

ANALISIS PENGEMBANGAN MOTIVASI KARYAWAN PADA PT MNC SKY VISION, TBK CABANG KENDARI

ANALYSIS OF MOTIVATION DEVELOPMENT ON PT MNC SKY VISION, TBK BRANCH OF KENDARI

Abdul Safrin Daeng Talli
Manajemen, Universitas Indonesia Timur
(abdulsafrin28@gmail.com)

ABSTRAK

Salah satu sisi penting yang memiliki peran besar untuk mencapai tujuan perusahaan dan untuk mempertahankan eksistensinya di antara para pengawas lainnya adalah mengembangkan motivasi karyawan mereka. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui implementasi untuk mengetahui tentang pengembangan motivasi kerja PT MNC Sky Vision, cabang dari Kendari. Subjek dalam penelitian ini adalah pimpinan dan karyawan PT MNC Sky Vision. Analisis kualitatif digunakan untuk menganalisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan teori motivasi McClelland pada karyawan PT MNC Sky Vision, cabang Kendari dilaksanakan dengan baik. Itu membuat dampak positif pada manajemen dan karyawan. Untuk manajemen perusahaan mengalami peningkatan omset 10% setiap tahun, dan bagi karyawan untuk memiliki kesempatan untuk dipromosikan, dapatkan imbalan dan pendapatan tambahan.

Kata kunci: Motivasi, Karyawan, Prestasi

ABSTRACT

One of the important side which has a big role to achieve the company's goal and to maintain their existence among the other competitors is to develop their employee's motivation. The aimed of this study is to determine the implementation to know about the development of employ's motivation of PT MNC Sky Vision, a branch of Kendari. The subjects in this study are the leaders and employees of PT MNC Sky Vision. The qualitative analysis is used to analyze the data. The results showed that the application of the McClelland motivation theory on the employees of PT MNC Sky Vision, a branch of Kendari well-implemented. It made a positive impact on the management and employees. To the company management experienced an increase in turnover of 10% annually, and for the employees to have the opportunity to be promoted, earn rewards and additional revenue.

Keywords: Motivation, Employee, Achievement

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Melihat pentingnya karyawan dalam perusahaan, maka diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan perusahaan untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal dapat tercapai. Salah satu aspek yang sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan adalah motivasi kerja (McShane dan Von Glinow, 2010). Motivasi merupakan proses

psikologis yang membangkitkan (*arousal*), dan ketekunan (*persistence*) dalam melakukan tindakan secara sukarela yang diarahkan pada pencapaian tujuan (Kreitner dan Kinicki, 2010; Wibowo, 2014)

Motivasi kerja sebagai kekuatan karyawan yang dapat menimbulkan tingkat ketekunan dan antusiasme dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Motivasi kerja merupakan sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan kerja (Torang, 2012). Motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan yang menciptakan

kegairahan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki (Puji, 2014). Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas, dan kesediannya untuk berkorban demi tercapainya tujuan perusahaan.

Motivasi kerja karyawan adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam dirinya, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi karyawan yang bersangkutan. Situasi dan kondisi tersebut dipengaruhi oleh kebutuhan-kebutuhan yang ada dalam diri karyawan. Newstrom (2011) melihat sebagai dorongan motivasi yang bersumber pada penelitian yang dilakukan oleh McClelland. Menurut McClelland dalam Amang (2014) bahwa kebutuhan-kebutuhan tersebut adalah kebutuhan kekuasaan (*Need for power*), kebutuhan bersahabat (*Need for affiliation*) dan kebutuhan berprestasi (*Need for achievement*). Ketiga kebutuhan tersebut, memiliki keterkaitan dengan keberhasilan dan prestasi sebuah perusahaan. Prestasi yang tinggi secara langsung berkaitan dengan kinerja yang tinggi pula. Karyawan yang memiliki kebutuhan berprestasi akan termotivasi dengan bersaing dan mengarahkan dirinya agar berjuang lebih keras dalam mengungguli untuk sukses karena akan mencari peluang promosi dalam pekerjaan. Karyawan mencoba untuk mendapatkan kepuasan dalam melakukan hal-hal yang lebih baik. Karyawan yang memiliki kebutuhan bersahabat akan berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan

interaksi sosial yang tinggi karena memperoleh hubungan sosial yang baik dalam lingkungan kerjanya. Mereka mengarahkan pada tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain. Karyawan yang memiliki kebutuhan berkuasa memiliki motivasi untuk berpengaruh terhadap lingkungannya, memiliki karakter kuat untuk memimpin dan memiliki ide-ide untuk menang. Mereka berjuang untuk mempengaruhi individu lain sehingga mereka senang ditempatkan dalam situasi kompetitif (Robbins dan Judge, 2011).

Berdasarkan beberapa literatur di atas, menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan alasan (*reasoning*) karyawan untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya yakni kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi dan kebutuhan untuk kekuasaan. Ketiga kebutuhan ini terbukti merupakan unsur-unsur yang amat penting dalam menentukan motivasi karyawan dalam bekerja khususnya karyawan pada PT MNC Sky Vision, Tbk Cabang Kendari.

PT MNC Sky Vision, Tbk Cabang Kendari merupakan salah satu anak cabang perusahaan PT MNC Group, Tbk yang bergerak di bidang pertelevisian (*Pay TV/TV prabayar*) pertama di Indonesia dengan menawarkan 3 *brand* yaitu Indovision, Okevision dan Top TV, berlokasi di jalan Ahmad Yani, No. 179, Wua-Wua, Kota Kendari Sulawesi Tenggara, Indonesia. Dalam mempertahankan eksistensinya ditengah-tengah kompetitornya sebagai perusahaan pertelevisian, pihak manajemen memperhatikan dan melakukan pengembangan motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengembangan motivasi karyawan pada PT MNC Sky Vision, Tbk Cabang Kendari.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian ini dilakukan di PT MNC Sky Vision, Tbk Cabang Kendari. Subyek dalam penelitian ini adalah pimpinan dan karyawan PT MNC Sky Vision, Tbk Cabang Kendari. Data penelitian diperoleh dengan cara observasi partisipatif, wawancara terstruktur, dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif. Analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus pada setiap tahapan penelitian sehingga sampai tuntas. Aktivitas dalam analisis data yaitu data *reduction*, data *display*, dan data *drawing* atau *verivication* (Sugiyono, 2013); (Indriantoro & Bambang Supomo 2013). Data-data yang diperoleh dilakukan uji validitas dan kredibilitasnya dengan cara *triangulasi* sumber dan *triangulasi* teknik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan pimpinan PT MNC Sky Vision, Tbk Cabang Kendari menyatakan bahwa salah satu aspek penting dalam perusahaan untuk meningkatkan atau menjaga etos kerja para karyawan agar tetap gigih dan giat dalam bekerja guna meningkatkan atau menjaga produktifitas kerja yaitu dengan memberikan motivasi (daya perangsang) bagi para karyawan supaya kegairahan bekerja para karyawan

tidak menurun. Motivasi berprestasi menjadi salah satu perhatian utama pihak manajemen karena dalam aktivitas kesehariaanya karyawan memberikan layanan jasa pemasangan produk-produk PT MNC Sky Vision. Karyawan dituntut untuk memberikan layanan terbaik agar penjualan produk mengalami *growt/peningkatan* setiap bulannya. Karyawan yang berprestasi mendapatkan *reward*, tambahan pendapatan/bonus, insentif dan dipromosikan pada jenjang karir/level berikutnya. Motivasi bersahabat, terjalin dengan baik antara pimpinan dan karyawan. Hal itu terwujud dalam bentuk: (1). pimpinan membangun komunikasi yang rutin dengan karyawan, (2). Pimpinan ikut serta meninjau di lokasi pemasangan produk dan mapping area, (3). Pimpinan memberikan support kepada karyawan yang kinerjanya tidak mencapai target, dan (4). Pimpinan memberikan solusi atas permasalahan-permasalahan yang dialami karyawan. Motivasi berkuasa ditunjukkan oleh pimpinan dalam bentuk: (1). Karyawan harus mengikuti semua peraturan kantor yang telah ditetapkan oleh manajemen pusat yang berdasarkan Peraturan Perusahaan (PP), Surat Keputusan Direksi (SKD) atau kebijakan kebijakan yang dibuat oleh cabang berdasarkan kondisi cabang, (2). Karyawan dituntut untuk meningkatkan kedisiplinan kerja, dan (3). Karyawan dituntut untuk mencapai target penjualan dalam setiap bulannya

