MOTIVASI BERPRESTASI DI TINJAU DARI PERSEPSI KARYAWAN TERHADAP PROMOSI JABATAN

S K R I P S I

Disusun Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Mencapai Derajat Sarjana S-1 Psikologi

Disusun oleh :

ARDHIMAZ RINALDI
F 100 030 084

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2010

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu organisasi, salah satu faktor penting dalam menunjang keberhasilan adalah faktor sumber daya manusia yaitu karyawan. Karyawan memiliki peranan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Perilaku manusia membentuk struktur organisasi, memanfaatkan teknologi, mengadakan tanggapan terhadap variasi dan tekanan lingkungan organisasi yang akhirnya memberikan sumbangan bagi tercapainya tujuan organisasi.

Menurut McClelland (dalam Thoha, 2002), manusia memiliki banyak motivasi dasar yang berperan penting dalam dunia kerja yaitu motivasi berprestasi *(n – Ach)*, motivasi berkuasa *(n – Pow)*, dan motivasi berafiliasi *(n – Aff)*. Dari ketiga motivasi dasar tersebut, motivasi berprestasi memiliki peranan yang sangat besar dan menempati unsur terpenting yang harus dimiliki karyawan dalam dunia kerja. Sebab motivasi merupakan kemampuan usaha yang dilakukan seseorang untuk meraih tujuan dan disertai dengan kemampuan individu untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhannya.

Hasil survei WorkIndonesia 2005 (www.WorkIndonesia.com, 2008) menyatakan bahwa karyawan bertahan di satu perusahaan boleh jadi karena belum adanya tawaran yang lebih baik. Barangkali itu yang menyebabkan, para karyawan tetap ingin pindah ke perusahaan lain bila kesempatan itu datang. Hasil survei WorkIndonesia menyatakan Karyawan Indonesia menilai pemimpin

mereka lebih baik dari rata-rata Asia Pasifik dalam menarik simpatik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan. Sebanyak 58% responden menilai pimpinan perusahaan melakukan tugasnya dengan baik dalam mempertahankan karyawan (20% lebih tinggi dari rata-rata Asia Pasifik); 55% merasa pimpinan mereka dapat memotivasi karyawan dengan baik (15% lebih tinggi dari rata-rata Asia Pasifik. Hal ini adalah masukan yang berharga bagi perusahaan dalam mengelola sumberdaya manusia sebagai aset terpenting perusahaan. Motivasi seseorang inilah yang akan ikut serta dalam menentukan dari sebuah instansi atau sebuah organisasi akan mengalami suatu kemajuan ataupun kemunduran, seyogyanya temuan ini ditindaklanjuti dengan strategi dan langkah yang tepat.

Motivasi dipandang sebagai suatu ciri pribadi yang dapat dibedakan menurut jenis ataupun tingkatan kekuatannya. Menurut Robbins (dalam Ninawati 2002) mengungkapkan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual. Unsur ”upaya” merupakan ukuran intensitas. Bila seseorang termotivasi ia akan mencoba kuat-kuat. Upaya yang harus dilakukan adalah upaya yang diarahkan ke, dan konsisten dengan tujuan-tujuan organisasi/lembaga. Upaya itu bukan hanya intensitas tetapi juga kualitasnya yang berkaitan dengan proses pemenuhan kebutuhan organisasi.

Perilaku seseorang dipengaruhi oleh persepsi dan sikap, seseorang berperilaku baik atau buruk akan dipengaruhi persepsi dan sikapnya terhadap sesuatu (Lingkungan). Berdasarkan pandangan tersebut, persepsi seseorang

terhadap lembaga akan menentukan perilakunya dalam bekerja. sekaligus menunjukkan sikap seseorang terhadap lembaga. Hal yang paling sering terlihat adalah persepsi atasan terhadap bawahannya atau sebaliknya, saling bertentangan (Zulfinawati, 2004).

Dalam meniti kariernya, seorang karyawan dinilai dari prestasi kerjanya dan bukan dari kriteria-kriteria yang subyektif seperti nepotisme dan kriteria lain sejenisnya, tetapi lebih kepada pertimbangan kemampuan seorang karyawan memberikan kontribusinya untuk kepentingan perusahaan secara keseluruhan. Hal ini sangat penting karena persepsi karyawan tentang adil dan tidaknya kriteria-kriteria itu sangat mempengaruhi motivasi berprestasinya.

