekerja karena itu, karyawan laki-laki lebih termotivasi dalam bekerja dibandingkan perempuan. Nilai *contingency coefficient* yang didapatkan sebesar 0,154 dengan signifikan sebesar 0,362 yang lebih besar dari 5% (0,05). Hal ini menunjukkan tidak terjadi hubungan yang erat antara jenis kelamin dengan motivasi kerja.

Berdasarkan usia menunjukkan motivasi kerja yang tinggi banyak dimiliki oleh karyawan dengan usia 30 – 39 tahun sebesar 83,3%. Hal ini dapat dikarenakan karyawan dengan usia 30 – 39 tahun lebih berpengalaman dan memiliki pemikiran yang matang sehingga memiliki dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Seperti yang dikatakan oleh Sayuti (2006, p.95) bahwa motivasi kerja seseorang di dalam melaksanakan pekerjaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah kematangan pribadi. Nilai *contingency coefficient*

yang didapatkan sebesar 0,293 dengan signifikan sebesar 0,364 yang lebih besar dari 5% (0,05). Hal ini menunjukkan tidak terjadi hubungan yang erat antara usia dengan motivasi kerja

Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir menunjukkan motivasi kerja tinggi banyak dimiliki oleh karyawan berpendidikan SMA/SMK dengan persentase 66,7%. Hal ini bisa dilihat dari 11 karyawan di CV. Sejahtera Mobil Surabaya yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 8 karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Karyawan berpendidikan SMA/SMK memiliki motivasi kerja tinggi karena sebagian besar karyawan yang berpendidikan SMA/SMK menempati posisi sebagai mekanik yang memiliki latar belakang dari sekolah kejuruan dengan konsentrasi keilmuan pada bidang otomotif. Sehingga ada relevansi antara latar belakang keilmuan dengan jenis pekerjaan dari karyawan berpendidikan SMA/SMK. Nilai *contingency coefficient* yang didapatkan sebesar 0,286 dengan signifikan sebesar 0,386 yang lebih besar dari 5% (0,05). Hal ini menunjukkan tidak terjadi hubungan yang erat antara tingkat pendidikan dengan motivasi kerja.

Berdasarkan masa kerja menunjukkan motivasi kerja dengan kategori tinggi banyak dimiliki oleh karyawan dengan masa kerja masa kerja  $\geq 6$  tahun karena secara keseluruhan memiliki motivasi kerja tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan karyawan yang memiliki masa kerja minimal 6 tahun cenderung memiliki motivasi kerja tinggi. Hal ini dikarenakan karyawan yang memiliki masa kerja minimal 6 tahun berpengalaman dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga ketika mendapat tugas dari atasan karyawan akan memiliki dorongan yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. nilai *contingency coefficient* yang didapatkan sebesar 0,455 dengan signifikan sebesar 0,031 yang lebih kecil dari 5% (0,05). Hal ini menunjukkan terjadi hubungan yang erat antara masa kerja dengan motivasi kerja.

Berdasarkan status pernikahan menunjukkan karyawan yang memiliki status menikah memiliki motivasi kerja yang tinggi. Dari 19 karyawan yang berstatus menikah, sebanyak 94,7% memiliki motivasi kerja tinggi. Hal ini dikarenakan karyawan sudah menikah memiliki semangat kerja dan berusaha untuk berprestasi karena mempunyai tanggung jawab besar terhadap keluarga yang dibinanya terutama terkait dengan pemenuhan kebutuhan hidup seperti makan dan minum, pakaian, serta tempat tinggal. Nilai *contingency coefficient* yang didapatkan sebesar 0,607 dengan signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 5% (0,05). Hal ini menunjukkan terjadi hubungan yang erat antara status pernikahan dengan motivasi kerja.

### **Pembahasan**

Ernest dalam Mangkunegara (2009, p.89), mengemukakan bahwa "*work motivation is defined as conditions which influence the arousal, direction, and maintenance of behaviors relevan work setting*". Maksudnya, motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan hubungan kerja. Kondisi tersebut adalah apabila dalam diri

karyawan itu timbul suatu kebutuhan tertentu dan kebutuhan tersebut belum terpenuhi.

