

STUDI DESKRIPTIF MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA CV. SINAR KENCANA PERSADA

Felicia Andriani Sutiono

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

E-mail: m31411071@john.petra.ac.id

Abstrak— CV. Sinar Kencana Persada merupakan perusahaan yang beroperasi pada industri rokok dan telah berdiri sejak tahun 2005. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan motivasi kerja karyawan berdasarkan profil. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif, dengan metode pengumpulan data yaitu menyebarkan angket. Teknik analisis data menggunakan *SPSS for Windows version*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan di CV. Sinar Kencana Persada memiliki motivasi kerja yang tinggi. Dilihat dari teori kebutuhan ERG menunjukkan *existence needs*, *relatedness needs*, dan *growth needs* termasuk dalam kategori tinggi. Berdasarkan profil karyawan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi paling banyak dimiliki oleh karyawan berjenis kelamin laki-laki, berusia 21 – 35 tahun dan ≥ 51 tahun, memiliki tingkat pendidikan SMP dan S1, dengan masa kerja ≤ 2 tahun dan ≥ 9 tahun, dan memiliki status belum menikah.

Kata kunci - Motivasi kerja, *Existence needs*, *Relatedness needs*, *Growth needs*.

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat menentukan bagi keberhasilan dan kesuksesan suatu perusahaan, karena itulah semua perusahaan kecil maupun besar pasti memerlukan kontribusi sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki dua pengertian, yang pertama adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi yaitu kualitas usaha yang diberikan seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian kedua adalah manusia yang mampu untuk melakukan kegiatan ekonomis yaitu menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan dan masyarakat (Sumarsono, 2003). Karyawan merupakan salah satu asset penting dalam suatu perusahaan. Prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi karyawan tersebut untuk memenuhi kebutuhannya, oleh karena itu, perusahaan harus mampu untuk memenuhi kebutuhan karyawannya sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang dapat memotivasi karyawan (Hasibuan, 2003).

Motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan (Siagian, 2002). Motivasi adalah salah satu faktor penting dalam suatu pekerjaan, karena dengan adanya motivasi maka karyawan akan lebih baik dalam bekerja dan mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak hal, seperti gaji yang diterima, rasa aman, lingkungan yang nyaman, hubungan antar pekerja, dan kesempatan dalam bekerja (Sayuti, 2006).

Motivasi kerja terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Sikap mental

karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja, itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal (Mangkunegara, 2005). Hasil kinerja seseorang ditentukan bukan hanya dari kemampuan dan usaha seseorang, tetapi juga ditentukan oleh motivasi atau dorongan yang ada pada diri orang tersebut (Mathis & Jackson, 2009).

Motivasi kerja memiliki pengertian sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan hubungan kerja (Mangkunegara, 2013). Menurut Becchetti, pekerja akan termotivasi dan akan lebih produktif apabila diberikan upah yang tinggi pada saat kerja lembur (dalam Sacchetti, Tortia, 2013).

Dari beberapa pengertian yang telah disebutkan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yaitu keadaan yang bersumber dari pribadi seseorang yang mendorong orang tersebut untuk memenuhi kebutuhannya dalam melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan hubungan kerja sehingga dapat mencapai hasil yang maksimal. Kebutuhan adalah faktor utama dari motivasi kerja. Pada saat satu atau lebih kebutuhan seseorang terpenuhi, maka orang tersebut akan dapat termotivasi dalam melakukan pekerjaannya. Begitu pula dengan pemberian motivasi kerja kepada para karyawan di suatu perusahaan.

Teori ERG dari Alderfer merupakan refleksi dari tiga dasar kebutuhan, yaitu *existence*, *relatedness*, dan *growth* (Mangkunegara, 2013). *Existence needs* adalah kebutuhan yang berhubungan dengan fisik dari eksistensi karyawan, seperti makan, minum, pakaian, bernapas, gaji, keamanan kondisi kerja, dan *fringe benefits*. *Relatedness needs* adalah kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja, seperti hubungan antar karyawan dan karyawan dengan atasan. Kebutuhan ini juga meliputi kebutuhan untuk dihormati dan dihargai. *Growth needs* adalah kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan. Kebutuhan ini meliputi kebutuhan untuk berpendapat.

