

HUBUNGAN MOTIVASI BERPRESTASI DAN IKLIM ORGANISASI DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA

Emmy Mariatin
Yurina Rahmah Siregar

Universitas Medan Area

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara motivasi berprestasi dan iklim organisasi dengan produktivitas kerja. Subyek penelitian adalah karyawan PT. Ikaindo Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi dan iklim organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan ($F_{reg} = 5.093$; $p = 0.008$) dengan total sumbangan efektif dari kedua variabel bebas (motivasi Berprestasi dan iklim organisasi) terhadap produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 69,2%.

Kata kunci : produktivitas kerja, motivasi berprestasi, iklim organisasi

Menghadapi abad-21 berarti menghadapi abad penuh tantangan dan tingkat kesulitan yang cukup tinggi karena terjadi globalisasi dunia yang meliputi seluruh aspek kehidupan masyarakat. Hal ini membawa dampak semakin besarnya persaingan antara perusahaan dalam skala mikro maupun makro. Tiap-tiap perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas hasilnya sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lain. Perusahaan yang tidak mau dan tidak mampu untuk meningkatkan kualitasnya akhirnya tertinggal jauh dan tergilas oleh roda persaingan yang bergerak cepat. Perusahaan yang memiliki keinginan untuk maju akan mampu bersaing dengan cara berpikir serius tentang bagaimana meningkatkan kualitas karyawan guna menghasilkan produk perusahaan yang memiliki daya saing tinggi. Menurut (Widjaja, 2004), sumber daya manusia yang berkualitas sangat berperan dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan, mendayagunakan sumber daya-sumber daya lain dalam perusahaan, dan menjalankan strategi bisnis secara optimal.

Produktivitas adalah sebuah keharusan dalam bisnis. Jika para pekerja bisnis mampu menjadi lebih efektif sesuai dengan sasaran dan target kerja, maka kemungkinan besar mereka akan menjadi pekerja yang produktif di semua

aspek kerja perusahaan. Dan hal ini bisa terwujud jika perusahaan menjalankan setiap fungsi dan peran organisasi dengan efektif.

Produktifitas berarti memanfaatkan waktu yang dimiliki secara optimal, untuk menghasilkan out put yang sebanyak mungkin dengan kualitas setinggi mungkin. Produktifitas berarti tidak pernah menunda-nunda pekerjaan, serta mampu untuk berkomunikasi, berkoordinasi, berkolaborasi, dan bersinergi dengan semua pihak untuk menghasilkan *output* yang semaksimal mungkin. Produktifitas berarti bekerja secara efektif, kreatif, strategis, dan tepat guna terhadap setiap tindakan untuk menghasilkan *output* terbaik.

Produktifitas yang tinggi hanya dapat dihasilkan oleh kepribadian yang optimis dalam sebuah etos kerja yang berkualitas. Perusahaan yang profesional pasti akan menyiapkan sistem informasi, rencana, sumber daya, strategi, dan visi yang jelas, untuk membantu para karyawan menjadi lebih produktif dalam melakukan pekerjaannya sesuai rencana dan visi perusahaan.

Perusahaan harus selalu fokus untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam hal produktivitas dan kinerja. Sebab, produktivitas yang tinggi berpotensi menghasilkan efisiensi dan efektivitas di semua aspek kerja perusahaan. Produktivitas merupakan suatu aspek yang

penting bagi perusahaan karena apabila tenaga kerja dalam perusahaan mempunyai kerja yang tinggi, maka perusahaan akan memperoleh keuntungan dan hidup perusahaan akan terjamin. Untuk meningkatkan produktivitas kerja perlu adanya tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan keahlian bekerja, karena apabila tenaga kerja tidak memiliki keahlian dan keterampilan akan berakibat menurunnya produktivitas dan merugikan perusahaan. Produktivitas dipengaruhi berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lainnya, seperti pendidikan, keterampilan, disiplin kerja, sikap, etika, manajemen, motivasi berprestasi, teknologi, sarana, produksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi serta lingkungan kerja yang mendukung (Ravianto, 1986).

Produktivitas yang tinggi dapat dicapai jika didukung para karyawan yang mempunyai motivasi berprestasi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Motivasi dapat menimbulkan kemampuan bekerja serta bekerja sama, maka secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas. Hartijasti, (2002) berpendapat bahwa kinerja karyawan yang tinggi dipengaruhi oleh munculnya motivasi dalam diri karyawan untuk selalu memperbaiki cara kerjanya. Motivasi berprestasi tersebut menjadi sumber utama bagi munculnya perilaku-perilaku produktif. Perilaku produktif merupakan konsekuensi dari adanya suatu tanggung jawab dari karyawan untuk mencapai kinerja kerja yang tinggi melalui cara-cara kerja yang efektif dan efisien. McClelland yang disadur Mangkunegara (2004) menyatakan "ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian produktivitas kerja". Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja dengan predikat terpuji.

