

PENGARUH FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI DITINJAU DARI SISI FINANSIAL, PSIKOLOGI, DAN SOSIAL TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT GELORA DJAJA SURABAYA

Lilik Nurholiday¹

¹Universitas Islam Lamongan
liliknurholiday@unisla.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah faktor-faktor motivasi ditinjau dari sisi financial, psikologi, dan social berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan, untuk mengetahui apakah faktor-faktor motivasi dari sisi financial, psikologi, dan social berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan, dan untuk mengetahui faktor-faktor motivasi (financial, psikologi, dan social) manakah yang lebih dominan mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT. Gelora Djaja Surabaya. Sejalan dengan tujuan tersebut dan hipotesis penelitian maka penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode deskripsi kuantitatif. Hasil analisa regresi berganda $Y = 2,827 + 0,243 X_1 + 0,185 X_2 + 0,432 X_3$. Hasil t_1 (finansial) 2,882, t_2 (psikologi) 2,122, t_3 (sosial) 4,388 > t_{tabel} 2,05553. Perhitungan F_{hitung} 12,213 > F_{tabel} 2,98. Dari analisa tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor social yang mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap prestasi kerja karyawan, faktor-faktor motivasi ditinjau dari sisi financial, psikologi, dan social berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan dan faktor-faktor motivasi ditinjau dari sisi financial, psikologi, dan social berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Gelora Djaja Surabaya.

Kata kunci: *Faktor Finansial, Psikologi, Sosial dan Prestasi Kerja*

1. PENDAHULUAN

Menurut Edy Sutrisno (2011), sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sebab, sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan. Pengambilan suatu keputusan terbaik yang dihasilkan oleh suatu sumber daya manusia menunjukkan kinerja seseorang dan kemampuannya untuk menganalisis suatu masalah dalam lingkup kerja dan jabatannya. Menurut Siagian (2005), motivasi merupakan keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi.

Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Gitosudarmo, 2005). Oleh karena itu, manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya. Sekalipun harus diakui bahwa motivasi bukan satu-satunya

faktor yang mempengaruhi tingkat prestasi kerja seseorang. Ada faktor lain yang ikut mempengaruhi seperti pengetahuan, sikap, kemampuan, pengalaman, dan persepsi peranan.

Prestasi kerja merupakan sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja (Edy Sutrisno, 2011). Apabila terjadi penurunan prestasi kerja karyawan sering diakibatkan oleh hilangnya motivasi dan semangat kerja karyawan. Motivasi muncul dikarenakan adanya kebutuhan yang harus dipenuhi oleh individu dan kelompok karena adanya perpaduan antara motivasi dan kemampuan diri tiap orang sehingga dicapai prestasi kerja yang tinggi. Agar tidak terjadi penurunan prestasi kerja karyawan maka perusahaan harus bisa meningkatkan kembali prestasi dan semangat kerja karyawan. Mungkin dengan memberikan perhatian seperti memberi tunjangan, promosi jabatan, memberikan fasilitas yang nyaman dan memberikan dorongan atau masukan agar karyawannya untuk lebih maju. Perhatian tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Tujuan dari penelitian ini adalah 1) untuk mengetahui apakah faktor-faktor motivasi ditinjau dari sisi financial, psikologi, dan social berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Gelora Djaja Surabaya; 2) untuk mengetahui apakah faktor-faktor motivasi ditinjau dari sisi financial, psikologi, dan social berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Gelora Djaja Surabaya; 3)

untuk mengetahui faktor-faktor motivasi (financial, psikologi, dan sosial) manakah yang paling dominan dalam mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT Gelora Djaja Surabaya.

2. METODE

Dalam penelitian ini sesuai dengan tujuan yang hendak di capai, yakni pengaruh faktor-faktor motivasi ditinjau dari sisi financial, psikologi, dan social terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Gelora Djaja Surabaya maka jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskripsi kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian operasional pada PT Gelora Djaja Surabaya dengan jumlah sekitar 30 orang. Sampel yang ada didalam penelitian ini adalah 30 orang responden dari anggota populasi. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Data Primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari PT. Gelora Djaja Surabaya dan wawancara terhadap karyawan yang bersangkutan. Data sekunder diperoleh dari dokumentasi dan Library Research pada PT. Gelora Djaja Surabaya.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah X_1 (faktor finansial) yaitu faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi system dan besarnya gaji, jaminan social, tunjangan, fasilitas yang diberikan dan promosi, kemudian X_2 (faktor psikologi) yaitu faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketenteraman kerja, sikap, bakat, keterampilan dan X_3 (faktor sosial) yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi social antar karyawan maupun karyawan dengan atasan. Variabel terikat adalah prestasi kerja karyawan (Y) yaitu hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu (Byars dan Rue, 1984).

