

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN PERFORMA KERJA PADA KARYAWAN PT. LINK FORTUNE

Tadisya Victory Emeraldalda
15000118120078

Fakultas Psikologi
Universitas Diponegoro Semarang
victoryemeraldal@gmail.com

ABSTRAK

Performa kerja merupakan suatu pola perilaku karyawan yang relevan dengan pekerjaan sesuai tujuan perusahaan dan dapat diukur. Sedangkan motivasi kerja adalah keseluruhan proses dimana kebutuhan mendorong individu untuk menjalankan serangkaian aktivitas kerja yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu seperti tujuan perusahaan yang dikondisikan oleh tercukupinya beberapa kebutuhan yang dimiliki. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris mengenai hubungan antara motivasi kerja dengan performa kerja. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan produksi divisi HDMI PT. Link Fortune yang berjumlah 131 karyawan dengan karakteristik telah bekerja selama satu tahun. Pengumpulan data menggunakan skala motivasi kerja yang terdiri dari 26 aitem valid ($\alpha=0,927$) dan skala performa kerja yang terdiri dari 24 aitem valid ($\alpha=0,939$). Metode analisis data menggunakan analisis *nonparametric Spearman Rho* dengan nilai koefisien (r_{xy}) 0,606 dengan nilai signifikansi $p=0,000$ ($p < 0,05$). Hasil uji korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan performa kerja, yang memiliki arti semakin tinggi motivasi kerja, maka akan semakin tinggi pula performa kerja. Sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja, maka akan semakin rendah pula performa kerja. Motivasi kerja memberikan kontribusi efektif sebesar 37% terhadap performa kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

Kata kunci: motivasi kerja, performa kerja, karyawan-

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Di antara tantangan yang ditimbulkan oleh pandemi akhir-akhir ini, membuat sejumlah negara secara aktif berupaya untukantisipasi penyebaran Covid-19 termasuk dengan memberlakukan pembatasan regional dan perjalanan. Sebagai hasil dari upaya tersebut, *demand* barang dan jasa mengalami penurunan secara signifikan, rantai suplai global terganggu, dan perubahan harga di pasar keuangan berfluktuasi secara signifikan. Perekonomian global sedang terkena imbas dari berbagai langkah yang diambil pemerintah sebagai upaya pengendalian situasi pandemi Covid-19. Sama halnya dengan negara lainnya, berbagai sektor utama perekonomian Indonesia sangat terdampak selama situasi pandemi Covid-19 seperti industri manufaktur, pariwisata, perdagangan, dan juga pertanian.

Pada awal bulan Maret 2020, kinerja industri manufaktur nasional mulai menunjukkan penurunan yang signifikan. Permasalahanan tersebut diperkuat oleh pernyataan resmi pemerintah oleh Kemenperin (Kementerian Perindustrian) pada April 2020, dengan beberapa sektor industri kecuali teknologi medis dan farmasi melaporkan pengurangan kapasitas produksi hingga 50%. Hal ini juga didukung Data Kemenaker RI (Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia) pada 20 April 2020. Berdasarkan data tersebut, sejumlah perusahaan mengalami penurunan produksi dan penghentian produksi sehingga terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) hingga 2.084.593 karyawan dari 116.370 perusahaan akibatnya jumlah karyawan berkurang.

Perusahaan dalam menghadapi tantangan global saat ini dengan ketidakpastian tentang berakhirnya pandemi, membutuhkan komitmen dan perjuangan bersama seluruh pemangku kepentingan industri manufaktur Indonesia (Aziti, 2019).

Di tengah tantangan pandemi Covid-19, industri manufaktur perlu lebih cepat menyesuaikan diri dan melakukan pembaruan dalam mengelola sumber daya manusia (karyawan) yang merupakan aset utama bagi keberjalanan suatu perusahaan. Salah satu alternatif yang dapat meningkatkan daya saing perusahaan adalah dengan meningkatkan performa karyawan dalam melaksanakan tugasnya khususnya dalam menghadapi tantangan dengan dedikasi dan integritas yang tinggi. Selaras dengan Parlinda dan Wahyuddin (2008), menyatakan bahwa keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan bergantung pada keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Upaya untuk meningkatkan daya saing yang optimal, perusahaan perlu memaksimalkan potensi seluruh karyawan. Hal tersebut dikarenakan karyawan dapat memberikan peranan positif dalam segala perubahan yang ada di perusahaan ke arah lebih baik (Bedarkar & Pandita, 2014).