CV. Sinar Kencana Persada adalah perusahaan yang bergerak dalam industri rokok, yang daerah pemasarannya adalah di wilayah Jawa Timur, Sulawesi, Sumatera, dan Kalimantan. CV. Sinar Kencana Persada ini berlokasi di Jalan Raya Kapas no. 81 Bojonegoro dan telah berdiri sejak tahun 2005. Di Indonesia banyak perusahaan yang bergerak pada bidang industri rokok, dan CV. Sinar Kencana Persada tetap berdiri dan bersaing hingga sekarang. Keberhasilan tersebut tidak lepas dari kesuksesan dalam mengatur aktivitas sumber daya manusia yang ada di CV. Sinar Kencana Persada.

Oleh karena itu, sangat penting untuk meningkatkan kualitas karyawan dan salah satunya dengan motivasi. Melalui penelitian ini, peneliti ingin fokus meneliti motivasi kerja karyawan pada CV. Sinar Kencana Persada dan diharapkan peneliti memiliki gambaran yang jelas mengenai motivasi karyawan pada suatu perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, maka rumusan masalah di dalam penelitian ini adalah bagaimana motivasi kerja berdasarkan profil karyawan pada CV. Sinar Kencana Persada di Bojonegoro.

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan motivasi kerja berdasarkan profil karyawan pada CV. Sinar Kencana Persada di Bojonegoro.

II. METODE PENELITIAN



Gambar 1. Kerangka Kerja Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, yaitu prosedur pemecahan masalah yang 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. Penelitian deskriptif ini digunakan untuk menggambarkan bentuk deskripsi mengenai motivasi kerja karyawan pada CV. Sinar Kencana Persada.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menyebarkan angket, yaitu pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan pribadi atau hal-hal yang ia ketahui (Arikunto, 2006). Ada dua bagian dalam angket untuk penelitian ini, yaitu identitas responden (usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, status pernikahan) dan motivasi kerja (*existence needs, relatedness needs, growth needs*). Penelitian ini menggunakan penelitian populasi yang berarti keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang ingin diteliti (Sugiarto, 2006). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Sinar Kencana Persada yang berjumlah 65 orang dan menggunakan teknik *sampling jenuh* atau disebut juga sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2010). Di dalam melakukan penelitian ini, terdapat dua jenis data yang akan digunakan, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung dari responden yaitu berupa angket yang disebarkan

kepada karyawan CV. Sinar Kencana Persada di Bojonegoro. Data sekunder adalah data yang digunakan untuk mendukung penelitian yang sedang dilakukan. Data sekunder dalam penelitian ini berupa profil CV. Sinar Kencana Persada (sejarah dan struktur organisasi).

Di dalam melakukan pengolahan dan analisis data, peneliti menggunakan bantuan dari *SPSS for Windows version*. Data yang telah dikumpulkan kemudian diolah secara teratur dengan menggunakan *mean* (rata-rata), yang diperoleh dengan cara menjumlahkan data seluruh individu dalam kelompok tersebut, kemudian dibagi dengan jumlah individu yang ada pada kelompok itu (Sugiyono, 2010).

Selain menggunakan *mean*, teknik analisis data lain yang digunakan adalah standar deviasi, yang berarti pembakuan dari penyimpangan nilai pada distribusi data yang dihitung dari nilai *mean* yang selanjutnya dinamakan simpangan baku. Semakin kecil nilai standar deviasi, implementasinya semakin baik (Sugiarto, 2006).