Metode analisa data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier berganda, korelasi, uji t, dan uji F. Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2010:80). Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2010:81).

3. PEMBAHASAN

Dari uji regresi linear sederhana, didapatkan suatu persamaan regresi sebagai berikut

$$Y = 2,827 + 0,243 X_1 + 0,185 X_2 + 0,432 X_3.$$

Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai $a = 2,827$ merupakan konstan yang berarti bahwa apabila variabel bebas (financial, psikologi, dan sosial) dalam penelitian pengaruhnya = 0, maka hasil dari prestasi kerja karyawan adalah sebesar 2,827. $b_1 = 0,243$, artinya apabila faktor financial dinaikkan 1 satuan/1 unit maka prestasi kerja karyawan akan naik/bertambah sebesar 0,243 dengan asumsi variabel lain yang mempengaruhi dianggap konstan. $b_2 = 0,185$, artinya apabila faktor psikologi dinaikkan 1 satuan/1 unit maka prestasi kerja karyawan akan naik/bertambah sebesar 0,185 dengan asumsi variabel lain yang mempengaruhi dianggap konstan. $b_3 = 0,432$, artinya apabila faktor social dinaikkan 1 satuan/1 unit maka prestasi kerja karyawan akan naik/bertambah sebesar 0,432 dengan asumsi variabel lain yang mempengaruhi dianggap konstan.

Dari perhitungan uji korelasi diperoleh sebesar 0,765. Artinya tingkat hubungan antara faktor financial, psikologi, dan social terhadap prestasi kerja adalah kuat. Hasil penelitian uji t menunjukkan bahwa t_1 (finansial) sebesar 2,882, t_2 (psikologi) sebesar 2,122, t_3 (social) sebesar 4,388 lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,05553 dengan $df = n - k - 1 = 30 - 3 - 1 = 26$, pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ ($0,05/2 = 0,025$) maka hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian kesimpulannya adalah ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (financial, psikologi, dan sosial) terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Gelora Djaja Surabaya.

Dalam perhitungan secara bersama-sama yang menggunakan uji f diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 12,213, sedangkan F_{tabel} 2,98 dengan $df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$ dan $df_2 = n - k = 30 - 4 = 26$, pada taraf signifikansi 0,05. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga teruji bahwa secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (financial, psikologi, dan sosial) terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Gelora Djaja Surabaya.

4. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa Variabel bebas faktor financial, psikologi dan social mempunyai pengaruh yang simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Gelora Djaja Surabaya. Hal ini bisa dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $12,213 > 2,98$.

Dari hasil uji t (parsial) diperoleh nilai t hitung faktor financial (2,882), faktor psikologi (2,122), dan faktor social (4,388) lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,05553. Variabel bebas faktor financial, psikologi, dan social mempunyai nilai t hitung $>$ t tabel yang berarti variabel bebas

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Gelora Djaja Surabaya.

Dari nilai regresi $Y = 2,827 + 0,243 X_1 + 0,185 X_2 + 0,432 X_3$ diperoleh koefisien regresi variabel faktor social sebesar 0,432. Dan hasil uji t diperoleh t hitung faktor financial (2,882), faktor psikologi (2,122), dan faktor social (4,388). Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor social.

REFERENSI

- Ahmadi, Abu. 2009. *Psikologi Umum*. Jakarta : Rineka Cipta.
- As'ad. 2005. *Psikologi dalam Perusahaan*. Jakarta : Aneka Cipta.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- <http://brainly.co.id/tugas/584525>.
- <https://marthayunanda.wordpress.com/arti-finansial/>
- notoatmodjo, Soekidjo. 2010. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Dirgaganarsa, Singgih. 2009. *Pengantar Psikologi Terapan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Sugiyono. 2013. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta