

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia usaha saat ini, telah menyebabkan banyak perubahan pada kondisi perekonomian di Indonesia. Kondisi tersebut menuntut perusahaan untuk mempertahankan serta meningkatkan produk yang dipasarkan baik secara kualitas maupun kuantitas agar tujuan perusahaan tercapai sesuai dengan rencana. Karyawan memiliki peran penting dalam mencapai tujuan yang ditentukan oleh setiap perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu mengelola manajemen karyawan sebaik mungkin.

Karyawan dengan efektifitas dan efisiensi kerja yang maksimal akan mampu membantu perusahaan untuk maju dan berkembang. Karyawan dengan efektifitas dan efisiensi kerja yang maksimal akan mampu menunjukkan kinerja terbaiknya. Baik tidaknya karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kemampuan dan kemauan kerja karyawan, fasilitas penunjang kerja serta tepat tidaknya cara pilih perusahaan dalam memberikan motivasi kepada karyawannya (Sinungan, 2003:48).

Sejalan dengan pendapat Hasibuan (2002:146) bahwa perusahaan tanpa karyawan ibarat manusia tanpa darah karena karyawan merupakan ujung tombak dan penggerak utama dari setiap organisasi didalam perusahaan. Hal ini menggambarkan betapa pentingnya karyawan dalam sebuah perusahaan. Menyadari pentingnya karyawan dalam suatu perusahaan maka hendaknya karyawan tidak dipandang sebagai aset namun sebagai mitra dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan dimulai dengan manajemen perusahaan yang baik dan benar. Karena dengan melakukan pengolahan manajemen karyawan dengan baik akan mampu memaksimalkan efektifitas dan efisiensi kerja karyawan dengan pekerjaannya (Simamora, 2004:146).

Pada saat ini, banyak teknologi dan peralatan canggih yang digunakan akan tetapi tidak akan mampu menunjang perusahaan dalam mencapai tujuan tanpa adanya dukungan dari Karyawan. Hal ini juga menunjukkan betapa pentingnya peran karyawan untuk mencapai tujuan dalam suatu perusahaan. PT.X merupakan perusahaan yang sedang berkembang serta tidak luput dari berbagai permasalahan.

Pemasalahan tersebut dapat dilihat dari munculnya fenomena-fenomena yang merugikan perusahaan, seperti menurunnya produktivitas kerja, tingginya tingkat absensi, serta rendahnya motivasi dari karyawan. Tingkat motivasi kerja yang tinggi menunjukkan karyawan bekerja dengan energik, antusias, dan penuh dengan kemauan untuk menyelesaikan pekerjaannya, dan karyawan ingin datang bekerja dan antusias untuk bekerja ketika sampai di kantor (Carlaw, 2003).

Selama peneliti menjadi karyawan disana, idealnya apabila karyawan memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi akan bertanggung jawab terhadap tugas maupun dalam menyelesaikan permasalahan, hasil pengumpulan data absensi karyawan PT.X di Gresik devisi ikan pada tahun 2021 :

tabel 1. 1 : Data absensi karyawan PT.X di Gresik

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Absensi	Jumlah hari kerja	Tingkat Absensi (%)
1	Januari	59	20	24	1,69
2	Februari	59	37	23	1,30
3	Maret	59	34	26	2,00
4	April	59	33	25	2,04
5	Mei	59	38	19	2,48
6	Juni	59	17	26	1,46
7	Juli	59	11	26	1,59
8	Agustus	59	17	25	1,52
9	September	59	22	26	1,62
10	Oktober	59	33	24	1,11
11	November	59	36	26	2,06
12	Desember	59	38	26	1,81
Jumlah					20,68
Rata-rata					1,72

Sumber : Admin karyawan PT.X Gresik, 26 Juli 2022

Berdasarkan tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa apabila karyawan memiliki efektifitas dan efesiensi kerja yang maksimal akan mampu menunjukkan kinerja terbaiknya seperti tidak sering melakukan absen, adanya kemampuan dan kemauan untuk bekerja sehingga karyawan bekerja dengan sepenuh hati, tidak sering melakukan absen meskipun dengan kondisi kerja dibawah tekanan (Kasali, 1998).

