

Kebutuhan Fisiologis pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar

Physiological needs of employees at the Public Works Office Takalar Regency

Andi Tahira Ashar¹, Henni Zainal², Andi Idham Ashar³, Rahmuniar⁴, Suparman Mekka⁵
Universitas Trisakti¹
Universitas Indonesia Timur, Makassar^{2,4,5}
Universitas Bosowa, Makassar³

Email: tataiphonex@yahoo.com¹, henni_zainal@yahoo.com², andiidham31@yahoo.co.id³,
suparman.mekka@uit.ac.id⁵

(Diterima: 07-Februari-2019; di revisi: 11- April-2019; dipublikasikan: 18-Mei -2019)

ABSTRAK

Kebutuhan Fisiologis diperlukan untuk mendorong, menggerakkan dan merangsang setiap pegawai memiliki kekuatan, semangat, dan gairah untuk bekerja menghadapi aktivitasnya sehari-hari. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kebutuhan fisiologis terhadap motivasi kerja pegawai pada dinas pekerjaan umum Kabupaten Takalar. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar yang berjumlah 130 orang. Jadi anggota sampel yang akan diteliti dalam penelitian ini sebanyak 30 pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan angket, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan fisiologis dalam bentuk penerimaan insentif bagi hasil kerja, dan jaminan kesehatan baik bagi pegawai maupun keluarganya mendukung peningkatan motivasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar.

Kata Kunci: Kebutuhan Fisiologis, Motivasi kerja.

ABSTRACT

Physiological needs are needed to encourage, mobilize and stimulate every employee to have the strength, enthusiasm and passion to work in facing their daily activities. The purpose of this study was to determine the physiological needs of employee work motivation in the public works department of Takalar Regency. This research uses quantitative research. The population in this study were all employees at the Public Works Office of Takalar Regency which numbered 130 people. So the sample members to be examined in this study were 30 employees. The data collection techniques used in this study were to use questionnaires, observation and documentation. The results showed that the fulfillment of physiological needs in the form of receiving incentives for work results, and good health insurance for employees and their families support the increase in work motivation of employees at the Public Works Office of Takalar Regency.

Keywords: Physiological Needs, Work Motivation.

PENDAHULUAN

Fenomena konkrit yang terjadi saat ini, masih banyak diantara pegawai menuntut" adanya pemenuhan kebutuhan fisiologis yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Di mana kebutuhan ini sangat sensitif bagi pegawai untuk tidak menjalankan aktivitas kerjanya. Bentuk konkrit kebutuhan tersebut dalam dinamika kerja bisa berupa tersedianya makanan ringan dan minuman, memperoleh insentif dan jaminan kesehatan yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisiologis individu pegawai dan keluarganya. Kebutuhan motivasi adanya jaminan rasa nyaman dan aman belum mendapat perhatian, di mana sering diperhadapkan dengan adanya tingkat risiko kerja sangat tinggi, menggunakan alat dan perlengkapan kerja elektronik yang dapat mengganggu kesehatan dan keselamatan kerja. Misalnya, wujud kebutuhan rasa aman tersebut adalah rasa aman atas ketersediaan alat kerja, suasana dan kondisi yang menyenangkan dari risiko kerja, nuansa-nuansa kerja yang damai dan tentram, yang terhindar dari adanya hal-hal yang tidak diharapkan. Terapannya dalam rangka pengembangan pegawai dengan menciptakan kondisi kerja yang aman, adanya serikat kerja, pemberian pesangon/pensiun. Rumusan lain tentang motivasi diberikan oleh (S. Robbins, 2015) sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Definisi yang disajikan tersebut mengaitkan motivasi dengan upaya kerja bukan dengan kinerja atau performa kerja. Motivasi memprediksi upaya. Upaya bersama-sama dengan sifat-sifat individual dan bantuan keorganisasian memprediksi kinerja. Seseorang yang sangat termotivasi yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial guna menunjang tujuan-tujuan kerjanya dan organisasi tempat ia bekerja. Sedangkan seseorang yang tidak termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Dengan kata lain, motivasi merupakan sebuah determinan penting bagi kinerja individual.

