

Pengaruh Kegairahan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Pharos Indonesia Malang

Edwin Firmansyah

Alumni Fakultas Psikologi Widyadarmas Malang

Abstract: Job motivation related with big or small effort that have been gave by someone to do their job's employee require job condition that can arouse, lead, and keep their behavior that related with job environment. High or low job motivation of employee can determine high or low work performance. There fore, the firm can increase job motivation's employee by giving work spirit to arouse their job fervor observational result show there's no relation between job fervor with job motivation's employee that can be influenced by another factor on the effort to increase job fervor on the firm

Keywords: Work Motivation, Job Fervor

Abstrak: Motivasi kerja berhubungan dengan besar kecilnya usaha yang diberikan oleh seseorang untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaan karyawan dalam melakukan pekerjaan memerlukan kondisi kerja dapat membangkitkan dan mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan dapat menemukan tinggi rendahnya prestasi kerja. Oleh sebab itu perusahaan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan dapat melakukan dengan cara memberikan semangat kerja untuk membangkitkan kegairahan kerja karyawan. Hasil penelitian tidak mendapat pengaruh kegairahan kerja terhadap motivasi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor lain dalam upaya meningkatkan kegairahan kerja di perusahaan

Kata Kunci: Pengaruh Motivasi Kerja, Kegairahan Kerja.

Dunia usaha yang berkembang semakin pesat ini, semakin banyak berdiri perusahaan-perusahaan yang baru sehingga persaingan antar perusahaan-perusahaan sejenis semakin tajam. Oleh karena itu agar perusahaan mampu menjaga kelangsungan hidupnya dan dapat bersaing dalam bidang usahanya, maka diperlukan penanganan yang serius di dalam pengelolannya.

Peranan manajemen di dalam perusahaan penting artinya dalam upaya meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja ini adalah dengan membina dan memanfaatkan sumber daya manusia agar dapat menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas tinggi, sehat fisik dan mental, memiliki ketrampilan tinggi dan mempunyai semangat dan kegairahan kerja.

Dunia usaha, setiap pimpinan akan selalu berusaha agar kegiatan yang dilaksanakan berjalan secara efektif dan efisien, dan mengharapkan tingkat produktivitas yang optimal dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Namun pencapaian tujuan bukanlah suatu hal yang mudah. Persaingan yang ketat merupakan suatu penghalang yang tidak ringan,

Alamat Korespondensi:
Edwin Firmansyah, Alumni Fakultas Psikologi Uid-
da Malang,
Jl. Duta Semasi 99 Malang.
Email: edwin@yahoo.com

ditingkatkan perusahaan juga harus memiliki sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan motivasi kerja.

Karyawan di PT. Plamos Indonesia

Cabang Malang bekerja mulai pukul 07.30-16.00 dan bekerja setiap hari hanya libur pada tanggal merah. Walaupun karyawan di PT. Plamos Indonesia Cabang Malang jam kerjanya adalah 16.00 dan bekerja setiap hari hanya libur pada tanggal merah. Hal ini di berikan lagi pada tiap-tiap bagian bidang kerja karyawan.

Pada waktu jam kerja dimulai karyawan akan menerima dan menerima di PT. Plamos Indonesia target-target perusahaan ke- pada karyawan marketing. Tugas karyawan marketing yaitu menjual produk yang berada di perusahaan untuk diberikan ke toko, apotik, dan ke tempat praktik dokter. Karyawan marketing menjual ulang produk yang paling efektif untuk memasarkan suatu barang. Oleh karena itu karyawan marketing di PT. Plamos Indonesia menjadi tim kerja perusahaan.

Kegiatan kerja adalah suatu kondisi untuk bekerja dengan baik dan konsisten dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Sugiono, 1997). Kegiatan kerja adalah keseluruhan yang meliputi pekerjaan yang ada dalam perusahaan untuk menghadapi persaingan yang semakin tajam dewasa ini dan mencapai tujuan yang ditetapkan (Nahapiet, 1996). perlu meningkatkan semangat dan kegairahan nya dapat diwujudkan. Untuk itu perusahaan perlu berusaha agar motivasi kerja karyawan-informasi yang diberikan, setiap perusahaan akan yang bekerja dalam perusahaan ini dan mencapai tujuan usaha untuk menghadapi persaingan pekerjaan yang diberikan (Nahapiet, 1996).