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

CV. Sinar Kencana Persada adalah perusahaan yang bergerak pada bidang industri rokok di Bojonegoro yang didirikan oleh Evensius Hariyono dan yang bertempat di Bojonegoro. Pada awal mulanya, CV. Sinar Kencana Persada ini beroperasi pada bidang penyediaan tembakau ke perusahaan rokok besar seperti Gudang Garam dan Djarum. Lalu pada tahun 2002, Hariyono melakukan percobaan sendiri dengan menggunakan tembakau dan mengolahnya menjadi rokok. Kemudian pada tanggal 25 November 2005, CV. Sinar Kencana Persada diresmikan sebagai perusahaan yang beroperasi pada industri rokok. Tujuan Hariyono mengubah CV. Sinar Kencana Persada ini adalah karena ingin mengembangkan usaha ke arah yang lebih luas serta mendapatkannya yang lebih besar.

CV. Sinar Kencana Persada ini memiliki dua jenis pengolahan rokok. Pertama adalah jenis SKT (Sigaret Kretek Tangan) yang diolah dengan menggunakan tangan manusia. Produk yang dihasilkan adalah Kretek 12. Kedua adalah jenis SKM (Sigaret Kretek Mesin) yang diolah dengan menggunakan bantuan mesin. Produk yang dihasilkan adalah Filter 16 dan Filter 20. Dibandingkan dengan para pesaingnya, harga rokok dari CV. Sinar Kencana Persada ini adalah yang paling murah, tetapi tentu saja kualitas produk tetap dijaga oleh CV. Sinar Kencana Persada. Harga produk rokok berubah-ubah setiap dua atau tiga minggu karena menyesuaikan dengan kondisi pasar.

Wilayah pemasaran CV. Sinar Kencana Persada saat ini meliputi wilayah Jawa Timur yaitu Bojonegoro, Nganjuk dan Madiun. Kemudian wilayah Kalimantan yaitu Banjarmasin dan yang terakhir adalah wilayah Sulawesi yaitu Makassar dan Palu. Penjualan dilakukan dengan cara grosir ke agen dan toko-toko di wilayah tersebut dan juga menerima pemesanan dalam bentuk eceran.

Visi yang dimiliki oleh CV. Sinar Kencana Persada adalah:

“Menjadi perusahaan yang terbaik dan terpercaya dalam industri rokok dengan memberikan produk dengan harga terjangkau dan kualitas terbaik.”

Misi yang dimiliki oleh CV. Sinar Kencana Persada adalah:

1. Meningkatkan kualitas, mutu, serta pelayanan terhadap konsumen
2. Memperluas jangkauan pasar ke wilayah yang belum terjangkau

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada 65 karyawan CV. Sinar Kencana Persada, dapat diketahui bahwa karyawan dengan jenis kelamin laki-laki memiliki persentase sebesar 18,5% (12 karyawan) dan karyawan dengan jenis kelamin perempuan sebesar 81,5% (53 karyawan). Perbedaan persentase yang menunjukkan bahwa karyawan perempuan lebih banyak dibandingkan karyawan laki-laki. Hal ini disebabkan karena jenis pekerjaannya lebih cocok untuk perempuan.

Usia karyawan yang bekerja pada CV. Sinar Kencana Persada sebagian besar berada pada usia 36 – 50 tahun dengan persentase 87,7% (57 karyawan) karena karyawan tersebut telah direkrut pada usia 25 – 30 tahun sehingga sudah berpengalaman untuk bekerja.

Karyawan yang bekerja pada CV. Sinar Kencana Persada memiliki tingkat pendidikan SD dengan persentase sebesar 63,1% (41 karyawan) karena pekerjaan di CV. Sinar Kencana Persada ini tidak memerlukan karyawan dengan tingkat pendidikan tinggi. Pekerjaan yang membutuhkan tingkat pendidikan tinggi hanya sedikit di CV. Sinar Kencana Persada, seperti bagian sekretaris, administrasi dan bagian lainnya yang berhubungan dengan kantor.

Karyawan CV. Sinar Kencana Persada memiliki masa kerja paling banyak adalah ≥ 9 tahun dengan persentase 56,9% (37 karyawan). CV. Sinar Kencana Persada lebih banyak memiliki karyawan yang telah bekerja lama dibandingkan dengan karyawan baru terkait dengan loyalitas dan usia perusahaan.

Karyawan yang bekerja pada CV. Sinar Kencana Persada paling banyak memiliki status menikah dengan persentase sebesar 72,3% (47 karyawan) karena terkait dengan usia perusahaan dan lama masa kerja karyawan, maka sudah sepatutnya berkeluarga.

Analisis Mean

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam pemenuhan kebutuhan fisik dan materi (*existence needs*) semuanya termasuk dalam kategori tinggi, yaitu kebutuhan makan dan minum, udara, kebutuhan tempat tinggal, keamanan fasilitas kerja, keselamatan kerja, kebersihan tempat kerja, gaji yang diperoleh, uang makan saat lembur, uang lembur yang sesuai dengan tambahan waktu kerja dan waktu istirahat yang cukup. Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan-kebutuhan tersebut telah terpenuhi dan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja secara maksimal.

Dalam pemenuhan kebutuhan sebuah hubungan (*relatedness needs*) yang termasuk dalam kategori tinggi adalah kebebasan untuk saling bekerja sama, hubungan antar karyawan dan hubungan dengan atasan yang menyenangkan, pemberian pengarahan tentang pekerjaan, dan atasan menghargai saran, masukan, dan ide karyawan. Sedangkan yang termasuk kategori sedang adalah rekan kerja dengan sukarela membantu menyelesaikan masalah pekerjaan dan pemberian pujian apabila karyawan menyelesaikan tugas

dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun hampir semua kebutuhan terpenuhi, tetapi masih ada kebutuhan-kebutuhan yang belum terpenuhi. Oleh karena itu, perusahaan perlu untuk memperhatikan kebutuhan karyawan yang belum terpenuhi supaya tidak menyebabkan penurunan motivasi kerja pada karyawan.

Dalam pemenuhan kebutuhan untuk menjadi kreatif dan mengembangkan diri (*growth needs*) yang termasuk dalam kategori tinggi adalah karyawan diberi kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang belum pernah dilakukan, karyawan diberi tanggung jawab sepenuhnya untuk menyelesaikan masalah dalam pekerjaan, karyawan diberi kesempatan untuk menggunakan keterampilan yang dimiliki dalam bekerja, karyawan memiliki jenjang karir yang jelas di perusahaan, dan karyawan diberi kebebasan dalam mengemukakan pendapat. Sedangkan kebutuhan yang termasuk dalam kategori sedang adalah pemberian pelatihan untuk meningkatkan keterampilan yang karyawan miliki. Hal ini menunjukkan bahwa hampir semua kebutuhan telah terpenuhi, akan tetapi masih ada kebutuhan yang belum terpenuhi. Kebutuhan ini perlu mendapat perhatian dari perusahaan karena dapat menyebabkan penurunan dalam motivasi kerja karyawan.

Tabel 1. Nilai Mean Kebutuhan-kebutuhan Karyawan

Jenis Kebutuhan	Nilai Mean	Standar Deviasi	Kategori Nilai Mean
<i>Existence Needs</i>	4,27	0,507	Tinggi
<i>Relatedness Needs</i>	4,12	0,516	Tinggi
<i>Growth Needs</i>	4,02	0,475	Tinggi
Rata-rata Total	4,13	0,499	Tinggi

Sumber: data primer, diolah

Pada tabel 1 dapat diketahui nilai rata-rata total yang diperoleh sebesar 4,13 yang menunjukkan motivasi kerja karyawan pada CV. Sinar Kencana Persada termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini disebabkan perusahaan dapat memenuhi semua kebutuhan karyawan yaitu *existence needs*, *relatedness needs* dan *growth needs*.

Tabel 2. Motivasi Kerja Karyawan

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	63	96,9
Sedang	2	3,1
Rendah	0	0
Total	65	100

Sumber: data primer, diolah

Pada tabel 2 dapat diketahui bahwa karyawan CV. Sinar Kencana Persada memiliki motivasi kerja yang tinggi, yaitu dengan persentase sebesar 96,9%, dan karyawan yang memiliki motivasi kerja sedang sebesar 3,1%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hampir semua karyawan CV. Sinar Kencana Persada memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Analisis Crosstab

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa motivasi kerja tinggi banyak dimiliki oleh karyawan laki-laki dengan persentase sebesar 100% daripada karyawan perempuan yaitu dengan persentase sebesar 96,2%. Hal ini

disebabkan karyawan laki-laki biasanya lebih memiliki keinginan yang tinggi untuk memenuhi kebutuhan hidupnya daripada karyawan perempuan sehingga karyawan laki-laki lebih termotivasi dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa motivasi kerja yang tinggi paling banyak dimiliki oleh karyawan dengan usia 21 – 35 tahun dan usia \geq 51 tahun dengan persentase masing-masing sebesar 100%. Hal ini disebabkan karena usia 21 – 35 tahun tergolong usia yang produktif untuk bekerja sehingga menyebabkan motivasi kerjanya tinggi. Sedangkan untuk usia \geq 51 tahun tergolong lebih berpengalaman sehingga memiliki kematangan pribadi (Sayuti, 2006, p.95).

Berdasarkan hasil penelitian, motivasi kerja yang tinggi paling banyak dimiliki oleh karyawan dengan tingkat pendidikan SLTP/SMP dan S1 dengan persentase masing-masing sebesar 100%. Hal ini disebabkan karena karyawan dengan tingkat pendidikan SLTP/SMP lebih terlatih dalam menyaring tembakau atau melakukan pengepakan rokok. Sedangkan karyawan dengan tingkat pendidikan S1 melakukan pekerjaan seperti administrasi atau yang berhubungan dengan perkantoran sehingga ada relevansi antara latar belakang keilmuan mereka dengan pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa motivasi kerja yang tinggi paling banyak dimiliki oleh karyawan dengan masa kerja \leq 2 tahun dan \geq 9 tahun dengan persentase masing-masing sebesar 100%. Karyawan dengan masa kerja \leq 2 tahun, masih bisa disebut dengan karyawan baru, sehingga motivasi kerja mereka biasanya lebih tinggi. Sedangkan karyawan dengan masa kerja \geq 9 tahun bisa disebut karyawan yang sudah senior dan sangat lama bekerja di CV. Sinar Kencana Persada sehingga mereka lebih berpengalaman dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Atasan pada CV. Sinar Kencana Persada lebih mengutamakan dalam memberi perhatian kepada karyawan baru dan karyawan yang telah sangat lama bekerja biasanya sudah sangat akrab dengan atasan pada CV. Sinar Kencana Persada. Hal ini menyebabkan motivasi karyawan baru dan karyawan yang telah sangat lama bekerja menjadi tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa motivasi kerja yang tinggi dimiliki oleh karyawan dengan status belum menikah dengan persentase sebesar 100% dengan jumlah 11 karyawan. Hal ini disebabkan karena karyawan dengan status belum menikah, lebih terfokus dalam melakukan pekerjaannya dan menyebabkan meningkatnya motivasi kerja. Pembahasan

Robbins (2001), berpendapat bahwa motivasi yang didapat seseorang tidak hanya meliputi pemenuhan dalam kebutuhan fisik, seperti makanan dan upah saja, tetapi juga pemenuhan dalam kebutuhan non fisik, seperti kebutuhan melalui hubungan dengan orang lain dan kebutuhan untuk menjadi kreatif. Oleh karena itu, setiap perusahaan wajib untuk melakukan pemenuhan kebutuhan karyawan baik fisik maupun non fisik supaya dapat meningkatkan motivasi karyawannya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *existence needs* karyawan pada CV. Sinar Kencana Persada adalah tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 4,27. Hasil ini menunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan dasar yang berkaitan dengan

kebutuhan fisik dan materi, seperti makan, minum, udara, upah atau materi, dan kondisi pekerjaan telah terpenuhi.

Relatedness needs karyawan pada CV. Sinar Kencana Persada adalah tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 4,12. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kebutuhan untuk membangun dan mempertahankan sebuah hubungan, seperti kebebasan untuk bekerja sama dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan yang menyenangkan, pengarahan tentang pekerjaan jelas, pemberian pujian apabila menyelesaikan tugas dengan baik dan atasan menghargai saran, masukan dan ide karyawan telah terpenuhi.

Growth needs karyawan pada CV. Sinar Kencana Persada adalah tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 4,02. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kebutuhan yang berkaitan dengan kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang belum pernah dilakukan sebelumnya, kebutuhan untuk diberi tanggung jawab sepenuhnya dalam menyelesaikan masalah, kebutuhan untuk diberi kesempatan dalam menggunakan keterampilan yang dimiliki, kebutuhan untuk diberikan pelatihan, memiliki jenjang karir yang jelas dan kebebasan dalam mengemukakan pendapat telah terpenuhi.

Hasil tabulasi silang (*crosstab*) menunjukkan bahwa motivasi kerja *existence needs*, *relatedness needs*, dan *growth needs* yang tinggi adalah jenis kelamin laki-laki, usia antara 21 – 35 tahun dan diatas 51 tahun, tingkat pendidikan SLTP/SMP dan S1, masa kerja kurang dari 2 tahun dan lebih dari 9 tahun, dan status pernikahannya yaitu belum menikah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang kebutuhannya terpenuhi akan memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi sehingga dapat menciptakan kinerja yang maksimal bagi perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh Sayuti (2006) yang berpendapat bahwa kebutuhan dan motivasi berbanding sejajar, semakin besar kebutuhan seseorang terpenuhi, maka semakin tinggi pula motivasi orang tersebut untuk bekerja semaksimal mungkin.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja pada CV. Sinar Kencana Persada memiliki motivasi kerja yang tinggi, dilihat dari teori kebutuhan ERG. *Existence needs*, *relatedness needs* dan *growth needs* pada karyawan di CV. Sinar Kencana Persada tergolong dalam kategori tinggi.

Berdasarkan dari profil karyawan, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi banyak dimiliki oleh karyawan dengan jenis kelamin laki-laki, berusia 21 – 35 tahun dan \geq 51 tahun, memiliki tingkat pendidikan SMP dan S1, dengan masa kerja \leq 2 tahun dan \geq 9 tahun, dan memiliki status belum menikah. Indikator yang paling menggambarkan *existence needs* adalah keselamatan kerja dengan nilai *mean* tertinggi yaitu 4,72. Dalam *relatedness needs* yang paling tinggi adalah indikator kebebasan untuk saling bekerja sama dengan nilai *mean* 4,52. Sedangkan indikator yang paling menggambarkan *growth needs* adalah kesempatan untuk menggunakan keterampilan yang dimiliki saat bekerja, dengan nilai *mean* 4,28.

Apabila perusahaan memiliki karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi, maka akan berdampak pada

perusahaan itu sendiri. Karyawan yang termotivasi untuk bekerja lebih rajin akan mengerjakan tugas mereka dengan semaksimal mungkin dan perusahaan akan mendapatkan keuntungan yang lebih besar.