Tabel 1
Aspek Pengembangan Motivasi

Aspek Motivasi	Pengembangan Motivasi
Motivasi berprestasi	1. <i>Reward</i>
	2. Bonus
	3. Insentif
	4. Promosi jabatan

Motivasi bersahabat	1. Komunikasi rutin
	2. Pengawasan kinerja
	3. <i>Support</i> /motivasi
	4. <i>Empaty</i>
Motivasi berkuasa	1. Taat pada aturan
	2. Disiplin kerja
	3. Target penjualan

Tabel 2
Sales Rewards dan Recognition

Kategori	Oto/bulan	Productivity	Benefit
<i>Silver</i>	13 s/d 25	0.50 s/d 0.99	1. MNC <i>Life (For Life)</i> 2. Rawat inap 3. Rawat jalan
<i>Gold</i>	25 s/d 37	1.00 s/d 1.49	1. <i>Silver Reward</i> 2. MNC Sky <i>Contract</i> 3. <i>Salary</i> UMK
<i>Diamond</i>	Minimal 38	≥ 1.50	1. <i>Gold Reward</i> 2. <i>Lumpsum</i> 500K 3. <i>Dinner</i> W/BOD 4. <i>Training To Be Leader</i>

Berdasarkan hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa penerapan teori motivasi McClelland pada karyawan PT MNC Sky Vision, Tbk Cabang Kendari terlaksana dengan baik, karena semua karyawan berpeluang untuk mendapatkan penghasilan yang lebih dan semua karyawan punya potensi untuk dipromosikan pada jenjang karir/level berikutnya. Penerapan teori ini berdampak positif bagi manajemen dan karyawan. Bagi manajemen perusahaan mengalami peningkatan omset 10% setiap tahunnya karena karyawan menunjukkan kinerja yang baik, dan karyawan yang berprestasi memiliki peluang besar untuk dipromosikan pada jenjang karir berikutnya. Ada proses persaingan kerja yang positif antara yang satu dan yang

lainnya. Karyawan menunjukkan *productivity* yang positif untuk mendapatkan *reward* yang manajemen siapkan. Teori ini mendorong atau mengarahkan karyawan agar berjuang lebih keras untuk memperoleh pencapaian individu, *team* dan dapat memperoleh penghargaan dari kinerja yang mereka lakukan. Teori motivasi McClelland tersebut di terapkan dengan baik oleh perusahaan. Hal paling terpenting bagi karyawan adalah kebutuhan berprestasi. Kebutuhan berprestasi terwujud maka akan terwujud pula kebutuhan-kebutuhan lainnya. Misalnya adalah *reward*, promosi jabatan, dan kedekatan karyawan terjalin dengan baik. Karyawan merasa senang dengan adanya penerapan teori motivasi tersebut karena *managemen*

memperhatikan dan menghargai kinerja yang karyawan tunjukkan. Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Kulwinder Singh (2011), M. Todd Royle dan Angela T Hall (2012) bahwa individu yang mempunyai kebutuhan untuk berprestasi tinggi, cenderung akan menetapkan tingkat aspirasinya secara lebih realistis.