Penerapan motivasi secara efektif merupakan pokok perhatian bagi para pimpinan dalam mengupayakan agar organisasinya berfungsi secara efektif, ia perlu mempertimbangkan secara matang dan tepat dalam pemberian motivasi baik itu bersifat positif maupun yang bersifat negatif. Dimana motivasi yang positif adalah motivasi yang mengurangi perasaan cemas yaitu pada saat seseorang ditawarkan sesuatu yang bernilai misalnya imbalan berupa uang, pujian, dan kemungkinan pemberian kenaikan kedudukan yang kesemuanya itu akan tercapai apabila kinerjanya memenuhi standar yang telah ditetapkan. Motivasi yang bersifat negatif yang seringkali dinamakan orang "pendekatan tongkat pemukul" seperti menggunakan ancaman akan hukuman berupa teguran-teguran, ancaman akan di PHK, ancaman akan diturunkan pangkat dan sebagainya andai kata kinerja karyawan, yang bersangkutan dibawah standar. Pengertian Motivasi Menurut (Winardi, 2002) adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

(Siagian, 2013) motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan pengertian, bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Definisi tersebut terlihat dengan jelas bahwa organisasi

hanya akan berhasil mencapai tujuan dan berbagai sasaran apabila semua komponen organisasi berupaya menampilkan kinerja yang optimal termasuk peningkatan produktivitas kerja serta berangkat dari falsafah yang dianut oleh manusia, yaitu *quid pro quo*, para bawahan hanya akan bersedia meningkatkan produktivitas kerjanya apabila terdapat keyakinan dalam dirinya bahwa dengan demikian berbagai tujuan, harapan, keinginan, keperluan dan kebutuhannya akan tercapai pula.

(S. P. dan M. C. Robbins, 2005) menyatakan Maslow menjelaskan bahwa tiap kebutuhan tersebut menjadi cukup banyak yang dipenuhi, kebutuhan berikutnya menjadi dominan. Kebutuhan Individu bergerak naik mengikuti anak-anak tangga hirarki. Tidak ada kebutuhan yang pernah dipenuhi secara lengkap, suatu kebutuhan yang dipenuhi secara lengkap dan cukup banyak (substansial) tidak lagi memotivasi. Sehingga apabila ingin memotivasi seseorang, pemimpin perlu memahami sedang berada di tingkat anak-tangga mana dan memfokuskan pada pemenuhan kebutuhan-kebutuhan itu atau di atas tingkat itu. Maslow memisahkan kelima kebutuhan itu sebagai order rendah yaitu kebutuhan-kebutuhan yang dipenuhi secara eksternal (kebutuhan faal dan keamanan) dan order tinggi yaitu kebutuhan yang dipenuhi secara internal (kebutuhan sosial, penghargaan dan aktualisasi diri).

Pandangan teori motivasi yang dikemukakan Maslow, akan lebih konkrit apabila dapat diparalelkan dengan teori-teori kontemporer tentang motivasi, dalam memahami pentingnya motivasi dalam suatu organisasi birokrasi. (T. H Handoko, 2013) membagi kedalam tiga kondisi yang tepat untuk memberikan dorongan yaitu: (1) jika orang baru bekerja, (2) jika seseorang sedang memulai pekerjaan baru dan (3) jika seorang pekerja semangatnya menurun. Pada hakekatnya adalah tidak akan ada motivasi apabila tidak dirasakan adanya kebutuhan atau kepuasan/keseimbangan. Motivasi kebutuhan fisiologis sebagai pendorong dalam peningkatan aktivitas kerja. (Gybertz, 2003) menyatakan bahwa kebutuhan fisiologis sebagai motivasi dalam meningkatkan aktivitas kerja dari setiap individu organisasi. Kebutuhan fisiologis tersebut pada dasarnya dibangun oleh adanya kebutuhan dari masing-masing individu organisasi yang bekerja sesuai dengan tingkat pendapatan -yang dimiliki dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Pendapatan tersebut terdiri dari gaji pokok, insentif, tunjangan, asuransi dan berbagai kompensasi lainnya. Pengalokasian pendapatan tersebut diperuntukkan untuk memenuhi kebutuhan makanan, minuman, pakaian dan kelangsungan hidup lainnya.

