

PERANAN ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Oleh : Husni

Abstrak

Penulisan makalah ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh peranan organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penulisan makalah ini menggunakan metode tinjauan literatur (library research). Dari pembahasan dapat disimpulkan bahwa budaya merupakan implementasi dari sikap atau perpaduan antara nilai-nilai yang ditanamkan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Budaya organisasi dan karyawan menjadi kriteria penting dalam menentukan pertumbuhan dan kesuksesan suatu perusahaan. Adanya budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Disamping budaya organisasi, kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja akan memberikan prestasi kerja yang baik, sedangkan bagi karyawan yang memiliki motivasi yang rendah tidak akan memberikan prestasi sebaik karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi. Semua itu tercermin melalui sikap karyawan dalam menghadapi pekerjaannya, antara lain ditandai dengan turunnya semangat kerja, cepat merasa bosan, sering absen, terlambat datang dan sebagainya yang pada akhirnya semua berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Kata kunci : peranan organisasi, motivasi dan kinerja

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang

Pengaruh perkembangan industri jasa yang cukup meningkat membuat tekanan persaingan bisnis semakin ketat, banyak perusahaan jasa di Indonesia mewajibkan karyawannya untuk meningkatkan keunggulannya disegala bidang dalam pencapaian kinerja yang maksimal. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu proses dalam

pencapaian target, sesuai dengan standar kinerja yang diterapkan dan diinginkan organisasi. Industri jasa merupakan industri yang berkembang dengan pesat di Indonesia. Perkembangan industri jasa telah merambah ke berbagai bidang, misalnya bidang perhotelan, pendidikan, hingga jasa medis. Industri jasa menuntut sumber daya yang tinggi untuk memuaskan pelanggan menjadi syarat wajib yang dipenuhi oleh pelaku di bidang jasa.

Sistem budaya kerja yang baik serta motivasi kerja yang tinggi akan mengarahkan anggota organisasi untuk mengeluarkan segala kemampuan terbaiknya sehingga tercapai tujuan organisasi dan pemenuhan kebutuhan individual. Pembinaan SDM di perusahaan harus diprioritaskan untuk meningkatkan kinerja, mengembangkan budaya organisasi yang mendukung penerapan inovasi dan fleksibel (Rivai dan Sagala, 2009). Sebuah budaya organisasi yang baik haruslah dapat meningkatkan kinerja baik individu ataupun organisasi.

Keberhasilan suatu perusahaan jugadipengaruhi oleh kinerja karyawan (*job performance*) atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan faktor motivasi.

peranan organisasi berfungsi untuk membentuk aturan atau pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Hal ini berarti budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Selain itu, tekanan utama dalam perubahan dan pengembangan budaya organisasi adalah mencoba untuk mengubah nilai-nilai, sikap dan perilaku dari anggota organisasi secara keseluruhan. Motivasi menurut Mc.Donald dalam Sardiman (2010) adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya "*feeling*" dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.

Penelitian yang dilakukan oleh Listianto dan Setiaji (2007) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian terdahulu, hubungan antara motivasi dan kinerja berbanding lurus, artinya bahwa semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi.

1.2. Tujuan Penulisan

Penulisan makalah ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

1.3. Metode Penulisan

Penulisan makalah ini menggunakan metode tinjauan literatur (*library research*).

2. Landasan Teori

2.1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hal penting dalam suatu organisasi dimana sebagai jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Menurut Robbins (2006), kinerja merupakan pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan merupakan hal yang selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi. Kinerja ini menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Bernardin dan Russel (dalam Ruky, 2002) memberikan pengertian kinerja sebagai berikut: *"Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a time period.* Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

Dessler (2009) berpendapat bahwa kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya. Sedangkan Mangkunegara(2009) mendefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mathis dan Jackson (2002) lebih lanjut memberikan standar kinerja seseorang yang dilihat kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Standar kinerja tersebut ditetapkan berdasarkan kriteria pekerjaan yaitu menjelaskan apa-apa saja yang sudah diberikan organisasi untuk dikerjakan oleh karyawannya, oleh karena itu kinerja individual dalam kriteria pekerjaan haruslah diukur, dibandingkan dengan standar yang ada dan hasilnya harus dikomunikasikan kepada seluruh karyawan.

2.2. Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2006) terdapat enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil

output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Fuad Mas'ud (2004) mendefinisikan bahwa kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia tinggi dimaksudkan guna meningkatkan perusahaan secara keseluruhan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas keluaran, kualitas keluaran, jangka waktu keluaran, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.

2.3. Faktor Pencapaian Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (1985) yang dikutip oleh Mangkunegara (2010), berikut penjelasannya:

1. Faktor Kemampuan (*Ability*), secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (knowledge + skill). Artinya, pemimpin dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari - hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor Motivasi, motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Menurut A. Dale Timple (1992) yang dikutip oleh Mangkunegara (2010), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Faktor internal dan faktor eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang. Jenis atribusi yang dibuat para karyawan memiliki sejumlah akibat psikologis dan berdasarkan kepada tindakan. Seseorang karyawan yang menganggap kinerjanya baik berasal dari faktor internal seperti kemampuan atau upaya, diduga orang tersebut akan mengalami lebih banyak perasaan positif tentang kinerjanya dibanding dengan jika dia menghubungkan kinerjanya yang baik dengan faktor eksternal.

2.4. Pengertian peranan Organisasi

Nilai-nilai atau norma-norma sebagai unsur budaya manusia, hidup dan berkembang secara dinamis sesuai dengan kondisi organisasi dan menjadi kendali cara berpikir, bersikap dan

berperilaku hidup bersama dalam kebersamaan sebagai sebuah organisasi. Nilai-nilai atau norma-norma itulah yang kemudian menjadi budaya organisasi. Schein (2009) mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola asumsi bersama yang dipelajari oleh suatu kelompok dalam memecahkan masalah melalui adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja cukup baik untuk dipertimbangkan kebenarannya, oleh karena itu, untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk melihat, berpikir, dan merasakan kaitannya dengan masalah-masalah yang ada.

Suatu budaya organisasi tidak muncul begitu saja. Bila sudah terbentuk mantap, budaya tidak akan menghilang begitu saja. Budaya awal, berasal dari filosofi pendiri organisasi. Hal ini selanjutnya sangat mempengaruhi kriteria yang digunakan dalam proses penerimaan karyawan baru. Para pendiri organisasi secara tradisional memiliki pengaruh yang dominan dalam membentuk budaya awal. Dikarenakan para pendiri tersebut memiliki ide yang masih asli, mereka biasanya juga memiliki sesuatu tentang cara bagaimana ide-ide tersebut bisa terpenuhi. Robbins (2006) mendefinisikan bahwa budaya organisasi adalah sebagai suatu sistem makna yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain.

Budaya organisasi dihasilkan dari asumsi para pendiri dengan apa yang dipelajari selanjutnya oleh anggota awal organisasi, dari pengalaman mereka sendiri. Sumber yang paling pokok dan awal dalam menciptakan budaya, adalah pendirinya. Langkahnya harus dimulai dari :

1. Berbagai pengetahuan.
2. Praktek atau amalkan pengetahuan.
3. Kembangkan keterampilan dan kemampuan yang sesuai.
4. Miliki sikap yang konsisten dalam menanggapi berbagai hal.
5. Tampilkan karakter sesuai kebiasaan dalam berbagai kesempatan.

Selanjutnya diseleksi orang yang memiliki pengetahuan, keterampilan kepemimpinan dan keteladanan untuk melanjutkan

pelaksanaan kegiatan sesuai dengan kaidah dan norma dari para pendirinya. Komitmen manajemen puncak yang diperagakan amat menentukan implementasi perubahan budaya organisasi. Wujudnya dapat berupa penetapan keputusan yang terkait dengan pembentukan budaya baru, tindakan dan keterlibatan pimpinan puncak dan besarnya sumber daya yang dialokasikan. Perkembangan selanjutnya dari konsep budaya ini diteruskan oleh banyak pakar organisasi, sehingga akhirnya kata budaya menjadi bagian yang erat dengan beragam aspek pengembangan organisasi. Saat inilah kita mengenal istilah budaya organisasi.