As'ad (1995) mengemukakan motivasi berprestasi karyawan dalam bekerja di suatu perusahaan (dalam hal ini bank) yang baik akan memberikan dampak positif, baik bagi diri individu maupun pihak bank. Sikap positif yang ditunjukkan karyawan terhadap perusahaan, merupakan cerminan motivasi berprestasi pada diri karyawan tinggi. Pengelola bank, dalam konteks ini harus memberikan jalan terbaik, dengan jalan lebih memperhatikan para karyawan agar mereka dapat bekerja secara efektif. Motivasi berprestasi menjadi komponen yang sangat berperan dalam mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas. Karyawan memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan mempunyai semangat, keinginan dan energi yang besar dalam diri individu untuk bekerja seoptimal mungkin. Motivasi berprestasi karyawan yang tinggi akan membawa dampak positif bagi perusahaan dan meningkatkan daya saing.

Selain yang ada dalam diri, setiap karyawan mempunyai pengalaman pribadi yang berbeda-beda pula. Dalam hal ini persepsi tersebut khususnya yang berhubungan dengan bidang pekerjaan. Sependapat dengan hal diatas Mangkunegara (1993) mengatakan bahwa persepsi merupakan suatu proses pemberian arti atau makna terhadap lingkungan.

Salah satu alur untuk meningkatkan prestasi karyawan yaitu dengan promosi jabatan. Promosi jabatan sering dipersepsikan berbeda antara karyawan satu dengan karyawan yang lain, promosi jabatan yang tidak sesuai dengan yang diharapkan dapat menyebabkan ketidakpuasan karyawan yang berakibat pada timbulnya tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan, seperti produktivitas menurun, pemogokan kerja, dan tuntutan dimana-mana. Secara umum karyawan menginginkan kemajuan dalam hal karirnya, hal tersebut dapat dicapai melalui jalur atau jenjang yang biasanya sudah ada dalam perusahaan atau organisasi yang sifatnya memberikan kesempatan pada karyawan dalam kualifikasi tertentu untuk lebih maju. Mengenai bagaimana bentuk pelaksaaan promosi jabatan ini tergantung dari masing-masing kebijaksanaan dan kebutuhan serta kondisi dari perusahaan atau organisasi. Promosi jabatan tidak terlepas dari unsur manajemen sumber daya manusia, promosi jabatan sebagai kegiatan manajemen SDM pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Pelaksanaan pekerjaan yang semakin baik dan meningkat itu berpengaruh langsung pada peluang bagi seorang pekerja untuk memperoleh posisi atau jabatan yang diharapkan. Oleh

karena itu merupakan suatu keharusan dari pada manajer untuk selalu memikirkan dan merencanakan promosi jabatan pegawainya (Purwandari, 2007)

Perusahaan atau organisasi harus mendukung karyawan dalam hal menyangkut kepentingan karyawan termasuk dalam hal kesempatan untuk maju. Perusahaan atau organisasi jika hanya mementingkan kepentingan usahanya tanpa memikirkan serta mendukung kepentingan karyawan maka akan menimbulkan persepsi yang kurang baik terhadap perusahaan atau organisasi tersebut dalam diri karyawan. Akibatnya karyawan yang bersangkutan tidak termotivasi untuk lebih berprestasi dalam melakukan pekerjaannya, sehingga produktivitasnya akan statis dan akhirnya akan berpengaruh buruk pula bagi jalannya produktivitas perusahaan atau organisasi secara keseluruhan (Dalam Ninawati, 2002)

Dunia perbankan sejak bulan Juli 1997 menunjukkan kondisi yang sangat memprihatinkan, ditandai dengan semakin memburuknya kinerja karyawan dan melambatnya kegiatan bank dalam menjalankan fungsinya. Faktor penyebabnya antara lain adalah melemahnya manajemen bank (tidak profesional) dan minimnya kepatuhan karyawan terhadap kode etik. Dampak dari krisis perbankan yang dapat dilihat dari sektor riil adalah meningkatnya pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap karyawan dan banyaknya sektor usaha yang mengalami kemacetan. Berkaitan dengan motivasi berprestasi yang sangat penting dalam operasi perusahaan, dewasa ini kerugian yang dialami PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) merupakan akibat dari resiko operasional yang disebabkan oleh lemahnya sumber daya manusia perusahaan, serta sistem dan prosedur yang ada, antara lain Peraturan Pemerintah mengenai ketenagakerjaan belum kondusif

dengan keadaan perusahaan. Di lain pihak, adanya persaingan antar perusahaan bank yang semakin meningkat, menuntut perusahaan untuk beroperasi secara efektif dan efisien. Kerugian yang dialami Bank BRI dalam hal rekrutmen adalah perusahaan seringkali menanggung berupa pembayaran biaya pesangon yang cukup tinggi pada saat akan melaksanakan operasi perusahaan yang lebih efektif. Adanya kenyataan ini mendorong perubahan sistem rekrutmen sumber daya manusia PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero). (www.perbankkan indonesia.com, 2008)

Salah satu permasalahan di Bank Jateng berkaitan dengan promosi jabatan adalah kurangnya transparansi dalam pemberian promosi jabatan bagi karyawan. Sebagai contoh seorang karyawati yang meniti karir dari bawah karena memiliki prestasi menonjol seharusnya mendapat promosi ke jenjang atau jabatan yang lebih tinggi dibandingkan karyawan lainnya namun kenyataannya justru karyawan lain yang prestasinya kurang menonjol yang mendapatkan kesempatan memegang jabatan tersebut. Hal ini tentu saja dapat berpengaruh terhadap motivasi berprestai semua karyawan yang bekerja di bank tersebut.

Melihat hal tersebut diatas bahwa dengan adanya suatu persepsi terhadap promosi jabatan yang lebih baik, maka secara tidak langsung karyawan akan termotivasi untuk berprestasi dalam bekerja. Karyawan memandang promosi jabatan sebagai peningkatan karir dalam jenjang pekerjaannya sehingga merasa termotivasi untuk lebih berprestasi, bahkan dengan hal tersebut dapat berpengaruh pada perusahaan dan apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.

Seiring dengan promosi jabatan tersebut, gaji besar dan fasilitas komplit tela h menanti. Tetapi, apakah motivasi berprestasi mengikuti perubahan tersebut, inilah yang jadi soal, padahal motivasi berprestasi seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor. Manullang (1994) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi antara lain : rasa aman, tipe pekerjaan, nama baik perusahaan, gaji atau upah, pimpinan dan rekan kerja, kondisi lingkungan, fasilitas, kesempatan untuk maju.

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka peneliti ingin mengetahui apakah ada hubungan antara motivasi berprestasi karyawan dengan persepsi terhadap promosi jabatan? Untuk itulah peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul : ''Motivasi Berprestasi di Tinjau Dari Persepsi Karyawan Terhadap Promosi Jabatan ".

B.Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah ada hubungan motivasi berprestasi dengan persepsi terhadap promosi jabatan.
2. Mengidentifikasi tingkatan motivasi berprestasi karyawan pada subyek penelitian.
3. Pengaruh persepsi terhadap promosi jabatan dengan motivasi berprestasi pada subjek penelitian.

C. Manfaat Penelitian

Secara praktis penelitian ini bermanfaat bagi pimpinan dan karyawan perusahaan untuk mengetahui proses persepsi terhadap promosi jabatan dan motivasi berprestasi kepada karyawan secara tepat sehingga bisa sebagai alat bantu perusahaan untuk penunjang keberhasilan dari tujuan perusahaan tersebut. Di samping itu hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberi masukan bagi pimpinan dan karyawan tentang persepsi terhadap promosi jabatan dengan motivasi berprestasi dalam menciptakan pola atau sistem promosi yang lebih baik dalam upaya peningkatan motivasi berprestasi karyawan.

Hasil penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan kontribusi pemahaman kepada ilmuwan psikologi dan peneliti selanjutnya tentang hubungan persepsi terhadap promosi jabatan dengan motivasi berprestasi pada subjek penelitian, sehingga dapat menjadi kajian dalam pengembangan ilmu pengetahuan psikologi industri.