Dalam bekerja, lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap sikap kerja dan menentukan prestasi kerja karyawan, yang

outputnya adalah berupa produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang menyenangkan membuat sikap karyawan positif dan memberi dorongan untuk bekerja lebih tekun dan lebih baik. Sebaliknya, jika situasi lingkungan tidak menyenangkan mereka cenderung meninggalkan lingkungan tersebut. Sebagaimana diungkap Ghiselli dan Brown (dalam Tjalla, 1989) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kuantitas dan kualitas hasil kerja karyawan.

Steers (1980) menyatakan bahwa pengaruh lingkungan dapat dilihat dari dua sisi, yaitu lingkungan luar dan lingkungan dalam. Lingkungan luar umumnya menggambarkan kekuatan yang berada di luar organisasi, sedangkan lingkungan dalam merujuk pada faktor-faktor di dalam organisasi yang menciptakan milieu kultural dan sosial tempat berlangsungnya kegiatan. Lingkungan dalam ini biasanya disebut dengan istilah iklim organisasi. Kemudian dinyatakan bahwa iklim organisasi memiliki kontribusi yang cukup signifikan terhadap setiap individu di organisasi, yang akhirnya akan berpengaruh terhadap kualitas kerja, maka dengan sendirinya iklim organisasi akan mampu menciptakan produktivitas kerja karyawan. Stinger (Wirawan, 2007) mendefinisikan bahwa iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi.

PT. Ikaindo, Medan adalah perusahaan yang bergerak di bidang bahan baku karbon dan memiliki karyawan yang berjumlah sekitar 168 orang. Karyawan bekerja terbagi dalam 3 shif, yaitu pukul 08.00 – 16.00, pukul 16.00 – 24.00, pukul 24.00- 08.00. Fenomena yang ada pada PT. Ikaindo Medan adalah bahwa adanya indikasi penurunan produktivitas tahun 2011 dari penilaian kerja yang dilakukan oleh unit produksi. Berdasarkan fenomena ini maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang

mengkaji hubungan antara motivasi berprestasi dan iklim organisasi dengan produktivitas kerja karyawan di PT. Ikaindo Medan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berorientasi deskriptif korelasional. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Ikaindo Medan yang berjumlah 168 orang dengan rincian sebagai berikut : karyawan tetap 104 orang, *outsourcing* 57 orang, dan harian lepas untuk *maintenance project* 7 orang. Teknik pengambilan sampel adalah *purposive sampling* dengan karakteristik sampel adalah karyawan tetap. Sampel yang memenuhi karakteristik yang ditentukan berjumlah 104 orang.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

1. Dokumentasi : adalah tentang produktivitas kerja karyawan PT. Ikaindo Medan.
2. Skala motivasi berprestasi : disusun berdasarkan teori aspek-aspek motivasi berprestasi yang dikemukakan oleh Wenner dan Kerling (dalam Sinaga 2008), yaitu : bertanggung jawab, mencapai prestasi dengan sebaik-baiknya, memperhitungkan kemampuan diri dengan resiko sedang, ingin hasil yang konkrit dari usahanya, tidak senang membuang-buang waktu serta ulet dan gigih, memiliki antisipasi yang berorientasi ke depan. Skala ini terdiri dari 56 butir pernyataan yang valid dan reliabel dengan koefisien korelasi $r_{bt} = 0,540$ sampai $r_{bt} = 0,826$ dan indeks reliabilitas $r_{tt}' = 0,979$.
3. Skala iklim organisasi : disusun berdasarkan enam aspek iklim organisasi yang dikemukakan oleh Stringer (Wirawan, 2007) yaitu, struktur, standar-standar, tanggung jawab, pengakuan, dukungan, dan komitmen. Skala ini terdiri dari 33 butir pernyataan yang valid dan reliabel dengan koefisien korelasi $r_{bt} = 0,507$ sampai $r_{bt} = 0,824$ dan indeks reliabilitas $r_{tt}' = 0,962$.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil Analisis Regresi Dua Berganda, diketahui bahwa terdapat kontribusi yang signifikan antara motivasi berprestasi (X_1) dan iklim organisasi (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien $F_{reg} = 5.093$ dan $p = 0,008$ dimana $p < 0,050$. Berikut adalah rangkuman hasil perhitungan Analisis Regresi Berganda:

Tabel 1. Rangkuman Hasil Perhitungan Analisis Regresi

Sumber	JK	Db	RK	F	P
Regresi	389,691	2	194,846	5,0	0,008
Residu	3864,06	101	38,258	93	
	8				
Total	4253,760	103			

Keterangan :

- JK = Jumlah kuadrat
- RK = Rerata kuadrat
- F = Koefisien perbedaan
- P = Peluang terjadinya kesalahan

Kemudian dari perhitungan Analisis Regresi, dapat diketahui bobot sumbangan dari masing-masing variabel bebas dan variabel terikat. Berikut adalah tabel perbandingan bobot variabel bebas.