2.5. Karakteristik peranan Organisasi

Robbins (2006) menyebutkan bahwa peranan organisasi memiliki sejumlah karakteristik penting, antara lain sebagai berikut :

1. Inovasi dan pengambilan risiko, sejauh mana para karyawan didorong agar inovatif dan mengambil risiko.
2. Perhatian terhadap detail, sejauh mana karyawan diharapkan memperlihatkan presisi (kecermatan), analisis, dan perhatian terhadap detail.
3. Orientasi hasil, sejauh mana manajemen memutuskan perhatian pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
4. Orientasi orang,sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan dampak hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.
5. Orientasi tim, sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan berdasar tim, bukan berdasar pada individu.

Secara individu maupun kelompok, seseorang tidak akan terlepas dengan budaya organisasi dan pada umumnya mereka akan dipengaruhi oleh keanekaragaman sumber-sumber daya yang ada sebagai stimulus seseorang bertindak.

Robert dan Angelo (dalam Abdullah dan Arisanti herlin, 2010) menyebutkan tiga definisi karakter budaya organisasi yang penting yaitu:

1. Budaya organisasi diberikan kepada para karyawan baru melalui proses sosialisasi.
2. Budaya organisasi mempengaruhi perilaku kita di tempat kerja.
3. Budaya organisasi berlaku pada dua tingkat yang berbeda.

Misalkan, bila sebuah perusahaan benar-benar menyediakan layanan berkualitas tinggi, para karyawan akan lebih cenderung menyesuaikan perilaku merespons protes konsumen dengan cepat. Para karyawan dapat memberikan layanan berkualitas tinggi karena pengalamannya saat mereka berinteraksi dengan para pelanggan.

Dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan budaya organisasi adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan perilaku para anggota organisasi. Dalam masyarakat, budaya organisasi mempengaruhi nilai-nilai atau etika individu, sikap, asumsi-asumsi dan harapan-harapan individu. Perpaduan budaya masyarakat dan budaya organisasional dapat menghasilkan dinamika di dalam suatu organisasi.

1.6. Budaya Organisasi

Veithzal Rivai (2009) menjabarkan beberapa fungsi organisasi dalam bukunya di mana budaya organisasi melakukan sejumlah fungsi di dalam sebuah organisasi, yaitu:

1. Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara suatu organisasi dengan organisasi yang lain.
2. Budaya memberikan identitas bagi para anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dan pada kepentingan individu.
4. Budaya itu meningkatkan kemantapan sistem sosial.
5. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu serta membentuk sikap dan perilaku karyawan.

Dengan demikian, fungsi budaya organisasi adalah sebagai perekat sosial dalam mempersatukan anggota-anggota untuk

mencapai tujuan organisasi berupa ketentuan nilai-nilai yang harus dikatakan dan dilakukan oleh anggota-anggota organisasi. Budaya organisasi dapat pula berfungsi sebagai kontrol atas perilaku anggota-anggota organisasi.

2.7. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan suatu bentuk pendorong atau penggerak bagi seseorang untuk berusaha keras mencapai atau mendapatkan apa yang ingin dicapai. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Konsep motivasi, merupakan sebuah konsep penting studi tentang kinerja individual. Dengan demikian motivasi berarti pemberian motif, atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.

Herzberg (dalam Robbins, 2006) memperkenalkan teori motivasi higiene atau yang sering disebut dengan teori dua faktor, yang berpendapat bahwa hubungan individu dengan pekerjaannya merupakan hubungan dasar dan bahwa sikap seseorang terhadap kerja sangat menentukan kesuksesan atau kegagalan individu tersebut. Herzberg (dalam Robbins, 2006) juga menyatakan bahwa terdapat faktor yang diinginkan seseorang terhadap pekerjaan mereka. Dari faktor yang dikategorikan, diketahui bahwa respon mereka yang merasa senang berbeda dengan respon mereka yang tidak senang. Beberapa faktor tertentu cenderung secara konsisten terkait dengan ketidakpuasan kerja.