Terdapat hampir setiap hari adanya karyawan yang melakukan absen dan datang terlambat tanpa adanya konfirmasi kepada atasan dengan jumlah 20,68%, artinya terdapat 6 sampai 7 karyawan yang absen setiap harinya.

Hal ini tersebut membuat berkurangnya jumlah karyawan dalam lingkup perusahaan yang akan berpengaruh terhadap hasil produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dimana hasil dari produksi ini tergantung pada kinerja karyawan. Semakin sedikit karyawan maka barang yang dihasilkan juga akan semakin sedikit, semakin banyak karyawan maka barang yang

dihasilkan semakin banyak pula. Karyawan dengan tingkat motivasi kerja yang rendah akan tidak akan memiliki rasa percaya diri terhadap dirinya sendiri, terhadap masa depannya dan terhadap orang lain.

Menurut penelitian yang dilakukan Asmawiyah (2020) bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan yang terjadi antara motivasi kerja dengan pencapaian kinerja yang baik, apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang baik akan mencapai kinerja yang baik pula. Dijelaskan juga oleh Asim dan Masood (2013) bahwa motivasi kerja yang dimiliki karyawan sangat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, apabila semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai maka semakin baik pula kinerjanya.

Berdasarkan hasil observasi pada lampiran ke 6 serta tabel diatas disimpulkan bahwa tingkat motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Hal ini juga sangat mempengaruhi terhadap tingkat motivasi kerja karyawan lain, apabila ada beberapa karyawan yang melakukan sering absen maka semakin berat beban tugas kerja karyawan lain sehingga akan menimbulkan rasa malas ketika bekerja. Selain itu, minimnya keterlibatan karyawan juga mempengaruhi tingkat motivasi kerja karyawan. Hampir setiap ada pekerjaan dibagian lain (diperbantukan ke unit lain) sebagian besar karyawan akan menolak dengan berbagai alasan ataupun ketika terdapat pekerjaan yang belum selesai maka karyawan lain yang berada dalam satu tim tidak akan membantu sampai adanya perintah oleh atasan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muniroh (2013:5) menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja rendah mencapai 61.8 persen. Hasil penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan dalam upaya pencapaian tujuan dan keberhasilan sangatlah rendah. Hasil survei lain oleh Mazar (2013) menginformasikan sejumlah karyawan yang benar-benar termotivasi hanya 58% dan sisanya memiliki motivasi kerja tergolong rendah.

Hasil survei lain oleh Crabtree (2013) menunjukkan bahwa salah satu permasalahan serius dalam dunia usaha di Indonesia adalah rendahnya motivasi kerja karyawan yang mencapai 77%. Hasil survei tersebut juga menunjukkan keterlibatan karyawan dalam upaya pencapaian tujuan dan keberhasilan perusahaan sangatlah rendah. Rendahnya motivasi kerja karyawan memiliki dampak serius pada tingginya tingkat absensi dan rendahnya keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Rendahnya tingkat motivasi kerja karyawan juga dapat menghambat pencapaian tujuan dan profitabilitas perusahaan. Hasil-hasil survei di atas menunjukkan bahwa berhasil tidaknya pencapaian tujuan perusahaan tergantung pada tingkat motivasi kerja karyawan.

Berikut merupakan hasil kutipan wawancara yang dilakukan peneliti dengan beberapa karyawan PT.X di Gresik untuk menjelaskan ciri-ciri dari tingkat motivasi kerja yang rendah, maka peneliti mengklasifikasikannya sebagai berikut :