Dalam teori ERG disebutkan bahwa motivasi yang didapat seseorang tidak hanya meliputi pemenuhan kebutuhan fisik dan materi semata, seperti makanan dan upah namun juga pemenuhan kebutuhan non fisik, seperti terpenuhkannya kebutuhan melalui hubungan dengan orang lain dan kebutuhan untuk menjadi kreatif (Robbins, 2001, p.172). Karena itu, setiap perusahaan untuk memotivasi karyawannya dapat melakukan pemenuhan kebutuhan karyawan baik fisik maupun non fisik.

Kebutuhan adalah setiap kekurangan yang dirasakan seseorang yang berlawanan dengan kesejahteraannya. Seseorang membutuhkan makanan karena lapar, membutuhkan minuman karena kehausan, dan membutuhkan pakaian karena dingin. Karyawan akan terdorong untuk bekerja keras apabila setiap kebutuhannya terpenuhi. Kebutuhan biasanya berbanding sejajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi, maka semakin besar pula motivasi yang karyawan tersebut untuk bekerja keras.

Hasil penelitian menunjukkan *existence needs* karyawan di CV. Sejahtera Mobil Surabaya adalah sedang dengan nilai rata-rata sebesar 3,66. Hal ini menunjukkan pemenuhan kebutuhan dasar yang berkaitan dengan kebutuhan fisik dan materi yang terdiri dari makan dan minum, udara, kondisi pekerjaan, materi, telah terpenuhi namun masih dianggap sedang. Kemudian untuk *relatedness needs* karyawan di CV. Sejahtera Mobil Surabaya adalah tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 3,75. Hal ini berarti kebutuhan untuk membangun dan mempertahankan sebuah hubungan yang terdiri dari kegiatan olahraga bersama, kebebasan bekerjasama dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan yang menyenangkan, dan supervisi yang jelas telah terpenuhi dan dianggap tinggi. Selanjutnya untuk *growth needs* karyawan di CV. Sejahtera Mobil Surabaya adalah tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 3,81. Hal ini berarti kebutuhan berkaitan dengan kesempatan melakukan pekerjaan yang belum pernah dilakukan, tanggung jawab sepenuhnya dalam pekerjaan, kesempatan untuk menggunakan keterampilan dalam bekerja, jenjang karir yang jelas, dan kebebasan mengemukakan ide dan gagasan untuk kemajuan perusahaan telah terpenuhi dan dianggap tinggi.

Berdasarkan nilai rata-rata pada tiga kategori kebutuhan ERG menunjukkan kebutuhan yang paling dasar *existence needs* termasuk sedang dengan nilai rata-rata sebesar 3,66. Kemudian untuk kebutuhan yang lebih tinggi yaitu *relatedness needs* dan *growth needs* termasuk kategori tinggi. Hal ini menunjukkan meskipun pemenuhan kebutuhan yang paling dasar termasuk sedang, karyawan di CV. Sejahtera Mobil Surabaya terpuaskan dengan kebutuhan yang lebih tinggi yaitu *relatedness needs* dan *growth needs*. Hal ini sesuai dengan teori ERG yang dikemukakan oleh Robbins (2001, p.172) bahwa teori ERG tidak mengandaikan suatu hierarki yang tegar dimana kebutuhan yang lebih rendah harus lebih dahulu dipuaskan dengan cukup banyak sebelum orang dapat memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi.



Hasil nilai rata-rata total dari *existence needs*, *relatedness needs*, dan *growth needs* didapatkan sebesar 3,74 yang menunjukkan motivasi kerja karyawan CV. Sejahtera Mobil Surabaya termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini dikarenakan pemenuhan terhadap kebutuhan karyawan berbanding lurus dengan motivasi kerja. Sehingga semakin terpenuhi kebutuhan karyawan, maka karyawan akan semakin termotivasi. Karena itu, pemenuhan terhadap kebutuhan karyawan akan mendorong karyawan untuk bekerja keras secara maksimal untuk meraih hasil kerja terbaik. Hal ini didukung oleh Sayuti (2006, p.95) yang menyebutkan kebutuhan biasanya berbanding sejajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi, maka semakin besar pula motivasi yang karyawan tersebut untuk bekerja keras.