Mangkunegara (dalam Brahmasari, 2008) menyatakan: “motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Kreitner dan Kinicki (2008). Motivasi adalah kumpulan proses psikologis yang menyebabkan pergerakan, arahan, dan kegigihan dari sikap sukarela yang mengarah pada tujuan. Dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu kumpulan proses psikologis yang memiliki kekuatan di dalam diri seseorang yang menyebabkan pergerakan, arahan, usaha, dan kegigihan dalam menghadapi rintangan untuk mencapai suatu tujuan.

Motivasi dapat dibedakan berdasarkan jenis-jenisnya. Ada jenis motivasi yang terjadi karena keinginan seseorang yang ingin mendapatkan sesuatu. Jenis motivasi lain yaitu motivasi yang terjadi karena seseorang tersebut ingin mengejar target yang telah ditentukan agar berhasil sesuai dengan apa yang diharapkan. Mangkunegara (2004) terdapat dua faktor yang mempengaruhi perilaku manusia yaitu :

1. Motivasi intrinsik

Motivasi dapat pula dibangkitkan dari dalam atau sering disebut motivasi internal. Sasaran yang ingin dicapai berada dalam individu itu sendiri. Karyawan dapat bekerja karena tertarik dan senang pada pekerjaannya, karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan memberikan makna, kepuasan dan kebahagiaan kepada dirinya. Adapun faktor intrinsik terdiri dari upah, keamanan kerja, kondisi kerja, status prosedur perusahaan dll.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi yang dibangkitkan karena mendapatkan rangsangan dari luar merupakan motivasi eksternal. Faktor ekstrinsik adalah prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan untuk berkembang, peraturan, kebijakan perusahaan, interaksi antar karyawan, dan lain sebagainya. Faktor pemeliharaan yang merupakan kondisi ekstrinsik dari karyawan yang akan menimbulkan ketidakpuasan dan faktor motivator merupakan faktor yang menggerakkan motivasi.

3. Pembahasan

3.1. Organisasi dan Kinerja Karyawan

Dalam sebuah perusahaan, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan, keterlibatan SDM dalam perusahaan akan tampak dalam bentuk tenaga kerja karyawan sebagai sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan faktor penting bagi peningkatan produktifitas atau kemajuan sebuah perusahaan. Sebuah perusahaan harus mampu memfasilitasi tumbuhnya budaya organisasi serta memahami pentingnya menjadikan sumber daya manusia yang dimiliki bisa dikelola dengan baik. Budaya merupakan implementasi dari sikap atau perpaduan antara nilai-nilai yang ditanamkan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Budaya organisasi dan karyawan menjadi kriteria penting dalam menentukan pertumbuhan dan kesuksesan suatu perusahaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh I Kadek Mei Arimbawa dan A.A Sagung Kartika Dewi (2010) mengenai *"Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Jimbaran Puri Bali"*, diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan. Kemudian, hubungan antara Budaya Organisasi ditunjukkan pula pada penelitian yang dilakukan oleh Brahmasari dan Agus Suprayetno (2008) mengenai *"Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)"*. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Lebih lanjut, hubungan antara Budaya Organisasi dan Kinerja karyawan dibuktikan pula pada penelitian yang dilakukan oleh Olu Ojo (2009) mengenai *"Impact Assesment of Corporate Culture On Employee Job Performance in Nigerian Banking Industry"* yang ditetapkan sebelumnya. Sedangkan apabila dilihat dari segi pasif atau statis, motivasi akan tampak sebagai kebutuhan sekaligus sebagai perangsang untuk dapat menggerakkan, mengerahkan, dan mengarahkan potensi

serta daya kerja manusia tersebut ke arah yang diinginkan. Dalam literatur perilaku organisasi, berbagai penelitian mengindikasikan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Listianto dan Setiaji (2007) mengenai "*Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta)*", diperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Di samping itu, hubungan antara Motivasi dan Kinerja karyawan juga dikemukakan pada penelitian Andre Wijaya dan Suhaji (2012) mengenai "*Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*".

3.2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Organisasi haruslah menjadi alat atau sarana untuk memenuhi kebutuhan individu. Meskipun demikian, organisasi didirikan tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan perseorangan, tetapi juga berhubungan dengan kelangsungan hidup organisasi tersebut melalui produktivitas. Pencapaian produktivitas digabungkan dengan pemenuhan kebutuhan karyawan hendaknya menjadi perhatian semua organisasi.

Dalam hal ini, peranan motivasi adalah penting bagi para manajer karena dengan adanya motivasi ini, diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Oleh karenanya, kemampuan untuk memotivasi bahwa merupakan keterampilan manajerial yang perlu dikuasai oleh setiap manajer organisasi, dan manajer sendiri sebenarnya mempunyai tanggungjawab untuk membantu bawahannya untuk melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Akan tetapi manajer tidak akan dapat mempengaruhi bawahan apabila ia tidak memahami apa yang menjadi kebutuhan para karyawan. Dengan demikian, keberhasialan untuk mendorong bawahan dalam rangka mencapai produktivitas kerja melalui pemahaman motivasi kerja yang ada di luar diri pekerja akan sangat membantu dalam mencapai produktivitas kerja secara

optimal.

Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja akan memberikan prestasi kerja yang baik, sedangkan bagi karyawan yang memiliki motivasi yang rendah tidak akan memberikan prestasi sebaik karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi. Semua itu tercermin melalui sikap karyawan dalam menghadapi pekerjaannya, antara lain ditandai dengan turunnya semangat kerja, cepat merasa bosan, sering absen, terlambat datang dan sebagainya yang pada akhirnya semua berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Sudarwan (2004 : 140) menyatakan bahwa motivasi rendah akan merugikan produktivitas kelompok. Perilaku anggota yang hanya ingin memenuhi kebutuhan atau kepentingan diri sendiri akan mengurangi rasa kepuasan anggota lainnya, karena itu akan timbul konflik. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan negatif antara produktivitas dengan keinginan mementingkan diri sendiri. Susana kerja adalah salah satu faktor penentu produktivitas kelompok.

Dengan adanya pemberian motivator yang efektif diharapkan perilaku sumber daya manusia yang mengacu pada peningkatan produktivitas tenaga kerja bisa dibentuk. Oleh karena itu, motivasi kerja menjadi subjek yang sangat penting karena secara fungsional dianggap mempunyai kaitan dengan produktivitas sumber daya manusia melalui peningkatan kinerja karyawan.

4. Penutup

Sebuah perusahaan harus mampu memfasilitasi tumbuhnya budaya organisasi serta memahami pentingnya menjadikan sumber daya manusia yang dimiliki bisa dikelola dengan baik. Budaya merupakan implementasi dari sikap atau perpaduan antara nilai-nilai yang ditanamkan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Budaya organisasi dan karyawan menjadi kriteria penting dalam menentukan

pertumbuhan dan kesuksesan suatu perusahaan. Adanya budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Disamping budaya organisasi, kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja akan memberikan prestasi kerja yang baik, sedangkan bagi karyawan yang memiliki motivasi yang rendah tidak akan memberikan prestasi sebaik karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi. Semua itu tercermin melalui sikap karyawan dalam menghadapi pekerjaannya, antara lain ditandai dengan turunnya semangat kerja, cepat merasa bosan, sering absen, terlambat datang dan sebagainya yang pada akhirnya semua berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. PT Rineka Cipta, Bengkulu.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo 2003. *Perilaku Organisasi*, Terjemahan: Erly Suandy, Edisi Pertama, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Listianto, Tony dan Bambang Setiaji, 2007. Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta). <http://www.damandiri.or.id>. Diakses Tanggal 29 Agustus 2015
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P., 1996. *Perilaku Organisasi* Jilid II, Alih Bahasa Hadayana Pujaatmaka. Prenhalindo, Jakarta.
- Ruky, A.S. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

Sardiman, A M. 2010. *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*. Penerbit Rajawali Pers: Jakarta.