Berdasarkan dari hasil penelitian dan kesimpulan di atas maka dapat diajukan saran untuk CV. Sinar Kencana Persada yaitu sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, sebaiknya pihak perusahaan perlu memberikan penghargaan apabila ada karyawan yang bekerja dengan giat dan motivasinya tinggi, dan memberikan sanksi apabila ada karyawan yang malas dan motivasinya rendah.
2. CV. Sinar Kencana Persada perlu untuk lebih memperhatikan kebutuhan akan keamanan yang termasuk dalam *existence needs* dengan memasang *safety alarm system*, supaya karyawan bisa lebih aman dalam bekerja, terutama dalam menggunakan mesin.
3. CV. Sinar Kencana Persada perlu untuk lebih memperhatikan kebutuhan karyawannya yang termasuk dalam *existence needs*, dengan menambah toilet pada tempat kerja, supaya karyawan dapat lebih lancar dalam bekerja.
4. Pihak perusahaan perlu untuk lebih memperhatikan hubungan antar karyawan yang termasuk dalam *relatedness needs* dengan mengadakan acara atau kegiatan bersama seperti makan bersama, olahraga bersama dan lain sebagainya, yang dilakukan secara periodik sesuai dengan kondisi keuangan perusahaan.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Metodologi penelitian*. Yogyakarta: Bina Aksara.
- Danim, Sudarwan. (2002). *Inovasi Pendidikan dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Fortune, Anne E; Lee, Mingun; Cavazos, Alonzo. (2005). Achievement Motivation and Outcome in Social Work Field Education. *Journal of Social Work Education*, 115 – 129. Washington: Taylor & Francis Ltd.
- Gadis. (Agustus, 2014). *Studi Deskriptif mengenai Motivasi Kerja pada Karyawan Departemen Penjualan dan Pelayanan PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk*. Hal 1 – 3. Jatinangor
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2003). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta : PT Toko Gunung Agung.
- Hasibuan, Malayu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Katsva, Masha & Condrey, Stephen E. (2005). *Motivating Personnel at Russian Nuclear Power Plants: A Case-Study of Motivation Theory Application*. *Jurnal Public Personnel Management*. Hal 343 – 356. Thousand Oaks: Sage Publications, Inc.
- Korua, Priscillia. (Januari, 2014). *Studi Deskriptif Motivasi Kerja Karyawan di CV. Sejahtera Mobil Surabaya*. Hal 1 – 9. Surabaya: Universitas Kristen Petra.
- Latham, Gary. P & Pinder, Craig. C. (2005). *Work Motivation Theory and Research at the Dawn of the Twenty-First Century*, *Jurnal Annual Review of Psychology*. Hal 485 – 516. Palo Alto: Annual Reviews, Inc.
- Malthis, Robert L & John H. Jackson. (2009). *Human Resource Management Essential Perspective, eds 6e*. Jakarta: Salemba Empat.
- Man, Rita Li Yi, et al. (2009 November). *Achieving Compliance with Environmental Health-Related Land Use Planning Conditions in HongKong: Perspectives from Traditional Motivation Theories*. *Journal of Environmental Health*. Hal 1 – 9. Denver: National Environmental Health Association.
- Mangkunegara, A.P. (2005). *Evaluasi Kinerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. remaja Rosda Karya.
- Manulang, Marihot AMH. (2006). *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Ogunnaike, Olaleke, Akinbola, Ojo. (2014, January). *Effect of Motivation on Job Satisfaction of Selected Sales Representatives*. *Journal of Educational and Social Research*. Hal 197 – 203. Rome: MCSER Publishing. Rosidah, Sulistiyani & Ambar, Teguh. (2009). *MSDM Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Robbins, S.P. (2001). *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Robbins, S.P. (2006). *Perilaku Organisasi*, Edisi kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks.
- Sacchetti, Silvia & Tortia, Ermanno C. (2013 January). *Satisfaction with Creativity: A Study of Organizational Characteristics and Individual Motivation*. Hal 1 – 24. Springer Science, Business Media Dordrecht.
- Saifuddin, Azwar. (2005). *Metode Penelitian*, Ed.1, Cet.6. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Santoso, Singgih. (2003). *Statistik Deskriptif: Konsep dan Aplikasi dengan MS Excel dan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Sayuti. (2006). *Motivasi dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Siagian, S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama. Yogyakarta: Penerbitan STIE YKPN.
- Sugiartha. (2006). *Metode Statistika untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. (2010). *Statistika untuk Penelitian*, Cet. 17. Bandung: Alfabeta.
- Sumarsono, Sony. (2003). *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Udechukwu, Ikwukananne I, DBA. (2009), *Correctional Officer Turnover: Of Maslow's Needs Hierarchy and*

Herzberg's Motivation Theory. Jurnal Public Personnel Management. Hal 69 – 82. Thousand Oaks: Sage Publications, Inc.