#### IV. KESIMPULAN DAN SARAN

##### Kesimpulan

Karyawan di CV. Sejahtera Mobil Surabaya memiliki motivasi kerja yang tinggi. Dilihat dari teori kebutuhan ERG menunjukkan *existence needs* termasuk dalam kategori sedang. Sedangkan *relatedness needs* dan *growth needs* termasuk dalam kategori tinggi.

Dilihat dari aspek demografi menunjukkan motivasi kerja yang tinggi banyak dimiliki oleh karyawan berjenis kelamin laki-laki, berusia 30 – 39 tahun, memiliki tingkat pendidikan terakhir SMA/SMK, dengan masa kerja > 6 tahun, dan berstatus sudah menikah. Karena itu, perusahaan perlu mempertahankan karyawan dengan karakteristik demografi tersebut dengan cara menaikkan pemberian bonus penjualan atau pemberian insentif apabila memiliki prestasi kerja yang baik. Bagi perusahaan, merupakan suatu keuntungan memiliki karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi. Apabila motivasi kerja karyawan tinggi, maka karyawan akan bekerja dengan sungguh-sungguh dan bekerja dengan semaksimal mungkin yang pada akhirnya akan berdampak pada baiknya hasil kerja karyawan tersebut. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya demi mewujudkan tujuan organisasi.

##### Saran

Saran yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pihak manajemen perusahaan hendaknya memperhatikan kebersihan dari tempat kerja yang termasuk dalam *existence needs* dengan menyediakan tempat sampah untuk masing-masing divisi dan meningkatkan kesadaran dari para karyawan untuk membuang sampah di tempatnya
2. Pihak manajemen perusahaan hendaknya memberi perhatian terhadap waktu istirahat karyawan yang termasuk dalam *existence needs* dengan menambah waktu istirahat dari 45 menit menjadi 60 menit. Hal ini dikarenakan waktu istirahat selain dipergunakan untuk memulihkan tenaga juga untuk memenuhi kebutuhan makan dan minum serta beribadah
3. Pihak manajemen perusahaan hendaknya bersikap tegas terhadap karyawan yang sering datang terlambat ke tempat kerja dengan memberikan

teguran sampai dengan peringatan. Hal ini dikarenakan berdasarkan hasil penelitian menunjukkan perusahaan telah berupaya memotivasi karyawan dengan cara memenuhi kebutuhan karyawan yang terdiri dari *existence needs*, *relatedness needs*, dan *growth needs*.

#### DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. (2004). *Psikologi industri: Seri sumber daya manusia*, Yogyakarta: Liberty
- Azwar, Saifuddin. (2010). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Berelson and Steiner, (2003). *Consumer behaviour implication*, Dallas Texas: Business Publication Inc.,
- Bilson, Simamora. (2004). *Riset pemasaran*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Danim, Sudarwan (2002). *Inovasi pendidikan dalam upaya peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan*. Bandung: Pustaka Setia
- Kriyantono, Rachmat. (2007). *Teknik praktis, riset komunikasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, (2009). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Mangkuprawira, TB Sjafrli. (2007). *Manajemen mutu sumber daya manusia*, Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia
- Manullang, M. (2004). *Dasar-dasar manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Mathis, Robert L dan Jhon H. Jackson, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku I*. Penerjemah: Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Panggabean, Mutiara S. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins, Stephen P, (2001). *Perilaku organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Santoso, Singgih. (2002). *Buku latihan SPSS: Statistik parametrik*. Cetakan Ketiga. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Sayuti, (2006). *Motivasi dan faktor-faktor yang mempengaruhinya*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Sugiarto. (2006). *Metode statistika untuk bisnis dan ekonomi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Center For Academic Publishing Service
- Umar, Husein. (2002). *Metode riset komunikasi organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Winardi, J, (2002). *Motivasi dan pemotivasiian dalam manajemen*, Jakarta: Rajawali Press