Dengan meningkatnya motivasi kerja karyawan, maka pekerjaan akan lebih cepat terselesaikan, karena dapat diperbaiki dan dengan semua ini maka motivasi kerja karyawan dapat meningkat. Sedangkan memengaruhi aktivitas kerja karyawan berakibat menurun minat tersebut di atas dan berakibat bahwa ada keterlambatan atau ke- gagalan kerja karyawan. Dengan karyawan yang memiliki kesempatan untuk meningkatkan pekerjaannya akan bekerja dengan efektif- bernilai untuk meningkatkan produktivitasnya, berakibat ketertarikan dalam melakukan pe- kerjaan, serta hasil dapat diperoleh kerja dengan cepat pada waktunya, berusaha untuk menyele- sikan pekerjaan tepat pada waktunya dan akan dapat lebih cepat dan yang diberikan serta di- dak untuk untuk meningkatkan pekerjaannya pada hari-hari yang jam akan berproduksi pada kom- puter yang lain.

Berdasarkan uraian pada latar belakang tersebut diatas, dibuat rumusan masalah sebagai berikut. Apakah pengaruh kegiatan kerja ter-hadap motivasi kerja karyawan di PT. Plamos Indonesia Malang?

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk

menganalisis pengaruh kegiatan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Plamos Indonesia Cabang Malang.

Metode penelitian ini adalah:

Sebagi Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat membe- rikan masukan bagi perusahaan dalam memu- nikan kegiatan kerja guna meningkatkan motivasi kerja karyawan serta memberikan ma- nfaat bagi perusahaan kegiatan kerja karyawan.

Untuk untuk mencapai tujuan secara ke- berpihak maupun individu sangat diperlukan adanya motivasi.

Motivasi sering dijadikan alasan atau berhasil tidaknya pekerjaan seorang karyawan dalam perusahaan. Jadi, motivasi berarti setiap usaha yang disadari untuk mempengaruhi perilaku seseorang agar meningkatkan kemampuannya secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti mendorong atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) menyangkut suatu keadaan bagaimana caranya daya potensi seseorang agar mau bekerja secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 1999).

Menurut arti lainnya, motivasi berarti pemberian motif, penimbulan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan (Manullang, 1994). Dapat diartikan pula motivator faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Dapat diartikan pula motivator sebagai faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Dalam kasus administrasi The Liang Gie, dimasukkan motivasi atau dorongan adalah pekerjaan yang diberikan oleh seorang manajer dalam memberi inspirasi, semangat dan dorongan terhadap orang lain dalam hal ini karyawan, untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut (Anoraga, 2005).

Sedangkan Bernard Berelson dan Gary A. Stinner mengatakan motivasi adalah "keadaan jiwa dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan dan mengurangi ketidakseimbangan" (Sinungan, 2000).

Motivasi sering juga disebut "penggerak perilaku" (*The Energizer Of Behavior*) atau motivasi adalah penentu (*determinan*) perilaku. Dengan kata lain motivasi adalah suatu konstruksi teoritis mengenai terjadinya perilaku (Irwanto, 1994).

Selanjutnya Ghiselli dan Brown mengemukakan bahwa motivasi menyangkut proses yang dinamis dan menghasilkan perilaku yang berorientasi ke tujuan (Revianto, 1995).

Dari beberapa pendapat para ahli tersebut diatas, maka timbulnya motif pada seorang individu disebabkan oleh berbagai macam motif atau berbagai macam latar belakang yang mendasarinya (As'ad, 1999). Adapun ciri-ciri daripada motif individu adalah sebagai berikut. Motif adalah Majemuk.

Dalam suatu perbuatan tidak hanya mempunyai satu tujuan tetapi beberapa tujuan yang berlangsung bersama-sama. Misalnya seorang karyawan yang melakukan kegiatan kerja dengan giat, dalam hal ini tidak hanya karena ingin lekas naik pangkat, tetapi juga ingin diakui atau dipuji.

Motif dapat berubah-ubah.

Motif bagi seseorang seringkali mengalami perubahan. Ini disebabkan karena keinginan selalu berubah-ubah sesuai dengan kebutuhan atau kepentingannya. Misalnya seorang karyawan pada suatu ketika menginginkan gaji yang tinggi, pada waktu yang lain menginginkan lingkungan yang baik, atau kondisi kerja yang menyenangkan. Dalam hal ini nampak bahwa motif yang sangat dinamis dan gerakannya mengikuti kepentingan-kepentingan individu.

Motif Berbeda-beda bagi Individu.

