

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP PENGHARGAAN
DENGAN MOTIVASI BERPRESTASI PADA KARYAWAN
CV. SARI ALAM SUKOHARJO**

S K R I P S I

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Derajat
Sarjana S-1 Psikologi



Disusun Oleh

Slamet Wijianto
F 100 970 341

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2010**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keinginan individu bersumber pada kebutuhan masing-masing individu. Masing-masing individu meletakkan titik berat yang berlainan mengenai kebutuhan dan keinginannya. Apabila kebutuhan dan keinginan tersebut tidak dapat dicapai, manusia akan berusaha mencapainya dengan bekerja sama dengan orang lain atau memasuki suatu organisasi dan di sini pulalah dimulai karir seseorang sebagai anggota organisasi. Robbins (2008) mengemukakan kebutuhan merupakan satu dari tiga unsur kunci dalam definisi 'motivasi', sementara dua unsur yang lain adalah upaya dan tujuan organisasi. Banyak orang keliru memandang motivasi sebagai suatu ciri pribadi, dimana beberapa orang memilikinya, sementara yang lain tidak. Beberapa manajer dalam praktiknya mencap karyawan yang tampaknya kekurangan motivasi sebagai malas. Cap semacam ini mengandaikan individu malas atau kekurangan motivasi, walau sebenarnya motivasi merupakan akibat dari interaksi individu dengan situasi.

Berdasarkan analisis dari Robbins (2008) di atas maka tidak terlalu mengherankan apabila dalam suatu organisasi akan banyak melihat ada individu yang begitu rajin dan tekun dalam bekerja, selalu berusaha mencapai prestasi yang lebih baik, dan tidak mudah puas dengan hasil yang telah dicapai, sementara ada pula orang sudah merasa puas dengan prestasi yang sedang-sedang saja dan tidak terdorong untuk meraih prestasi yang lebih baik lagi. Bahkan ada juga individu yang terlihat asal-asalan saja dalam bekerja, mudah putus asa, dan menganggap tugas yang diterima sebagai beban.

Motivasi berprestasi tersebut besar sekali peranannya dalam mempengaruhi kehidupan manusia. Seperti dikatakan Hermans (Yunita, 2000) motivasi berprestasi sebagai usaha untuk meningkatkan atau mempertahankan kemampuan pribadi setinggi mungkin dalam segala bentuk aktivitas. Mc.Clelland (1995) menambahkan dalam motivasi berprestasi terdapat kecenderungan berprestasi dalam menyelesaikan suatu aktivitas atau pekerjaan dengan usaha yang aktif sehingga memberikan hasil yang terbaik. Kebutuhan berprestasi tercermin dari perilaku individu yang selalu mengarah pada suatu standard keunggulan. Di sini berarti seseorang yang motivasi berprestasinya tinggi apabila memperoleh tugas atau pekerjaan maka ia akan mengerjakannya dengan bersungguh-sungguh dan berusaha memberikan hasil yang terbaik. Sebaliknya, individu yang motivasi berprestasinya rendah akan menjalankan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan kurang bersungguh-sungguh dan kurang terpacu untuk berusaha memberikan hasil yang maksimal.

Hal tersebut tampak pada survey yang dilakukan oleh peneliti yang menunjukkan rendahnya motivasi berprestasi pada CV.Sari Alam Sukoharjo, yaitu ditandai dengan perilaku tidak adanya tanggung jawab pada pekerjaan seperti tidur pada saat jam kerja, tidak tercapainya target penjualan seperti yang diharapkan perusahaan dan setiap diberi pekerjaan penyelesaian tugasnya minimal. Tohardi dalam Kurniawati (2000) menggambarkan kasus rendahnya motivasi berprestasi ditunjukkan oleh seorang pesuruh disebuah kantor yang terlambat datang, akibatnya ruangan kerja di kantor tersebut semuanya terkunci, sehingga kegiatan dikantor tersebut lumpuh total, karena tidak ada satu pegawai yang dapat melakukan aktivitasnya, sehingga mengganggu produksi hari itu. Contoh tersebut dapat kita lihat bahwa ketidakdisiplinan pribadi sebagai perwujudan dari rendahnya motivasi berprestasi dapat merusak aktivitas organisasi atau perusahaan

Berbagai kasus di atas menunjukkan tentang rendahnya motivasi berprestasi yang berakibat pada menurunnya kinerja perusahaan. Ada beberapa faktor yang dapat pengaruh terhadap motivasi kerja, antara lain yaitu persepsi terhadap penghargaan. Mendukung ulasan tersebut Herman (Setiawan, 1996) mengatakan bahwa pemaksimalan kinerja para pegawai yaitu dengan memberikan kesempatan untuk mendapatkan penghargaan/reward agar sepadan tingkat tanggung jawab terhadap perusahaan. Diberikannya penghargaan pada karyawan dapat mendorong karyawan merasa tenang dan bersemangat dalam menjalankan tugasnya sehingga dapat memperbesar tingkat produktifitas. Reward merupakan daya tarik yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu karena bisa mendapat imbalan yang memuaskan kebutuhannya. Sebaliknya apabila penghargaan yang diberikan kurang dipahami baik oleh karyawan maka karyawan akan mengembangkan bentuk-bentuk perilaku yang mengindikasikan rendahnya motivasi kerja seperti unjuk rasa, mogok kerja dan atau sabotase seperti yang dialami oleh karyawan Dagadu (Ningrum, 2007). Para karyawan melakukan mogok kerja atas dasar karena adanya penilaian negatif terhadap *reward* atau penghargaan dari perusahaan tersebut. Pihak perusahaan kemudian berusaha mencari akar permasalahan ini yang akibatnya juga berdampak besar pada produktivitas perusahaan.

Sebuah contoh kasus yang terjadi di sebuah perusahaan Lincoln Electric suatu perusahaan yang berlokasi di Cleveland dimana para pekerjanya menerima penghargaan atau upah menurut berapa produk yang dihasilkan tanpa upah jam-jam minimum yang dijamin. Sistem insentif berbagi-laba yang diterapkan perusahaan tersebut memberikan manfaat positif baik untuk perusahaan maupun karyawannya. Seorang eksekutif perusahaan memperkirakan bahwa produktivitas keseluruhan Lincoln kira-kira dua kali produktivitas pesaing domestiknya. Perusahaan meraih laba tiap tahun sejak titik terparah

Depresi 1930-an dan tidak pernah meleset memberikan deviden kuartalan. Selain itu tingkat keluarnya karyawan Lincoln termasuk yang terendah dalam industri Amerika Serikat. (Robbins, 2008).

Beberapa uraian dan contoh kasus di atas menunjukkan bahwa penghargaan merupakan determinasi yang penting terhadap motivasi berprestasi. Seperti dinyatakan oleh Nawawi (1997) penghargaan adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi yang dinyatakan atau dinilai dalam bentuk materi maupun non materi yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, UU dan peraturan yang dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja atau penerima kerja. Jadi persepsi terhadap penghargaan adalah penilaian atau interpretasi karyawan terhadap sistem penghargaan, baik yang bersifat penghargaan dalam bentuk materi maupun non materi yang diberikan oleh perusahaan.

Reward (penghargaan) dapat memberikan kepuasan kepada karyawan. Lawler (Susanto, 2002) menyatakan bahwa *reward* (penghargaan) dapat memberi kepuasan pada karyawan jika memenuhi beberapa kondisi. Seperti dalam pencapaian target pada suatu pekerjaan, perusahaan memberikan penghargaan berupa bonus. Sebagai contoh seorang pegawai yang semula kurang puas dan tidak termotivasi dengan pekerjaannya, namun setelah mendapatkan imbalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku ternyata didapati adanya hal-hal yang menarik dan memberinya semangat dan motivasi berprestasi yang tinggi.

Kondisi yang terjadi di dunia industri di Indonesia adalah banyak perusahaan yang kurang optimal dalam pemberian penghargaan pada karyawan, selain gaji yang rendah, kurangnya fasilitas kesehatan, koperasi, transportasi, upah lembur, kesempatan dalam pengambilan keputusan, merupakan beberapa persoalan yang menyebabkan sering terjadi demonstrasi atau pemogokan kerja oleh karyawan. Akibatnya secara otomatis motivasi berprestasi individu terhadap organisasi menjadi semakin luntur atau bahkan mungkin ia cenderung menjelek-jelekkan tempat kerjanya. Hal ini tentu saja dapat menimbulkan berbagai gejala seperti korupsi, mogok kerja, unjuk rasa, pengunduran diri.

Berdasarkan uraian di atas, maka timbul rumusan masalah penelitian ini yaitu: Apakah ada hubungan antara persepsi terhadap penghargaan (*reward*) dengan motivasi berprestasi pada karyawan ? Dari pertanyaan penelitian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara persepsi terhadap penghargaan (*reward*) dengan motivasi berprestasi pada karyawan“.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah untuk mengetahui

1. Hubungan antara persepsi terhadap penghargaan (*reward*) dengan motivasi berprestasi pada karyawan
2. Tingkat atau kondisi persepsi terhadap penghargaan (*reward*)
3. Tingkat motivasi berprestasi pada karyawan

C. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu :

1. Bagi pimpinan CV. Sari Alam Sukoharjo

Hasil penelitian dapat memberikan informasi dan masukan bagi pimpinan mengenai persepsi terhadap penghargaan (*reward*) dengan motivasi berprestasi pada karyawan sehingga dapat dijadikan acuan dalam pengambilan kebijakan yang positif dan mendukung terbentuknya motivasi berprestasi yang tinggi pada karyawan.

2. Bagi karyawan CV. Sari Alam Sukoharjo

Hasil penelitian memberikan informasi yang berkaitan dengan persepsi terhadap penghargaan (*reward*) dengan motivasi berprestasi pada karyawan sehingga karyawan memiliki pengetahuan dan pengalaman dalam menilai *reward* yang diberikan perusahaan

3. Bagi personalia CV. Sari Alam Sukoharjo

Hasil penelitian dapat memberikan informasi mengenai persepsi terhadap penghargaan (*reward*) dengan motivasi berprestasi pada karyawan sehingga personalia dihadapkan dapat menyelesaikan permasalahan yang terjadi di perusahaan dengan baik.

4. Bagi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo

Hasil penelitian dapat memberikan informasi mengenai persepsi terhadap penghargaan (*reward*) dengan motivasi berprestasi pada karyawan sehingga dinas tenaga kerja dapat melakukan pengawasan kepada perusahaan yang tidak memberikan penghargaan secara adil kepada karyawannya.

5. Bagi ilmuwan psikologi bidang industri

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya serta memberi sumbangan teoritis

pada disiplin ilmu psikologi industri dan organisasi tentang hubungan antara persepsi terhadap penghargaan (*reward*) dengan motivasi berprestasi pada karyawan.

6. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wacana pemikiran dan pengembangan penelitian yang berkaitan dengan persepsi terhadap penghargaan (*reward*) dengan motivasi berprestasi pada karyawan.