Demi mencapai tujuan tersebut, dibutuhkan perhatian penuh dari departemen *Human Capital Management* perusahaan untuk memastikan terjaganya produktivitas perusahaan tanpa mengabaikan faktor kesejahteraan seluruh karyawan. Salah satu faktor utama yang perlu diperhatikan perusahaan untuk mencapai produktivitas adalah memaksimalkan performa kerja karyawan (Fitriastuti, 2013). Khan, dkk. (2016), menjelaskan bahwa performa kerja tiap karyawan penting bagi suatu perusahaan dalam mencapai keberhasilan mengatasi

tantangan yang ada.

Akan tetapi, berdasarkan fakta dan data yang ditemukan peneliti di salah satu industri manufaktur yaitu PT. Link Fortune pada tanggal 28 September 2021, peneliti menemukan fakta berdasarkan data bahwa tingkat persentase performa kerja karyawan terbilang rendah, dilihat dari hasil kualitas *output* yang banyak gagal produk, tingkat absensi, karyawan kerap tidak tepat waktu ketika kembali dari jam istirahat, dan terjadinya tukar menukar jadwal *shift*. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Akabar (2017), yang menyatakan bahwa performa kinerja turun ditandai dengan gagal produk, tingkat absensi, rendahnya kedisiplinan karyawan, dan kurangnya tanggung jawab dari karyawan yang bersangkutan. Hal ini ditunjukkan pula dengan adanya hubungan kerja yang kurang baik di masa pandemi ini. Beberapa karyawan lebih mudah saling curiga dan lebih mawas diri takut tertular virus sehingga komunikasi antar karyawan berkurang dan menjadi sulit untuk diajak bekerjasama. Kasus mengenai penurunan performa kerja juga terjadi pada tahun 2021. Peneliti berkesempatan melakukan wawancara kepada salah satu HRD dan GA, serta salah satu staf PT. Link Fortune. Salah satu HRD dan GA tersebut berinisial MW menjelaskan bahwa masih mendapati beberapa karyawan yang menunjukkan performa kerja yang baik seperti teliti dan berkonsentrasi dalam mengerjakan produk rakit hanya jika diawasi oleh manajer divisinya saja, dan permasalahan tersebut masih terjadi berulang kali.

Peraturan di PT. Link Fortune bahwa kontrak kerja diperpanjang jika performa kerjanya stabil dan meningkat sesuai pengamatan *leaders/foremen*. Berdasarkan hasil sebaran angket data awal yang berisikan pertanyaan terbuka

mengenai kondisi karyawan pada tanggal 4 Oktober 2021 terhadap staff HRD, *leaders*, dan operator mengaku bahwa performa kerja karyawan yang menurun tersebut juga diiringi dengan penilaian performa kerja karyawan di perusahaan yang kurang baik. Kondisi tersebut seperti perilaku karyawan yang menjadi tidak disiplin, tingkat absensi, terjadinya tukar menukar jadwal *shift* tanpa keterangan, dan terjadinya gagal produk. Penilaian kinerja yang kurang baik ditunjukkan dengan penilaian subjektif dari pihak *leaders/foremen* pada karyawan tertentu dan tidak rutinnya penilaian kerja yang dilakukan sehingga karyawan lain merasa tidak perlu menunjukkan performa kerja yang maksimal, hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Rani dan Mayasari (2015), bahwa umpan balik yang positif dan persepsi keadilan karyawan terhadap sistem penilaian kerja akan menunjukkan karyawan merasa dihargai dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

Menurut Campbell dkk (1993), performa didefinisikan sebagai keseluruhan perilaku individu yang dilakukan dan dapat diamati. Secara konseptual, perilaku adalah proses berpikir, menguraikan, atau menyelesaikan masalah. Sebaliknya, performa dilihat dari aktivitas kerja yang dilakukan oleh individu sebagai karyawan perusahaan yang bisa diamati. Performa hanya mencakup keseluruhan perilaku yang terkait dengan tujuan perusahaan dan dapat diukur pada setiap kemampuan karyawan (Landy & Conte, 2013). Selain itu, Jex dan Britt (2008) memberikan definisi performa kerja adalah keseluruhan perilaku seorang karyawan ketika bekerja di tempat kerja. Mangkunegara (2009) mendefinisikan performa kerja sebagai hasil kerja kualitatif maupun kuantitatif yang dicapai

ketika karyawan mengerjakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu, performa merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan, dan persepsi tugas, dan pada akhirnya bermuara pada keberhasilan dalam pelaksanaan aktivitas kerja. Keberhasilan yang dimaksud, ukurannya tidak dapat digeneralisasikan pada semua karyawan, tetapi lebih kepada pencapaian karyawan sesuai ukuran yang perusahaan tentukan bagi setiap deskripsi pekerjaan yang ada.