Dua orang yang melakukan pekerjaan yang sama, tapi ternyata terdapat perbedaan motif. Misalnya dua orang karyawan yang bekerja pada suatu mesin yang sama dan pada ruang yang sama pula, tetapi motivasinya bisa berbeda. Yang seseorang menginginkan teman kerja yang baik, sedang yang lain menginginkan kondisi yang menyenangkan.

Beberapa Motif Tidak Disadari Oleh Individu.

Banyak tingkah laku manusia yang tidak disadari oleh pelakunya, sehingga beberapa dorongan (*needs*) yang muncul seringkali karena berhadapan dengan situasi yang kurang menguntungkan lalu ditekan dibawah sadarnya. Dengan demikian seringkali kalau ada dorongan dari dalam yang kuat sekali menjadi individu yang bersangkutan tidak bisa memahami motifnya sendiri.

terhadap orang lain. Kebutuhan ini menyebabkan orang bersangkutan tidak atau kurang mempedulikan orang lain.

Menurut Mc Clelland ketiga kebutuhan tersebut munculnya sangat dipengaruhi oleh situasi yang sangat spesifik. Apabila individu tersebut tingkah lakunya didorong oleh tiga kebutuhan maka tingkah lakunya akan nampak sebagai berikut.

- Tingkah laku individu yang didorong oleh kebutuhan berprestasi yang tinggi akan tampak sebagai berikut.
 - Berusaha melakukan sesuatu dengan cara baru dan kreatif.
 - Mencari *feed back* (umpan balik) tentang perbuatannya.
 - Memilih resiko yang *moderat* (sedang) di dalam perbuatannya. Dengan memilih resiko yang sedang berarti masih ada peluang untuk berprestasi yang lebih tinggi.
 - Menganibal tanggung jawab pribadi atas perbuatan-perbuatannya.
- Tingkah laku individu yang didorong oleh kebutuhan untuk bersahabat yang tinggi tampak sebagai berikut.
 - lebih memperhatikan segi hubungan pribadi yang ada dalam pekerjaannya, dari pada segi tugas-tugas yang ada pada pekerjaan itu.
 - Melakukan pekerjaannya lebih efektif apabila bekerja sama dengan orang lain dalam suasana yang lebih *cooperative*.
 - Mencari persetujuan atau kesepakatan dari orang lain.
 - Lebih suka dengan orang lain dari pada sendirian.
- Tingkah laku individu yang didorong oleh kebutuhan untuk berkuasa yang tinggi akan tampak sebagai berikut.
 - Berusaha menolong orang lain walaupun pertolongan itu tidak diminta.
 - Sangat aktif dalam menentukan arah kegiatan dari organisasi dimana ia berada.
 - Mengumpulkan barang-barang atau menjadi anggota suatu perkumpulan yang dapat meningkatkan prestise.
 - Sangat peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi dari kelompok atau organisasi (As'ad, 1991).

Kebutuhan-kebutuhan yang ada pada diri individu, bahwa setiap manusia mempunyai *needs* (kebutuhan, dorongan, faktor intrinsik dan ekstrinsik), yang pemunculannya sangat tergantung dari kepentingan individu. Kebutuhan yang dimiliki oleh setiap manusia berbeda dan sangat tergantung dari jenis kebutuhannya. Menurut Maslow (As'ad, 1999), timbulnya motivasi kerja karena adanya kebutuhan yang harus dipenuhi oleh individu. Adapun tingkatan lima kebutuhan tersebut secara hierarki adalah sebagai berikut.

- *Psychological Needs* (Kebutuhan yang bersifat Biologis). Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang sangat primer, karena kebutuhan ini telah ada dan terasa sejak manusia dilahirkan ke bumi ini. Misalnya: makan, minum, kebutuhan sex, dan kebutuhan fisik lainnya.
- *Safety needs* (Kebutuhan akan Rasa Aman). Kalau ini berkaitan dengan kerja, maka kebutuhan keamanan jiwanya sewaktu bekerja. Selain itu juga perasaan aman akan harta seperti gaji sewaktu mereka bekerja. Perasaan aman juga menyangkut terhadap masa depan karyawan.
- *Social needs* (Kebutuhan-kebutuhan Sosial). Manusia pada hakikatnya adalah makhluk sosial, sehingga mereka mempunyai kebutuhan-kebutuhan sosial. Kebutuhan sosial itu seperti perasaan cinta, kasih sayang, berhubungan dengan komunikasi dengan orang lain.
- *Esteem needs* (kebutuhan akan harga diri). Simbol yang ideal adalah apabila harga diri itu dapat memimbulkan suatu prestasi. Kebutuhan ini misalnya: situasi pengakuan, promosi/penghargaan atas prestasi yang diberikan perusahaan, penghargaan dan gengsi.
- *Self actualization* (Kebutuhan akan Aktualisasi Diri). Kebutuhan ini mengembangkan kapasitas kerjanya melalui pengembangan diri.

Sedangkan menurut Sinungan, sarana motivasi kerja yang langsung berkaitan dengan kerja dan tenaga kerja adalah

"kondisi dan syarat-syarat kerja seperti upah, empoyok, benefit, lingkungan kerja, kesehatan kerja, jumlah waktu dan sebagainya"

Karwan Zamani (1990) terdapat beberapa kelompok yaitu:

Teori Pemerasan Karwan
 Dalam teori ini dikemukakan faktor-faktor yang ada didalam individu yang menyebabkan mereka melakukan tindakan tertentu. Ingin menggaribah kebutuhan apa saja yang ingin mereka penuhi.

Teori Proses
 Teori ini mengemukakan tentang bagaimana dan berdasarkan tujuan apa individu itu memerasa. Yang termasuk dalam kategori teori proses adalah teori penggariban (garibah theory) dan membentuk perilaku (behavior forming).

Teori Pengetan
 Dalam teori ini dikemukakan faktor-faktor yang ada didalam individu yang menyebabkan mereka melakukan tindakan tertentu. Ingin menggaribah kebutuhan apa saja yang ingin mereka penuhi.

Semua perilaku manusia didasarkan oleh berbagai macam faktor, baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar individu. Faktor-faktor tersebut dapat berupa perasaan, kebiasaan, sistem nilai, sikap, motivasi, pengetahuan, dan sebagainya. Untuk mendapatkan faktor-faktor tersebut kita dapat faktor yang lain dapat dengan melihat ciri-ciri, keadaan kerja, kedudukan, dan lain-lain.

Karwan sebagai berikut:

- Karwan mengkonstruksi arah dan tujuan yang dikendalikan perusahaan
- Karwan harus berinteraksi dengan masyarakat, karyawan dalam mencapai tujuan
- Karwan harus berinteraksi dengan masyarakat, karyawan dalam mencapai tujuan

Berbeda bekerja secara khusus, terutama kegiatan perusahaan tersebut.

Berbeda bekerja secara khusus, terutama kegiatan perusahaan tersebut.

dan lain-lain, misalnya kerja kembar dan kerja

Berbeda-beda dalam menggunakan peralatan dan pengetahuan.

Bekerja dengan kuantitas dan kualitas kerja yang baik.

Karwan Zamani (1990) terdapat beberapa kelompok yaitu:

Teori Pemerasan Karwan
 Dalam teori ini dikemukakan faktor-faktor yang ada didalam individu yang menyebabkan mereka melakukan tindakan tertentu. Ingin menggaribah kebutuhan apa saja yang ingin mereka penuhi.

Teori Proses
 Teori ini mengemukakan tentang bagaimana dan berdasarkan tujuan apa individu itu memerasa. Yang termasuk dalam kategori teori proses adalah teori penggariban (garibah theory) dan membentuk perilaku (behavior forming).

Teori Pengetan
 Dalam teori ini dikemukakan faktor-faktor yang ada didalam individu yang menyebabkan mereka melakukan tindakan tertentu. Ingin menggaribah kebutuhan apa saja yang ingin mereka penuhi.

Semua perilaku manusia didasarkan oleh berbagai macam faktor, baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar individu. Faktor-faktor tersebut dapat berupa perasaan, kebiasaan, sistem nilai, sikap, motivasi, pengetahuan, dan sebagainya. Untuk mendapatkan faktor-faktor tersebut kita dapat faktor yang lain dapat dengan melihat ciri-ciri, keadaan kerja, kedudukan, dan lain-lain.

Karwan sebagai berikut:

- Karwan mengkonstruksi arah dan tujuan yang dikendalikan perusahaan
- Karwan harus berinteraksi dengan masyarakat, karyawan dalam mencapai tujuan
- Karwan harus berinteraksi dengan masyarakat, karyawan dalam mencapai tujuan

Berbeda bekerja secara khusus, terutama kegiatan perusahaan tersebut.