Kulwinder Singh (2011) tentang *Study of Achievement Motivation in Relation to Academic Achievement of Students*. Persamaan penelitian ini dengan yang penulis lakukan adalah metode analisis data yang digunakan yakni menggunakan analisis data kualitatif. Sedangkan perbedaannya adalah terletak pada sampel yang digunakan, tahun penelitian, dan lokasi penelitian.

M. Todd Royle dan Angela T Hall (2012) tentang *The relationship between maclelland's Theory of needs, feeling Individually Accountable, and informal accountability For others*. Persamaan penelitian ini dengan yang penulis lakukan adalah pada jenis sampel yang digunakan yakni karyawan perusahaan. Perbedaannya adalah pada metode analisis data, lokasi penelitian dan tahun penelitian

KESIMPULAN DAN SARAN

Penerapan teori motivasi McClelland pada karyawan PT MNC Sky Vision, Tbk Cabang Kendari terlaksana dengan baik. Penerapan teori ini berdampak positif bagi manajemen dan karyawan. Bagi manajemen perusahaan mengalami peningkatan omset 10% setiap tahunnya dan bagi karyawan memiliki peluang untuk dipromosikan, mendapatkan *reward* dan tambahan pendapatan. Teori motivasi McClelland tersebut, yang terpenting bagi karyawan adalah kebutuhan berprestasi. Karena kebutuhan berprestasi terwujud

maka akan terwujud pula kebutuhan-kebutuhan lainnya.

Berdasarkan kesimpulan penelitian, maka penulis menyarankan sebagai berikut:

1. Pihak manajemen PT MNC Sky Vision, Tbk Cabang Kendari agar mempertahankan, membina dan meningkatkan motivasi berprestasi
2. Peneliti selanjutnya agar menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi peningkatan omset perusahaan

UCAPAN TERIMAKASIH

Segala puji milik Allah SWT sehingga penelitian ini dapat penulis selesaikan. Penelitian ini dapat terselesaikan atas bantuan dan dukungan dari beberapa pihak, diantaranya adalah Kedua orangtua saya (Jamaluddin dan Waode Fariana) dan saudara saya (Abdul Jamrin, S.Psi, Hasnawati D Rabi, S.Psi dan Rumiati/RDB), dan segenap pimpinan dan karyawan khususnya HR Officer PT MNC Sky Vision, Tbk Cabang Kendari.

DAFTAR PUSTAKA

- Amang, Baso. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Bisnis dan Pemerintah)*. Makassar : Indomedia Pustaka
- Indriantor, Nur dan Bambang Supomo. 2013. *“Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen”*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi
- Kreitner, Robert And Angelo Kinicki. 2010. *“Organizational Behavior”*. New York : McGraw-Hill
- Kulwinder Singh. 2011. *“Study of Achievement Motivation in Relation to Academic Achievement of Students”*. *International Journal*

- of Educational Planning & Administration*. Volume 1 (2) 161-171
- McShane, Steven L and Mary Ann Von Glinow. 2010. "**Organizational Behavior**". New York: McGraw-Hill
- M. Todd Royle And Angela T Hall. 2012. "**The Relationship Between McClelland's Theory of Needs, Feeling Individually Accountable, and Informal Accountability For Others**". *International Journal Of Management And Marketing Research*. Volume 5 (1)
- Newstrom, John W. 2011. "**Organizational Behavior, Human Behavior at Work**". New York: McGraw-Hill Companies
- Puji, H. Indah. 2014. **Buku Praktis Mengembangkan SDM**. Yogyakarta: Laksana
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2011. **Organizational Behavior, Human Behavior at Work**. New York : McGraw-Hill Companies
- Sugiyono. 2013. "**Memahami Penelitian Kualitatif Dilengkapi Contoh Proposal dan Laporan Penelitian**". Bandung: CV. Alfabeta
- Torang, Syamsir. 2012. **Organisasi dan Manajemen**. Bandung: Alfabeta
-2012. "**Teori Organisasi**". Makassar: CV. Indomedia
- Wibowo. 2014. "**Perilaku Dalam Organisasi**". Jakarta : PT RajaGrafindo Persada