Seperti yang dipublikasikan dari *Career Realism* (Liputan6.com, 2015), terdapat beberapa ciri karyawan yang menunjukkan performa kerja yang tinggi, yaitu melaksanakan tugas dengan baik, produktif, berorientasi pada hasil akhir pekerjaan, memiliki motivasi yang tinggi, sabar dan bekerja keras, perhatian pada detail pekerjaan, berpikir dan bertindak positif, serta memiliki kemampuan interpersonal yang baik. Disamping itu, karyawan dengan performa kerja yang baik lebih bahagia, memiliki afek positif yang lebih tinggi, lebih puas dengan pekerjaan, cenderung kreatif dan inovatif dalam bekerja, dan sangat fokus pada tugasnya di tempat kerja. Karyawan juga menunjukkan lebih banyak vitalitas dan kemauan untuk terus belajar, serta mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik (Peiro, dkk., 2019). Sedangkan karyawan yang menunjukkan performa kerja yang rendah memiliki beberapa ciri antara lain, sering tidak tepat waktu dan tidak sesuai target perusahaan dalam menuntaskan pekerjaan yang ada, cenderung bermalas-malasan, tidak produktif dilihat dari absensi kehadiran masuk kerja, dan rendahnya kemauan untuk berhubungan sosial dengan rekan kerja lainnya (Sukmana, 2021). Individu dengan performa yang rendah juga cenderung merasa tidak senang, terbebani, atau stres dengan pekerjaan mereka, dan cenderung

memiliki motivasi yang rendah (Deng, dkk., 2019). Hasil wawancara dan observasi yang telah peneliti lakukan didapati bahwa performa kerja karyawan operator terbilang rendah dengan ciri-ciri antara lain, sering tidak tepat waktu ketika kembali dari jam istirahat yang telah ditentukan, datang bekerja terlambat, sering menukar jadwal *shift* tanpa alasan, dan beberapa kali terdapat hasil *output* yang gagal produksi. Sedangkan harapan dari manajer dan *leader* mengenai performa kerja karyawan operator yang baik, yaitu menaati jadwal *shift* yang telah ditentukan, disiplin, teliti dan berkonsentrasi dalam mengerjakan produk rakit, memiliki koordinasi yang baik antarkaryawan, dan memiliki afek yang positif ketika bekerja.

Performa kerja yang baik dapat diterjemahkan ke dalam berbagai apresiasi ekstrinsik bagi karyawan, seperti kenaikan gaji, promosi, tanggung jawab tugas baru, pujian dan pengakuan ketika tujuan perusahaan tersebut tercapai (Locke, 1970). Sebuah studi baru-baru ini menerangkan performa kerja bercabang menjadi performa kerja tugas dan performa kerja kontekstual (Borman & Motowidlo, 1993). Performa kerja tugas mencakup perilaku yang melibatkan pembuatan barang dagangan atau jasa dan perilaku yang mendukung prosedur teknis utama perusahaan, sedangkan performa kerja kontekstual membutuhkan perilaku yang melibatkan latar belakang psikologis dan sosial karyawan dalam perusahaan (Scotter & Motowidlo, 2000). Penelitian Pushpakumari (2008) mengenai performa kerja karyawan, mendapati hasil bahwa karyawan yang menunjukkan performa kerja yang lebih baik akan memiliki preferensi yang lebih tinggi untuk dipekerjakan dibandingkan karyawan yang menunjukkan performa kerja yang

buruk. Performa kerja yang baik diperlukan untuk melanjutkan keunggulan kompetitif perusahaan (Sonnentag & Frese, 2005). Oleh karena itu, khususnya dalam konteks mempertahankan produktivitas perusahaan di tengah tantangan sulit akibat pandemi Covid-19, perusahaan perlu mengidentifikasi dan memanfaatkan solusi terbaik yang dapat mempertahankan dan meningkatkan performa kerja karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi performa kerja pada individu yaitu motivasi kerja (Linawati & Suhaji, 2012). Penelitian Rahardja, dkk. (2018) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap peningkatan performa kerja dan didapati bahwa motivasi merupakan faktor utama untuk mendorong kreativitas dan perilaku individu. Sebagai manifestasinya, performa kerja membutuhkan motivasi yaitu dorongan untuk memunculkan kemauan dan gairah untuk bekerja. Motivasi bertugas untuk membangkitkan kemampuan karyawan untuk memberikan performa kerja yang maksimal.

Berdasarkan pendapat Havighurs, ketika individu memulai bekerja, individu tersebut dituntut untuk memenuhi kebutuhan sendiri dan kebutuhan keluarga bagi yang sudah memulai hidup berkeluarga, serta dituntut untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya (Hurlock, 1996). Penelitian Kumari, dkk. (2020) menyatakan bahwa sebagian besar karyawan menganggap gaji, pembayaran lembur, dan insentif yang tinggi menjadi motivasi dalam bekerja. Beberapa motivasi kerja tersebut membuat karyawan menikmati pekerjaannya dan memberikan performa kerja yang baik. Kemudian, penelitian Al-Hawary dan Banat (2017) menemukan bahwa motivasi secara fisik dan nonfisik memiliki

hubungan yang signifikan pada performa kerja karyawan. Ketika individu termotivasi secara intrinsik, maka individu tersebut akan berusaha untuk memberikan performa kerja yang tinggi karena merasa puas ketika mampu melakukan tugas atau berhasil menyelesaikan tantangan dalam pekerjaannya.

Mas'ud (2004) menekankan bahwa secara konseptual, motivasi kerja kerap mengacu kepada dorongan yang muncul dari individu, baik dari dalam (motivasi intrinsik), maupun dari luar (motivasi ekstrinsik). Motivasi kerja menjadi salah satu kontributor utama terhadap performa kerja, dimana motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi memainkan peran penting menentukan baik buruknya performa kerja karyawan di tempat kerja (Rizwan, dkk., 2014). Maka dari itu, motivasi membentuk sikap kerja karyawan untuk menyesuaikan perilaku di tempat kerja. Hal ini didukung oleh pernyataan Omollo dan Pamella (2015), bahwa ketika karyawan memiliki motivasi kerja tinggi, mempengaruhi pengembangan keterampilan sehingga mengoptimalkan performa kerjanya yang dapat mendukung perusahaan mencapai tujuan.

Beberapa penelitian sebelumnya telah meneliti hubungan kedua variabel ini. Beberapa dari itu, membuktikan terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan performa kerja karyawan. Hubungan positif antara kedua variabel tersebut dilihat dari koefisien korelasi kurang dari 0,005 (Renyowijoyo, 2003; Pramudyo, 2010; Jaya & Ningsih, 2016; Zulfanni & Nugraha, 2021). Senada dengan pendapat dari Yunikewaty dan Witsery (2021) menyimpulkan bahwa motivasi karyawan berpengaruh terhadap performa kerjanya selama masa pandemi Covid-19. Dalam

beberapa penelitian di atas, motivasi memberikan sumbangan efektif sebesar 33% terhadap performa kerja. Namun, hasil lain ditemukan dalam penelitian Abdullah (2018), didapati bahwa motivasi secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap performa kerja karyawan. Hal ini membuat peneliti tertarik untuk meneliti kembali kedua variabel tersebut.

Berdasarkan uraian yang telah peneliti sampaikan, dapat diketahui bahwa memulai bekerja adalah salah satu tugas perkembangan dewasa awal. Meskipun di tengah ketidakpastian dari situasi pandemi Covid-19 ini, karyawan dituntut untuk tetap berkompeten, akan tetapi, tidak semua individu mampu menunjukkan performa kerja yang baik. Masih terdapat karyawan PT. Link Fortune yang performa kerjanya menurun di masa pandemi. Performa kerja karyawan yang terus menurun ini dikhawatirkan akan menghambat kemampuan perusahaan untuk bertahan. Adapun tingkat motivasi kerja diduga dapat mempengaruhi performa kerja karyawan. Untuk itu, peneliti tertarik untuk meneliti dan mengkaji lebih lanjut mengenai Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Performa Kerja Pada Karyawan PT.Link Fortune.

B. Rumusan Masalah

Berlandaskan uraian di atas, maka rumusan permasalahan yang hendak dikaji dalam penelitian ini adalah “Apakah Ada Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Performa Kerja Pada Karyawan PT. Link Fortune?”

C. Tujuan Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris mengenai hubungan antara motivasi kerja dengan performa kerja pada karyawan PT. Link Fortune.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kemanfaatan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan dalam psikologi industri dan organisasi berupa kajian referensi mengenai hubungan antara motivasi kerja dengan performa kerja karyawan PT. Link Fortune.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi karyawan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi terkait hubungan kedua variabel penelitian.
- b. Bagi PT. Link Fortune, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi yang sangat berguna untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan performa kerja karyawan agar sebagai salah satu dasar dalam membuat kebijakan yang berkaitan dengan kedua variabel tersebut.
- c. Bagi Peneliti Selanjutnya, diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya terkait kedua variabel tersebut.