Motivasi kebutuhan fisiologis merupakan suatu aplikasi dari membangun teori motivasi yang diperandaikan sebagai suatu bangunan rumah yang mana pondasi dasar seseorang termotivasi untuk melakukan aktivitas terdorong oleh pemenuhan kebutuhan. Kebutuhan akan terpenuhi dengan baik apabila tingkat pendapatan yang dimiliki oleh setiap individu dapat meningkatkan tingkat pendapatan dan kesejahteraannya. Peningkatan pendapatan dan kesejahteraan akan terwujud apabila memperoleh makanan ringan (*snack*), minuman, pakaian seragam, memperoleh insentif dan jaminan pelayanan kesehatan sebagai pilar-pilar yang membangun sebuah rumah yang memiliki kerangka atap motivasi yang memperkuat bangunan tersebut dari berbagai terpaan dinamika kerja, sehingga diperlukan adanya kekuatan berupa ketersediaan makanan, minuman, pakaian dan kebutuhan lainnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar yang berjumlah

130 orang. Jadi anggota sampel yang akan diteliti dalam penelitian ini sebanyak 30 pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan angket, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah dengan analisis regresi pada SPSS.

HASIL PENELITIAN

Pemenuhan kebutuhan fisiologis yang biasa diterapkan dalam suatu organisasi berupa motivasi pemulihan rasa capek dan lelah dari aktivitas kerja, dan pemenuhan kebutuhan peningkatan pendapatan dan kesejahteraan. Biasanya diwujudkan dalam bentuk pemberian makanan, minuman, pemberian insentif dan jaminan kesehatan selama melakukan kegiatan pelayanan. Kebutuhan makanan dan minuman biasanya disediakan setiap hari, pemberian insentif disesuaikan dengan tingkat keterlibatan kerja. Demikian pula pemberian jaminan kesehatan disesuaikan dengan tingkat kondisi kesehatan yang dimiliki oleh pegawai.

Kebutuhan fisiologis sebagai faktor motivasi kerja pegawai pada intinya tercermin dari pemenuhan kebutuhan pemberian honor tiap bulan yang digunakan oleh pegawai untuk memenuhi kebutuhan makan, minum, sebagai insentif kerja diluar gaji dan mendapatkan jaminan kesehatan. Wujud dari pemenuhan kebutuhan fisiologis kerja yang diinginkan oleh pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat adalah terpenuhinya kebutuhan untuk memenuhi rasa lapar, dahaga, kekurangan insentif, dan jaminan kesehatan yang tetap prima dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Pemberian honor/insentif ini secara khusus dirasakan oleh pegawai sebagai motivasi untuk bekerja dan meningkatkan pendapatan/kesejahteraan. Menghadapi dinamika kerja pegawai berupaya menjalankan aktivitas kerjanya, dengan cepat merasa capek dan lelah, karena pegawai belum mendapat makanan atau belum mengonsumsi makanan yang menyebabkan pegawai lapar. Atas dasar tersebut, maka perlu diberikan ketersediaan makanan berupa *snack* atau makan siang agar pegawai dapat memiliki energi atau tenaga untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik dalam pelayanan, sehingga perlu diberikan pemenuhan kebutuhan fisiologis motivasi kerja dengan menyediakan makan siang.

Pegawai juga di dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya senantiasa membutuhkan adanya ketersediaan minuman baik berupa ketersediaan minuman air *gallon* yang setiap saat dapat dikonsumsi oleh pegawai, perlu disediakan konsumsi minuman berupa teh, kopi susu, dan lain-lain untuk tujuan terhindari dari adanya perasaan dahaga yang mengganggu kebutuhan fisiologis menghadapi dinamika kerjanya yang secara rutin dituntut untuk memberikan pelayanan setiap saat. Selain itu pegawai dalam memenuhi kebutuhan diri dan keluarganya senantiasa ingin dipenuhi kebutuhan fisiologisnya berupa terpenuhinya tingkat pendapatan dan kesejahteraan keluarga, termasuk dalam hal ini pemberian insentif kerja yang sangat membantu dalam memenuhi kebutuhan fisiologis pegawai dalam menghadapi berbagai kesulitan pendanaan dan pembiayaan. Atas dasar ini dengan adanya pemberian motivasi kerja berupa pemberian insentif memberikan dampak positif dalam peningkatan motivasi kerja pegawai.

Demikian halnya pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya, senantiasa mengeluarkan tenaga dan pikiran, sehingga mengganggu taraf kesehatan pegawai, karena itu tidak menutup keputusan pegawai yang capek dan lelah dalam melayani akan mudah sakit,

karenanya pegawai membutuhkan adanya motivasi psikologis berupa jaminan kesehatan berobat baik untuk diri dan keluarganya. pemberian jaminan kesehatan ini diberikan kepada pegawai melalui penggunaan Askes yang ditanggung oleh instansi pada saat pegawai sakit atau keluarganya yang ditanggung. Adanya jaminan kesehatan memberikan peningkatan motivasi kerja pegawai dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat. Ini menunjukkan bahwa setiap pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi pada prinsipnya bentuk memenuhi kebutuhan psikologisnya. Kebutuhan psikologis ini merupakan salah satu unsur yang memotivasi pegawai didalam meningkatkan motivasi kerjanya melalui pemenuhan kebutuhan tunjangan. Tunjangan menjadi motivasi pegawai untuk meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan hidup pegawai dan keluarganya. Tunjangan kerja yang diinginkan oleh setiap pegawai berupa tunjangan ketersediaan makanan dan minuman dalam menjalankan aktivitas kerjanya, tunjangan accessories motivasi kerja berupa pakaian seragam yang menarik, menginginkan mendapatkan insentif berupa uang tambahan kerja dan jaminan pelayanan kesehatan yang memberikan pengaruh terhadap motivasi kerjanya.

Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar dalam menghadapi dinamika kerja dituntut untuk mengorbankan tenaganya, sehingga membutuhkan adanya kebutuhan tunjangan makan dan minum agar pegawai dapat survive didalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan baik. Bentuk-bentuk tunjangan makanan dan minuman dapat berupa tunjangan makan siang atau tersedianya minuman setiap pagi dan sore berupa kopi atau teh untuk menghilangkan berbagai rasa lapar dan dahaga dalam menjalankan aktivitas kerjanya. Pemberian tunjangan kerja berupa pemberian makanan dan minuman terhadap motivasi kerja pegawai. Pegawai didalam memberikan pelayanan masyarakat, menginginkan tampilan yang rapih dengan pakaian yang memberikan kewibawaan atas profesi pelayanan yang diberikan. Dengan adanya pakaian dinas akan menambah rasa percaya diri pegawai untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Karenanya pemberian motivasi dengan pakaian dinas akan memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai (Deewar Mahesa, 2010; Falahy, 2005; Moulana, 2017; Murti & Srimulyani, 2013).

Pegawai didalam menghidupi diri dan keluarganya, dituntut untuk dapat memenuhinya. Selain dari pemberian gaji pokok yang telah diatur dalam Undang-Undang Kepegawaian Nomor 43 tahun 2000, pegawai juga memerlukan adanya pemberian insentif sebagai pemberian uang tambahan untuk meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan pegawai didalam memenuhi kebutuhan pegawai, istri, anak-anak dan pemenuhan kebutuhan lainnya yang secara langsung mempengaruhi motivasi kerja pegawai untuk meningkatkan motivasi kerjanya. Pegawai didalam melaksanakan tugas dan fungsinya tentu diperhadapkan oleh adanya tingkat pemanfaatan dan penggunaan tenaga manusia baik berupa pikiran secara psikis, maupun tenaga jasmani untuk memiliki kesehatan prima. Dengan pemberian jaminan pelayanan kesehatan pegawai termotivasi untuk bekerja dengan baik dan berani untuk mengorbankan tenaga, pikiran dan jasmaninya untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Karena itu untuk menghindari menurunnya tingkat stamina pegawai dalam memberikan pelayanan, pegawai membutuhkan adanya suplay obat-obatan dan vitamin dalam mempertahankan staminanya menghadapi dinamika kerjanya. Jadi pemberian motivasi kerja berupa jaminan pelayanan kesehatan memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. (Zainal, Guntur, Rakib, & Farwita, 2018)

Uraian tersebut diatas menjadi penilaian bahwa pemberian motivasi kerja oleh pegawai didalam memenuhi kebutuhan pendapatan dan kesejahteraannya dengan pemberian tunjangan kerja, berupa ketersediaan tunjangan biaya makan dan minum, biaya pengadaan pakaian dinas, insentif dan jaminan pelayanan kesehatan kerja yang berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Saya senantiasa termotivasi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi sebagai pegawai negeri sipil Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar, tidak terlepas dari keinginan agar terpenuhinya pemenuhan kebutuhan fisiologi dalam menghadapi aktivitas kerja sehari-hari. Saya merasa senang menjalankan aktivitas saya, jika di meja saya terdapat snack makanan, ada kopi susu, agar tidak merasa kelelahan dalam bekerja. Demikian halnya saya sangat bersyukur apabila setiap pencapaian hasil kerja yang telah diraih saya diberi insentif dan mendapatkan tunjangan kesehatan sebagai-jaminan agar saya tetap dalam kondisi sehat menjalankan tugas saya sehari-hari, dan saya tidak merasa khawatir jika anggota keluarga saya ada yang sakit.

Pendapat informan di atas menurut hemat peneliti bahwa setiap individu sebagai manusia ingin terpenuhi kebutuhan fisiologisnya, khususnya yang berkaitan dengan terpenuhinya kebutuhan makanan, minuman, insentif dan jaminan kesehatan, yang dimaksudkan untuk meningkatkan motivasi kerjanya. Banyak ditemukan dalam suatu instansi terkadang pegawai malas bekerja, tidak bergairah, kurang semangat, dan tidak memiliki inisiatif untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan baik dikarenakan rendahnya motivasi kebutuhan fisiologis yang diberikan, sehingga cenderung menjalankan tugas pokok dan fungsi seadanya, dan hal ini menimbulkan rendahnya kegiatan pelayanan yang dilakukan. Atas dasar tersebut, maka perlu dipenuhi kebutuhan fisiologis pegawai untuk dapat meningkatkan motivasi kerjanya. Uraian diatas ditunjang oleh teori "Kebutuhan Pokok" yang diperkenalkan oleh Filipop Wales dalam Mahendra (2006) menyatakan bahwa setiap manusia membutuhkan adanya kebutuhan psikologis dalam mempertahankan kebutuhan pokoknya untuk survive menjalankan aktivitasnya. Ini memiliki korelasi dengan teori Maslow dalam (T. Hani Handoko, 2001) (Aslinda, Muhammad Guntur, Henni Zainal, Andi Cudai Nur, 2019) yang memperkenalkan teori hirarki kebutuhan yang salah satu butir dari teori tersebut adalah teori pemenuhan kebutuhan psikologis.

KESIMPULAN

Kesimpulan pada penelitian ini adalah Pemenuhan kebutuhan fisiologis dalam bentuk penerimaan insentif bagi hasil kerja, dan jaminan kesehatan baik bagi pegawai maupun keluarganya mendukung peningkatan motivasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar. Faktor motivasi kerja pegawai yang menyangkut pemenuhan kebutuhan fisiologis lebih ditingkatkan lagi khususnya pemberian insentif kepada para staf untuk meningkatkan kesejahteraannya.

DAFTAR PUSTAKA

Aslinda, Muhammad Guntur, Henni Zainal, Andi Cudai Nur, S. farwita. (2019). The Enhancement of Work Motivation in Agrarian Affair Office of Makassar City, South

- Sulawesi, Indonesia. *Proceedings IAPA Annual Conference: Theme 6*, 680–689.
- Deewar Mahesa. (2010). *Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java)*. UNDIP.
- Falahy. (2005). *Studi Korelasi Antara Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi dengan Kepuasan Kerja Guru (Studi pada guru SMK Samarinda)*.
- Gybertz, S. (2003). Basic Motivation and The Role It. [Http://Www.Journalmotivation.Com.Id](http://www.Journalmotivation.Com.Id).
- Handoko, T. H. (2013). *Mengukur Kepuasan Kerja*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Moulana, F. (2017). MELALUI VARIABEL MEDIATOR MOTIVASI KERJA (Studi pada Karyawan PT . Telkom Indonesia , Tbk Witel Jatim Selatan , Jalan A . Yani , 44(1), 178–185.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai dengan variabel mediasi kepuasan kerja pada PDAM Kota Madium. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1).
- Robbins, S. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Robbins, S. P. dan M. C. (2005). *Manajemen*. Jakarta: PT INDEKS Kelompok Gramedia.
- Siagian, S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Winardi. (2002). *Sejarah Perkembangan Pemikiran dalam Bidang Manajemen*. Bandung: Sinar Baru.
- Zainal, H., Guntur, M., Rakib, M., & Farwita, S. (2018). Human Resource Development Strategy Through Education and Training, 3(3), 26–30.

