

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN

Putri Najzwa Maulida^{1*}, Tri Wahyuni², Sulislistiasih³

Prodi psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Email: 202310515094@mhs.ubhajaya.ac.id

Abstract

Work motivation is one of the key factors that influences employee performance and commitment in the organization. This research aims to analyze how increasing work motivation can influence the level of employee commitment to the company. The methodology used includes qualitative analysis through analysis of employees from various industries, as well as qualitative analysis through in-depth interviews to gain deeper insights. The research results show that factors such as financial rewards, recognition from management, career development opportunities, and a positive work environment have a significant positive correlation with work motivation. Furthermore, this increase in motivation has been proven to increase employee commitment, which is characterized by increased loyalty, reduced turnover rates, and increased employee participation in organizational activities.

Keywords: Relationships, work motivation, employee commitment.

Abstrak

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kinerja dan komitmen karyawan dalam organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana peningkatan motivasi kerja dapat mempengaruhi tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan. Metodologi yang digunakan meliputi analisis kualitatif melalui analisis terhadap karyawan dari berbagai industri, serta kualitatif melalui wawancara mendalam untuk mendapatkan wawasan yang lebih mendalam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti penghargaan finansial, pengakuan dari manajemen, kesempatan pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang positif memiliki korelasi positif yang signifikan dengan motivasi kerja. Lebih lanjut, peningkatan motivasi ini terbukti meningkatkan komitmen karyawan, yang ditandai dengan meningkatnya loyalitas, penurunan tingkat turnover, dan peningkatan partisipasi karyawan dalam aktivitas organisasi.

Kata Kunci: Hubungan, Motivasi kerja, Komitmen karyawan.

PENDAHULUAN

Motivasi adalah hal yang mendorong seseorang untuk berusaha keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. sebagai bagian dari motivasi kerja, dianggap bahwa motivasi ekstrinsik juga memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. sementara motivasi intrinsik dapat memiliki dampak yang signifikan, tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel motivasi intrinsik dan variabel komitmen karyawan.

Motivasi kerja membuat karyawan ingin menggunakan keterampilan dan keahlian mereka, serta menghabiskan waktu mereka, untuk menyelesaikan berbagai kegiatan yang diberikan kepada mereka dan untuk mencapai tujuan dan komitmen yang telah ditentukan oleh divisi dengan kemampuan karyawan dibandingkan dengan tugas-tugas dan evaluasi kinerja mereka bergantung pada sikap motivasi kerja dan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja. (Schmid et al., 2006 siagian (1995))

Menurut Maslow, jenjang kebutuhan manusia sebagai karyawan dari yang terendah hingga yang tertinggi adalah : a. Physiological Needs (Kebutuhan fisiogis/dasar/pokok) b. Safety Needs (kebutuhan akan rasa aman) c. Social/Affiliation Needs (kebutuhan untuk bersosialisasi) d. Esteem Needs (kebutuhan penghargaan). e. Self-actualization Needs (kebutuhan aktualisasi diri)

Maslow (dalam Diyah, 2011) mendapatkan bahwa dari tingkat kebutuhan manusia, pemulihian emosional mewakili tingkat yang lebih tinggi dari kebutuhan fisik dan dasar. Kebutuhan aktualisasi diri, atau kebutuhan aktualisasi diri, tingkat tertinggi menunjukkan bahwa karyawan lebih senang jika mereka memiliki kesempatan untuk berkembang dan dihargai oleh perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa karyawan ingin memiliki kesempatan untuk berkembang dan menunjukkan kemampuan mereka.

Komitmen kerja karyawan menjadi sangat penting untuk keberhasilan dan daya saing organisasi di era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat. output yang tinggi tidak hanya meningkatkan profitabilitas, tetapi juga meningkatkan efisiensi operasional dan kepuasan pelanggan. Motivasi karyawan merupakan salah satu komponen penting yang mempengaruhi produktivitas kerja. Perilaku dan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh motivasi, yang didefinisikan sebagai kekuatan internal yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu (Robbins & Judge, 2017).

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja dan produktivitas karyawan dalam sebuah organisasi. komitmen karyawan juga mengukur sejauh mana seorang karyawan merasa terikat secara emosional dan rasional dengan organisasi tempat mereka bekerja. apabila seorang karyawan tidak memiliki motivasi kerja maka yang akan terjadi; penurunan produktivitas, kualitas kerja menurun, tingkat absensi tinggi, tingkat turnover tinggi, moral dan kepuasan kerja rendah, kurangnya inovasi dan kreativitas, masalah kesehatan mental dan fisik. Pentingnya meningkatkan motivasi kerja karyawan terletak pada dampaknya yang signifikan terhadap komitmen karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja cenderung lebih puas dengan pekerjaannya, menunjukkan loyalitas yang tinggi, dan memiliki keinginan yang kuat untuk mencapai tujuan perusahaan. Berbagai strategi dapat diterapkan untuk meningkatkan motivasi kerja, termasuk memberikan apresiasi penghargaan dan pengakuan, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, menyediakan peluang pengembangan karir, serta memperjelas visi dan misi tujuan perusahaan

METODE

Dalam pencarian datanya, penelitian ini menggunakan metode analisis studi literatur. metode studi literatur adalah serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat, serta mengelolah bahan penelitian yang didapatkan dari sumber kepustakaan, salah satunya jurnal dan artikel.

PEMBAHASAN

Motivasi kerja adalah dorongan yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Konsep ini terdiri dari berbagai faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi semangat dan produktivitas seorang pekerja. Ini adalah beberapa ide utama

Teori kebutuhan Maslow; Abraham Maslow berpendapat bahwa kebutuhan manusia dapat diurutkan dari yang paling dasar hingga yang paling tinggi, mulai dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan yang diberikan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Pekerja akan termotivasi untuk memenuhi kebutuhan yang belum terpenuhi pada tingkat hierarki.

Teori Dua Faktor Herzberg mengatakan bahwa faktor motivator (seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab) dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi intrinsik, yang kemudian meningkatkan komitmen karyawan. Faktor kebersihan (seperti kondisi kerja, gaji, dan hubungan dengan atasan) mencegah ketidakpuasan tetapi tidak cukup untuk meningkatkan komitmen secara signifikan.

Motivasi dapat didefinisikan sebagai keadaan mental dan emosi manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (gerakan), dan mendorong perilaku untuk memenuhi kebutuhan yang membuat orang puas atau mengurangi kelalatan, menurut Siswanto (2005, hal. 119). Ada berbagai hubungan yang menyebabkan kebutuhan ini. Kebutuhan dapat berupa fisik atau sosial ekonomi. Namun, yang lebih penting adalah adanya kebutuhan sosial psikis, seperti yang diberikan, pengakuan, keselamatan, perlindungan, keamanan, dan jaminan sosial. Singkatnya, motivasi dianggap sebagai komponen penting dan terkait dalam proses pelatihan, pengembangan, dan pengarahan sumber daya manusia.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja: Motivasi kerja, juga dikenal sebagai dorongan untuk bekerja, sangat penting untuk mencapai tujuan tertentu. Oleh karena itu, individu harus berusaha untuk meningkatkan motivasi kerja setinggi mungkin bagi para pekerja di perusahaan. Menurut Rivai (2009, hlm. 838), beberapa hal yang mempengaruhi keinginan untuk bekerja, seperti: 1. Peluang untuk berkembang, 2. Jenis pekerjaan, dan 3. Apakah mereka merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja. Selain itu, ada hal-hal lain yang mempengaruhi keinginan untuk bekerja, seperti: 1. Rasa aman dalam bekerja, 2. Mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, 3. Lingkungan kerja yang menyenangkan, 4. Penghargaan atas prestasi, dan 5. Perlakuan.

Faktor yang mempengaruhi komitmen pekerja berbagai faktor, baik intrinsik maupun ekstrinsik, mempengaruhi komitmen karyawan. faktor intrinsik termasuk: pencapaian memerlukan penyelesaian tugas dan pencapaian tujuan. perkembangan diri: keinginan untuk belajar dan berkembang dalam pekerjaan. pengakuan: keinginan untuk dihargai dan diakui kinerjanya .

Namun variabel eksternal berasal dari lingkungan luar individu, seperti: Gaji dan tunjangan: uang yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. peluang pengembangan karir: Peluang bagi karyawan untuk maju dalam karir mereka. lingkungan kerja: Suasana kerja yang positif dan kondusif kepemimpinan: kemampuan seorang pemimpin untuk membimbing dan memotivasi karyawan budaya organisasi: prinsip dan kebiasaan yang dianut oleh organisasi.

Motivasi adalah hal yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Menurut Sagir dalam Siswanto (2005, hal. 122-124), ada tujuh indikator yang menunjukkan motivasi kerja karyawan: 1. Kinerja 2. Penghargaan 3. Tantangan 4. Tanggung Jawab 5. Pengembangan 6. Keterlibatan 7. Kesempatan.

Dampak motivasi kerja terhadap komitmen karyawan: 1.meningkatkan loyalitas: karyawan yang termotivasi cenderung lebih setia dan setia kepada perusahaan. mereka lebih mungkin tidak mencari pekerjaan lain karena mereka merasa puas dan dihargai di tempat kerja mereka. 2. meningkatkan Kinerja: Karyawan yang termotivasi dan termotivasi akan lebih bersemangat untuk mencapai tujuan organisasi, yang pada gilirannya akan meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi. 3. mengurangi turnover: tingkat turnover berbanding terbalik dengan komitmen yang tinggi. Karyawan yang termotivasi dan terikat dengan organisasi lebih cenderung bertahan , yang mengurangi biaya rekrutmen dan pelatihan.

Startegi untuk meningkatkan motivasi dan komitmen : 1. pemberian penghargaan: memberikan pengakuan yang tepat dan penghargaan atas pencapaian karyawan dapat meningkatkan motivasi mereka untuk tetap berkomitmen. Bonus, kenaikan gaji, atau penghargaan non-moneter seperti sertifikat dapat menjadi bagian dari program. 2. pengembangan karir: motivasi intrinsik karyawan dapat ditingkatkan dengan memberi mereka peluang untuk meningkatkan keterampilan dan karir mereka . Karyawan mendapatkan rasa kemajuan dan pencapaian melalui program karir, yang meliputi pelatihan, bimbingan, dan 3. pengembangan karir. lingkungan kerja positif: menciptakan lingkungan kerja yang ramah dan inklusif dapat membantu karyawan merasa lebih baik dan lebih berkomitmen pada organisasi. Hubungan yang baik dengan atasan dan rekan kerja sangat penting dalam hal ini.

Motivasi kerja karyawan terhadap komitmen karyawan berperan penting dalam meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi. berikut adalah beberapa cara bagaimana motivasi kerja dapat mempengaruhi komitmen karyawan;

- a. Penghargaan Dan Pengakuan; Jika karyawan merasa dihargai dan dihargai atas apa yang mereka lakukan, mereka lebih cenderung untuk terus bekerja untuk