Tabel 2. Rangkuman Hasil Perhitungan Perbandingan Bobot Variabel Bebas

Variabel X	Korelasi Logus		Korelasi Parsial		Bobot Sumbangan Efektif SE %
	r_{xy}	P	r_{xy} sisa x	P	
X1	0,300	0,001	0,152	0,036	49,0 %
X2	0,299	0,001	0,138	0,017	58,9 %

Kriteria yang dipakai untuk menentukan tinggi rendahnya motivasi berprestasi, iklim organisasi dan produktivitas kerja pada karyawan PT. Ikaindo adalah dengan menggunakan prinsip kurva normal yang dibagi 5 bidang/daerah dengan menggunakan mean hipotetik sebagai titik tengah dalam kurva normal. Gambaran selengkapnya mengenai perbandingan mean/nilai rata-rata hipotetik

dengan mean/nilai rata-rata empirik dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik

VARIABEL	MEAN		KETERANGAN
	Hipotetik	Empirik	
Motivasi Berprestasi	140	198,10	Sangat tinggi
Iklim organisasi	82,5	116,75	Sangat baik
Produktivitas kerja karyawan		85,55	Bagus Sekali

Berdasarkan perbandingan kedua nilai rata-rata di atas (mean hipotetik dan mean empirik), maka dapat dinyatakan bahwa subjek penelitian ini memiliki motivasi berprestasi yang sangat tinggi dan memiliki iklim organisasi yang sangat baik, sedangkan produktivitas kerja karyawan yang diperoleh tergolong bagus sekali berdasarkan kriteria yang ditetapkan perusahaan.

DISKUSI

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan antara motivasi berprestasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Ini menandakan bahwa semakin tinggi motivasi berprestasi dan semakin baik iklim organisasi maka akan semakin bagus produktivitas kerja karyawan, dan sebaliknya semakin rendah motivasi berprestasi dan semakin buruk iklim organisasi maka akan semakin buruk produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mulyono (2004) yang membuktikan bahwa semakin tinggi motivasi berprestasi yang dimiliki oleh karyawan akan sangat mempengaruhi produktivitas kerjanya sehingga faktor motivasi perlu sangat diperhatikan oleh organisasi.

McClelland (dalam Mangkuncgara 2004) mengemukakan bahwa motivasi berprestasi seseorang sangat ditentukan oleh "virus mental" yang ada pada dirinya. Virus mental adalah

kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasinya secara maksimal. Virus mental yang dimaksud terdiri dari tiga dorongan kebutuhan, yaitu : *need of achievement* (kebutuhan untuk berprestasi), *need of affiliation* (kebutuhan untuk memperluas pergaulan), dan *need of power* (kebutuhan untuk menguasai sesuatu). Dengan demikian motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu pekerjaan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat yang terpuji.

Secara psikologis, kegairahan semangat seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh motivasi berprestasi. Tegasnya, setiap karyawan memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaannya secara bersemangat, bergairah, dan berdedikasi (Nawawi, 2007) sehingga hal tersebut akan menghasilkan produktivitas kerja yang baik.

Pendapat-pendapat tersebut di atas sejalan dengan temuan penelitian ini dimana motivasi berprestasi memberikan kontribusi yang signifikan terhadap munculnya produktivitas kerja karyawan yaitu sebesar 49,0%. Temuan lain menyatakan bahwa iklim organisasi juga memberikan kontribusi yang signifikan terhadap munculnya produktivitas kerja karyawan yaitu sebesar 58,9%.

Iklim organisasi merupakan persepsi seseorang karyawan tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Luthans (dalam Simamora, 2004) menyebutkan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Iklim kerja organisasi yang kondusif

terjadi jika organisasi berusaha memberikan kejelasan, penghargaan dan perhatian terhadap kehidupan kerja karyawannya. Organisasi mempertimbangkan tujuan-tujuan dan nilai-nilai karyawan dengan cara memberikan imbalan dan penghargaan yang layak dan sesuai kepada karyawannya (Eisenberger, *et. al.*, 2002). Imbalan dan penghargaan yang layak tersebut menghasilkan perasaan bangga pada karyawan, sehingga mempersempatkan segala bakat dan kemampuannya serta menunjukkan sikap kerja yang positif dan perilaku yang selalu berusaha meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja (Randall, *et. al.*, 1993).

Produktivitas kerja merupakan tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan untuk memenuhi keinginan konsumen. Produktivitas dimulai dari kebutuhan pelanggan dan berakhir pada persepsi pelanggan. Hal ini dapat diimplementasikan interaksi antara karyawan (pekerja) dan pelanggan yang mencakup (a) ketepatan waktu, berkaitan dengan kecepatan memberikan tanggapan terhadap keperluan-keperluan pelanggan; (b) penampilan karyawan, berkaitan dengan kebersihan dan kecocokan dalam berpakaian; (c) kesopanan dan tanggapan terhadap keluhan, berkaitan dengan bantuan yang diberikan dalam menyelesaikan masalah-masalah yang diajukan pelanggan (Gaspersz, 2003). Berarti produktivitas yang baik dilihat dari persepsi pelanggan bukan dari persepsi perusahaan. Persepsi pelanggan terhadap produktivitas jasa merupakan penilaian total atas kebutuhan suatu produk yang dapat berupa barang ataupun jasa.

Iklim kerja organisasi yang baik meningkatkan pemaknaan karyawan terhadap karakteristik peran, pekerjaan, kelompok kerja dan organisasi sehingga lingkungan kerja dipandang memberikan manfaat bagi kesejahteraan psikologis mereka (Dahesihsari, 2002). Karyawan mengembangkan keyakinan dan kepercayaan bahwa organisasi memperlakukan mereka secara adil dan

kompetan sehingga memunculkan usaha-usaha yang lebih besar untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan dan memenuhi tujuan-tujuan organisasi (Dipboye, *et. al.*, 1994). Menurut Agustina (1994), iklim organisasi yang baik mempercepat dan memberi tenaga pada pertumbuhan dan perkembangan perilaku karyawan sehingga menjadi lebih efektif dalam bekerja sehingga karyawan akan mencapai produktivitas kerja yang lebih baik.

Pendapat-pendapat di atas lebih menguatkan temuan penelitian ini yang menyatakan bahwa motivasi berprestasi dan iklim organisasi memberikan kontribusi yang cukup signifikan terhadap produktivitas kerja yang dimiliki karyawan PT. Ikaindo Medan.

Selain motivasi berprestasi dan iklim organisasi, banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yakni pendidikan dan pelatihan, dukungan teknologi, tingkat penghasilan, sikap kerja dan kepribadian, namun faktor-faktor tersebut tidak termasuk ke dalam penelitian ini. Hasil dari penelitian ini juga menetapkan bahwa motivasi berprestasi dan iklim organisasi memberikan pengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 69,2%. Dari hasil ini diketahui bahwa masih terdapat 30,8% pengaruh dari variabel lain terhadap produktivitas kerja karyawan.

SARAN

1. Kepada subyek penelitian : agar para karyawan mempertahankan iklim organisasi di lingkungan pekerjaannya dan motivasi berprestasi yang ada pada dirinya sehingga dapat lebih meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja.
2. Kepada organisasi : bagi manajemen PT. Ikaindo Medan serta semua jajarannya yang terkait disarankan agar hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kebijakan-kebijakan dalam mengadakan penyeleksian, pembinaan dan

pengembangan serta peningkatan produktivitas kerja karyawan.

3. Kepada peneliti selanjutnya : disarankan untuk mengkaji faktor-faktor lain yang berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan, diantaranya pendidikan dan pelatihan, dukungan teknologi, tingkat penghasilan, sikap kerja dan kepribadian, dimana faktor-faktor tersebut tidak termasuk ke dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2003. *Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, M. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Alex Media Kompetindo.
- Dessler, G. 1997. *Human Resource Management (Seventh Edition)*. London: Prince Hall International Inc.
- Gaspersz, Vincent. 2003. *Total Quality Management*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Handoko, T.H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Press.
- Hasibuan, M. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heiddjrachman dan Husnan, S. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Jarwadi, S. 2001. „Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT Deltomed Laboratories Wonogiri“, Tesis Tidak Dipublikasikan, Program Pascasarjana UMS, Surakarta.
- Martoyo, S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Nawawi. 1998. *Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Jakarta: Prenhalindo.
- Pareek, U. 1996. *Perilaku Organisasi: Seri Manajemen*. Jakarta: Ikrar Mandiri.
- Sekaran, U. 2003. *Research Methods for Business*. USA: John Wiley Inc.
- Siagian, S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudjana. 2002. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono dan Wibowo, E. 2002. *Statistik Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi dan Anwar, S. 2004. *Dasar-dasar Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: UII Press.
- Timpe, D.A. 1999. *Produktivitas: Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Alex Media Kompetindo.
- Wahyuddin, M. 2004. *Industri dan Orientasi Ekspor*. Surakarta: Muhammadiyah University Press.