- *Security* (Kepastian Kerja) adalah faktor kepastian bagi karyawan untuk memperoleh jaminan suatu pekerjaan tetap dan mempertahankan jabatan di perusahaan selama mungkin yang mereka hampkan.
- *Advancement* (Promosi) adalah faktor kemungkinan maju naik tingkat, memperoleh kedudukan dan keahlian atau dapat juga dikatakan sebagai kesempatan promosi dan tumbuh bersama perusahaan.
- *Type of Work* (Kesesuaian Kerja) adalah adanya pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, bakat, dan minat karyawan.
- *Company* (Kredibilitas Organisasi) adalah citra perusahaan atau organisasi yang dapat memberikan kebanggaan karyawan bila mereka bekerja di perusahaan itu, sehingga muncul perasaan terlibat.
- *Co-Worker* (kerjasama) adalah teman sekerja yang cocok dan sepaham untuk bekerjasama dan dapat memahami persoalan pribadi dengan simpatik.
- *Pay* (Gaji) adalah gaji penghasilan yang diterima.
- *Supervisor* (hubungan dengan pimpinan) adalah pimpinan atau atasan yang hubungan baik dengan baik dengan bawahannya, mengerti karyawannya dan mempertimbangkan pendapat yang dikemukakan oleh bawahannya atau dapat disebutkan juga sebagai loyalitas pimpinan terhadap karyawan.
- *Hour* (Kedisiplinan Waktu) merupakan suatu pendisiplinan yang hijaksam adalah jam kerja karyawan kerja yang teratur dalam sehari, seminggu, dalam hari atau pagi hari, bergilir atau tidak dan sebagainya.
- *Working Condition* (Kondisi Tempat Kerja) yang meliputi kondisi kerja yang baik, yang biasanya terdiri dari kondisi kerja yang menyangkut kebersihan tempat, suhu ruangan, ventilasi, keaduan suara, bau, dan lain-lain sarana pembantu kerja.

Benefit (Fasilitas) adalah peralatan kerja, kesempatan cuti liburan, jaminan kesehatan, pengobatan, asuransi, dan sebagainya.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja sebagai pada diri seorang karyawan, sedangkan harris (Mardiana, 1994)

menyatakan bahwa motivasi yang diberikan kepada karyawan yang berbeda antara karyawan yang satu dengan lain dalam rangka mendorong dan merangsang agar bekerja dengan giat. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu:

- Gaji adalah pendapatan atau upah karyawan yang berupa uang yang diterima karyawan tiap bulan, minggu, atau sesuai perjanjian dengan atasan.
- Prestasi kerja adalah hasil yang diperoleh karyawan dengan menunjukkan peningkatan yang lebih baik.
- Ruang kerja adalah dimana para karyawan bekerja atau mengembangkan kemampuannya.
- Jaminan kesejahteraan dapat berupa asuransi, jaminan keamanan dan keselamatan yang dapat membun karyawan tenang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari pendapat para ahli diatas dapat digaris bawahi bahwa motivasi kerja adalah semangat atau dorongan yang timbul dalam diri karyawan untuk mencapai sasaran kepuasan dirinya yang memunculkan kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Sedangkan dalam memotivasi kerja karyawan hendaknya dapat dimengerti akan kebutuhan-kebutuhan karyawan serta melibatkan karyawan dalam kegiatan perusahaan. Karena dengan begitu karyawan merasa diakui keberadaannya dalam perusahaan tersebut.

Setiap perusahaan menghendaki setiap karyawannya melakukan pekerjaan, karena dengan keaktifan kerja karyawan, maka tujuan perusahaan akan tercapai. Keaktifan kerja akan dapat ditingkatkan apabila karyawan memperoleh kepuasan dalam bekerja dan moral kerja tinggi.

Pengertian tentang keaktifan kerja adalah sebagai berikut: "Keaktifan kerja adalah keserangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan" (Nrisemito, 1996).

Pengertian keaktifan kerja menurut Siwama adalah "Semangat dan kegairahan kerja adalah suatu kondisi kerja yang rohaniah atau perilaku individu teraga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tu-

kerjaan yang mudah diganti, digeser atau terutama karyawan akan dirumahkan.

Kemungkinan/kesempatan untuk mendapatkan kemajuan (*Opportunities for Advancement*), yaitu kesempatan untuk menduduki jenjang yang lebih tinggi.

Kondisi kerja (*Work Conditions*) yaitu kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan, suasana lingkungan kerja yang harmonis, lingkungan kerja tidak suram dan juga kondisi kerja yang tidak menegangkan.

Hubungan dengan rekan kerja yang baik (*Good Working Companion*), yaitu adanya hubungan sosial yang baik antar rekan kerja, tidak adanya diskriminasi, ketegangan diantara karyawan.

Sikap pimpinan, yaitu adanya hubungan yang baik antara pimpinan dengan karyawannya, sikap pimpinan tidak menimbulkan rasa takut bagi karyawan serta pimpinan yang mendorong kemajuan karyawan.

Gajilupah, yaitu gajilupah yang sesuai dengan jerih payah karyawan sesuai waktu pembayarannya, sesuai dengan keahlian dan pendidikan karyawan serta dapat memenuhi kebutuhan poling mendasar seorang karyawan.

Penghargaan, yaitu adanya penghargaan dan perhatian perusahaan atas hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan, karyawan menginginkan suatu pengakuan atas usaha yang telah dilakukannya (Aronaga, 1996).

Menurut Nitisemito yang mempengaruhi kegairahan kerja karyawan, yaitu sebagai berikut.

Gaji yang cukup.

Banyaknya gaji yang diberikan mempunyai pengaruh terhadap kegairahan kerja. Makin besar yang berikan semakin tercukupi kebutuhan karyawan. Dengan demikian karyawan akan mendapatkan ketenangan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Gaji yang relatif yaitu jumlah yang mampu dibayarkan tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan tersebut.

Harga diri perlu mendapatkan perhatian.

Pihak perusahaan perlu memperhatikan harga dirinya karyawannya, karena karyawan yang dihargai akan merasa dirinya diakui dalam perusahaan. Seorang pemimpin seyogyanya tidak memarahi karyawan didepan umum, sebaiknya diusahakan pertemuan empat mata.

Sebaliknya karyawan berprestasi, maka pemimpinnya sebaiknya memberikan pujian-penghargaan.

Memperhatikan kebutuhan rohani.

Selain kebutuhan materi yang berwujud gaji yang cukup, karyawan juga membutuhkan kebutuhan rohani. Kebutuhan rohani ini antara lain adalah menyediakan tempat untuk menjalankan ibadah, rekreasi, partisipasi, dan sebagainya.

Tempatkan para karyawan pada posisi yang tepat.

Setiap perusahaan mampu menempatkan para karyawannya pada posisi yang tepat. Artinya, tempat karyawan pada posisi yang sesuai dengan ketrampilan masing-masing. Ketidaktepatan penempatan posisi karyawan akan menyebabkan jalannya pekerjaan menjadi kurang lancar dan tidak dapat memperoleh hasil yang maksimal.

Menciptakan suasana yang santai.

Suasana yang rutin seringkali menimbulkan kebosanan dan kecemasan bagi karyawan. Untuk menghindari hal tersebut maka perusahaan perlu menciptakan suasana santai. Misalnya dengan mengadakan rekreasi, pertandingan olahraga antar karyawan sebagainya. Pengaruh yang diakibatkan cukup besar, gairah kerja para karyawannya akan timbul karenanya. Karyawan merasa dalam satu kesatuan dan merasa naungan dibawah nama perusahaan.

Berikan kesempatan bagi karyawan untuk maju.

Gairah kerja karyawan akan timbul jika karyawan mempunyai harapan untuk dapat maju. Jadi hendaknya setiap perusahaan memberikan kesempatan pada para karyawannya. Berikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Penghargaan itu dapat berupa penghargaan yang bernilai disertai hadiah, kenaikan gaji, kenaikan pangkat, pemindahan posisi yang lebih sesuai dan sebagainya.

Perasaan aman untuk menghadapi masa depan.

Untuk menciptakan rasa aman menghadapi masa depan perusahaan dapat melaksanakan program bagi para karyawan. Jika pemberian tunjangan pensiun dikenakan sebagai suatu tindakan yang berat bagi perusahaan maka ada jalan cukup baik. Misalnya dengan cara mewajibkan para karyawannya.

Menurut Niswanto, beberapa cara an-

duk meningkatkan semangat dan kegairahan ker-

ja adalah

Sedangkan menurut Sarwoto, beberapa

cara untuk meningkatkan kegiatan kerja yang

dapat diupayakan oleh pimpinan adalah:

○ Usahakan agar orang merasa dirinya ber-

manfaat untuk masyarakat

○ Usahakan agar orang merasa dirinya ber-

manfaat untuk masyarakat

○ Usahakan agar orang merasa dirinya ber-

manfaat untuk masyarakat

○ Usahakan agar orang merasa dirinya ber-

manfaat untuk masyarakat

○ Usahakan agar orang merasa dirinya ber-

manfaat untuk masyarakat

○ Usahakan agar orang merasa dirinya ber-

manfaat untuk masyarakat

○ Usahakan agar orang merasa dirinya ber-

manfaat untuk masyarakat

○ Usahakan agar orang merasa dirinya ber-

manfaat untuk masyarakat

○ Usahakan agar orang merasa dirinya ber-

manfaat untuk masyarakat

○ Usahakan agar orang merasa dirinya ber-

manfaat untuk masyarakat

○ Usahakan agar orang merasa dirinya ber-

manfaat untuk masyarakat

○ Usahakan agar orang merasa dirinya ber-

manfaat untuk masyarakat

○ Usahakan agar orang merasa dirinya ber-

manfaat untuk masyarakat

○ Usahakan agar orang merasa dirinya ber-

manfaat untuk masyarakat

○ Usahakan agar orang merasa dirinya ber-

manfaat untuk masyarakat

○ Usahakan agar orang merasa dirinya ber-

manfaat untuk masyarakat

○ Usahakan agar orang merasa dirinya ber-

manfaat untuk masyarakat

○ Usahakan agar orang merasa dirinya ber-

manfaat untuk masyarakat

○ Usahakan agar orang merasa dirinya ber-

manfaat untuk masyarakat

○ Usahakan agar orang merasa dirinya ber-

manfaat untuk masyarakat

○ Usahakan agar orang merasa dirinya ber-

manfaat untuk masyarakat

○ Usahakan agar orang merasa dirinya ber-

manfaat untuk masyarakat

METODE

Subyek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pharos Indonesia Malang yang berjumlah 40 orang dari 110 orang, sehingga penelitian ini dinamakan *random sampling*.

Menurut Arkunto (2002) apabila subyek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyeknya besar dapat diambil 10%-15% atau 20%-25% atau lebih. Penelitian ini menggunakan batas 20% dari 200 karyawan, sehingga didapatkan sampel pada penelitian ini menggunakan metode "*random sampling*", dimana pengambilan sampel secara acak. Alasan digunakannya teknik "*random sampling*", karena hasil survei peneliti yang dilakukan selama beberapa hari di lapangan yaitu di PT. Pharos Indonesia lebih cocok menggunakan *random sampling*. Sampel adalah karyawan PT. Pharos Indonesia Cabang Malang. Sampel dalam penelitian ini mengambil 40 karyawan. Adapun cara sampel yang akan diambil dengan mengambil secara acak.

Definisi Operasional

- Kegairahan kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.
- Motivasi kerja adalah Sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.

Variabel Penelitian

Menyelesaikan semua pekerjaannya, karyawan perusahaan harus memiliki sebuah kemauan yang besar dan kuat dari dalam ataupun dari luar setiap karyawan. Maka dari itulah dibutuhkan sebuah motivasi kerja yang kuat dari setiap karyawan perusahaan untuk menyelesaikan semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat lemahnya seorang tenaga kerja ikut menentukan prestasinya.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala pengukuran item-item pernyataan berdasarkan skala Likert yang telah dimodifikasi de-

ngan menyajikan 4 alternatif jawaban (SS, S, TS, STS) dan menghilangkan alternatif jawaban E (ental), karena jawaban ental mengindikasikan sikap ragu-ragu. Alternatif jawaban tersebut terdiri dari item *favorable* atau item yang mendukung obyek sikap dan item *unfavorable* atau item yang tidak mendukung obyek sikapnya (Sapientikrya, 2002).

Pada penyusunan skala motivasi kerja berdasarkan pada komponen/aspek yang dikemukakan oleh M. As'ad (1991) yang terdiri dari 3 faktor, antara lain:

- *Need for achievement* atau kebutuhan akan mencapai sukses merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini, berhubungan erat dengan pekerjaan dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.
- *Need for affiliation* atau kebutuhan akan keakraban merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.
- *Need for power* atau kebutuhan akan kekuasaan merupakan kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini menyebabkan orang bersangkutan tidak atau kurang mempedulikan orang lain.

Tabel 1. Blue Print Skala Motivasi Kerja

No.	Aspek Motivasi Kerja	Item (pernyataan)	Item (pernyataan)	Jumlah
1	Kebutuhan akan mencapai sukses (achievement)	1, 4, 15, 25	2, 3, 14, 22, 28	10
2	Kebutuhan akan keakraban (affiliation)	1, 6, 10, 17, 21	3, 5, 11, 13, 23	10

1	Tingkat yang tinggi	14	15	2
4	Kompetensi untuk maju	29,25	20,25	4
5	Persentase aman di masa depan	25,25	30	5
	Total	7	5	15

Perhitungan reliabilitas menggunakan bantuan komputasi seri program statistik (SPS-2000) program analisis keandalan butir teknik Hoyt edisi Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningih, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta, Indonesia versi IBM/IN: Hak Cipta (c) 2005, dilindungi Undang-undang. Perhitungan reliabilitas skala kegaيران kerja diperoleh hasil pada Tabel 10 sebagai berikut.

Tabel 6. Hasil Reliabilitas Skala Kegairahan Kerja

Aspek	r_c	r	Status
Gaji yang cukup	0,742	0,776	Andal
Harga diri	0,756	0,776	Andal
Tingkat yang tinggi	1,000	0,776	Andal
Kompetensi untuk maju	0,814	0,776	Andal
Persentase aman di masa depan	0,855	0,776	Andal

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa kelima aspek yang digunakan untuk mengukur skala konsep diri dinyatakan sangat signifikan dengan $p = 0,000$ dimana nilai r_c bergerak dari 0,742 sampai 1,000. Dengan demikian skala kegaيران kerja dapat dinyatakan andal dalam penelitian ini.

Hasil data yang diperoleh adalah data yang bersifat kuantitatif, yaitu yang berupa angka-angka, sehingga analisisnya menggunakan teknik statistik. Untuk menghitung analisis regresi satu prediktor digunakan komputasi (SPS-2000) program analisis regresi edisi Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningih, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta, Indonesia versi IBM/IN: Hak Cipta (c) 2005, dilindungi Undang-undang.

HASIL

Mengetahui ada tidaknya hubungan variabel bebas dengan variabel terikat, menggunakan bantuan komputasi Seri Program Statistik (SPS-2000) Analisis regresi, edisi Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningih, UGM Yogyakarta Indonesia versi IBM/IN.

Perhitungan analisis data diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 7. Koefisien Beta dan Korelasi Parsial

X	Beta	SB	r-parsial	t	P
0	84,25050	-	-	-	-
1	0,148241	0,153462	0,355	0,565	0,624

$p = \text{dua-ekor}$

Galat Baku Est. = 0,830

Korelasi $r = 0,155$

Korelasi r sesuaikan = 0,220

Tabel 8. Rangkuman Analisis Regresi

Sumber Varian	JK	dk	RK	F	r^2	P
Regresi	45,505	1	45,505	0,832	0,024	0,624
Sesaku	1,712,371	38	45,064	-	-	-
Total	1,818,375	39	-	-	-	-

Hasil uji anreg diperoleh $F = 0,932$ dan $p = 0,658$ dinyatakan tidak signifikan artinya tidak ada pengaruh antara kegaيران kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Pharos Indonesia Cabang Malang. Dengan demikian hipotesis yang berbunyi : " ada pengaruh kegaيران kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. pharos Indonesia Cabang Malang" ditolak.

Hasil perhitungan koefisien determinan (r^2) diperoleh hasil 0,024 Artinya variabel kegaيران kerja tidak mempengaruhi motivasi kerja karyawan PT. Pharos Indonesia Cabang Malang 2,4%. Sumbangan efektif kegaيران kerja terhadap motivasi kerja anggota sebesar 2,4%, sedangkan sisanya 97,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

DAFTAR RUJUKAN

- Ancok, Djamaluddin. 1993. *Teknik Pengambilan Skala Pengukuran*. Yogyakarta: Pusat Penelitian
- Anoraga, Pandji. 2001. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Anwar, Mangkunegara. 2001. *Psikologi Komunikasi*. Bandung: PT. Eresco
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- As'ad, Mohammad. 1999. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty
- . 2001. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty
- Azwar, Saifuddin. 2003. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Prestasi Pustaka
- Hadi, Sutrisno. 2001. *Manajemen Riset*. Yogyakarta: Andi Offset
- Handoko, T. Hari. 1998. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Irwanto, Dkk. 1994. *Psikologi Umum*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Kartono, K. 1991. *Psikologi Sosial Untuk Manajemen dan Industri*. Jakarta: PT. Rajawali
- . 2000. *Psikologi Sosial dan Industri*. Bandung: C.V Mandiri Maja
- Koswara, E. 1991. *Teori-teori Kepribadian*. Bandung: PT. Eresco
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Manulang, M. 1994. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nilisemito, Alex S. 1996. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Reyianto, J. 1995. *Prodiergifier dan Manusia Indonesia*. Jakarta: Lembaga Sarna Informasi Usaha dan Produktifitas
- Sirgint, Sondang P. 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Simungin, Muchdharyah. 2000. *Produktifitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Supratiknya. 2000. *Statistik Psikologi*. Jakarta: PT. Grasindo