- organisasi. penghargaan ini dapat berupa penghargaan yang tidak bersifat finansial, seperti bonus dan kenaikan gaji, atau penghargaan yang tidak bersifat finansial, seperti pujian dan penghargaan untuk pekerjaan anda.
- b. Lingkungan Kerja Yang Positif; Memiliki lingkungan kerja yang mendukung dan menyenangkan dapat mendorong orang untuk lebih berkomitmen dan bekerja lebih keras. karyawan yang merasa nyaman dengan rekan kerja dan manajer mereka, dan memiliki keseimbangan kerja kehidupan yang baik cenderung lebih setia kepada perusahaan mereka.
 - c. Tujuan Yang Jelas Dan Misi Yang Bermakna; Karyawan yang memahami dan merasa terhubung dengan tujuan dan misi organisasi cenderung lebih berkomitmen. Selain itu, memiliki tujuan kerja yang jelas dan melihat dan melihat dampak positif dari pekerjaan mereka meningkatkan motivasi intrinsik dan komitmen.
 - d. Keseimbangan Imbalan Dan Tuntutan; Jika karyawan merasa ada keseimbangan yang adil antara apa yang mereka lakukan dan apa yang mereka terima, mereka akan lebih berkomitmen. Ini berdasarkan teori keadilan. ketidakadilan dapat mengurangi keinginan untuk melakukan sesuatu.
 - e. Kepemimpinan Yang Inspiratif; pemimpin yang dapat memberikan arahan yang jelas, menginspirasi, dan mendukung perkembangan karyawan dapat meningkatkan motivasi dan komitmen. kepemimpinan yang baik menciptakan rasa kepercayaan dan loyalitas.

KESIMPULAN

Komitmen karyawan dan motivasi kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dan saling berkaitan. Jika ada motivasi kerja yang tinggi, baik dari dalam maupun dari luar, maka cenderung meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang merasa termotivasi lebih mungkin untuk tetap setia, melakukan pekerjaan yang baik, dan lebih kecil kemungkinannya untuk meninggalkan perusahaan. akibatnya, penting bagi manajemen untuk memahami dan menerapkan strategi yang berguna untuk meningkatkan motivasi kerja dan meningkatkan komitmen karyawan.

Bahwa ada hubungan positif antara peningkatan karyawan. dengan kata lain, ketika motivasi kerja karyawan ditingkatkan, komitmen mereka terhadap organisasi juga cenderung meningkat hal ini menunjukkan bahwa strategi untuk meningkatkan motivasi kerja, seperti memberikan insentif, pengakuan, dan lingkungan kerja yang mendukung, dapat berkontribusi pada loyalitas dan keterlibatan karyawan yang lebih tinggi terhadap perusahaan. Berbagai strategi dapat diterapkan untuk meningkatkan motivasi kerja, termasuk memberikan apresiasi penghargaan dan pengakuan, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, menyediakan peluang pengembangan karir, serta memperjelas visi dan misi tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abriyanto, O., Swasto, B., & Utami, H.N. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Karyawan Bagian HRD PT. Arthawena Sakti Gemilang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7 (2).
- Anwar. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (studi pada karyawan perusahaan swasta di Kota Padang). *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis*, 13(2), 113-124.
- Can, Afni. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, Vol. 3, No. 1, Hal: 130-137.
- Diyah, F. 2011. "Motivasi dan Kinerja Karyawan." Jakarta: Universitas Indonesia.
- Gondokusumo, S. & Sutanto, E. M. (2015). Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Karyawan. *JMK*, 17(2), 186- 196.
- Maslow, A. H. (1956). Deficiency motivation and growth motivation. In: T. M. Newcomb & E. L. Hartley (Eds.), *Readings in social psychology* (pp. 411-415). Holt, Rinehart and Winston.
- Maslow, A. H. 1943. "A theory of human motivation." *Psychological Review* 50(4): 370- 396.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (16th ed.). Pearson Prentice Hall.
- Saputra, I. D. N. S. A., & Sriathi, a a A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(9), 4628- 4656.
- Saputri, Z. R., & Helmy, I. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) KCP Jember. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 23(2), 374-382.
- Schmid, J., 2006. "Moving beyond the individual: The consequences of leadership and organizational culture for employee motivation." *Academy of Management Review* 31(1): 21-42.
- Siagian, P. 1995. "Filsafat Administrative." Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Wardhani, W. K., Susilo, H. & Iqbal, M. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(1), 1-10.