tabel 1. 2 : Hasil wawancara tingkat motivasi kerja karyawan PT.X di Gresik

Subyek	Hasil	Kesimpulan
CW	<i>Saya merasa kecewa dan sedih ketika bekerja, awal bekerja saya bersemangat, namun dengan suasana kerja yang tidak berubah seperti ini saya jadi kurang bersemangat. Anak-anak ketika menghadapi permasalahan mereka melempar tanggung jawab kepada tema lain, sedangkan senior tidak mau melakukan pekerjaan jika bukan job desc mereka, juga tidak mau membantu teman yang sedang kewalahan.</i>	kekuatan sosial atau hubungan interaksi yang kurang baik, tidak peduli dan bergantung antara satu individu dengan individu yang lain, tidak tertarik dengan tim kerja sendiri, tidak punya keinginan yang sama untuk mencapai tujuan.
AR	<i>Saya mulai merasa bosan dengan rutinitas pekerjaan saat ini, saya juga merasa tertekan dengan banyak tugas yang harus saya selesaikan, ditambah bekerja dengan senior yang seandainya sendiri bekerja. kalau teman bekerja santai, kenapa kita harus kita bersusah payah. Hal itulah yang membuat rekan-rekan yang lain menjadi malas untuk bekerja.</i>	kekuatan sosial atau hubungan interaksi yang tidak terlalu baik, tim tidak peduli masalah yang terjadi dalam tim, tidak tertarik dengan tim kerja sendiri. Tim tidak punya tujuan, kekompakkan, keinginan yang sama untuk mencapai tujuan.
DN	<i>Pekerjaan yang saat ini saya lakukan tidak membosankan, saya merasa senang karena tim kerja yang bisa diajak untuk bekerja sama, teman-teman yang berusaha keras untuk memenuhi target produksi, bertanggung jawab atas laporan, bekerja sesuai standart agar bisa menjaga kualitas produk, apabila ada teman atau tim yang kewalahan bisa saling membantu.</i>	Hubungan interaksi yang sangat baik, kesatuan kelompok yang baik, senang bekerja dengan tim, memiliki kerja sama yang bagus serta adanya keinginan yang kuat dan sama untuk mencapai tujuan
MH	<i>Saya mulai merasa jenuh dengan pekerjaan ini, suasana kerja kurang baik mulai dari teman-teman yang susah diajak bekerja sama sampai atasan yang tidak bisa menghargai hasil kerja kami. Ketika anggota tim tidak lengkap saya akan mengandalkan tim juga, orang lama atau senior dalam bekerja tugas berat akan dilempar kepada teman lain sedangkan kerjaan ringan akan diambil sendiri, saya bekerja dalam kelompok yang banyak orang-orang lama yang susah diajak lembur sehingga target produksi tidak terpenuhi.</i>	kekuatan sosial atau hubungan interaksi yang buruk, tidak ada yang mau peduli terhadap masalah yang terjadi, individu tidak tertarik dengan tim dan cenderung bekerja sendiri, tim tidak punya tujuan, kekompakkan, keinginan yang sama untuk mencapai tujuan bersama.

- MU *Ketika saya bekerja, saya merasa sangat sedih karna tidak ada kekompakkan ketika menyelesaikan tugas, harusnya kelompok melakukan apa saja demi mencapai hasil produksi sesuai dengan target, akan tetapi kelompok tidak melakukan hal itu, terkadang kalau tidak ada atasan mereka bekerja santai-santai saja tanpa tahu target produksi, pernah terjadi juga kelompok kami diingatkan oleh atasan karena sering membuat kesalahan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan.* kekuatan sosial atau hubungan interaksi buruk, tidak ada yang peduli terhadap masalah yang terjadi dalam tim, tim tidak punya tujuan, kekompakkan, keinginan bekerja sama untuk mencapai tujuan. Individu tidak tertarik dengan tim dan lebih suka bekerja individual.
- ER *Suasana kerja dalam tim sangat menyenangkan, mulai dari tim yang bisa diajak kerja sama sampai teman-teman yang berusaha untuk memenuhi target produktifitas, anak-anak atau senior melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas serta tanpa adanya perintah terlebih dahulu dari atasan, kita saling bahu membahu mengerjakan tugas, bertukar pendapat ketika ada masalah sehingga pekerjaan cepat selesai dan terasa ringan, jadi hasil (gaji) akan bisa sesuai dengan yang kita harapkan.* kekuatan sosial atau hubungan interaksi sangat baik, tim memiliki kesatuan kelompok yang baik, individu senang bekerja dengan tim, tim memiliki kerja sama yang bagus serta adanya keinginan yang kuat dan sama untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan dari hasil wawancara tabel 1.2 yang dilakukan peneliti dengan 6 orang karyawan PT.X di Gresik dari berbagai proses produksi yang ada di perusahaan tersebut didapatkan informasi bahwa terdapat permasalahan kurangnya motivasi pada karyawan, dimana sesuai dengan wawancara diatas kebanyakan subyek merasa tidak senang dengan suasana kerja dan budaya kerja yang ada, karyawan tidak bekerja sesuai SOP contohnya sering menunda-nunda pekerjaan, karyawan merasa tidak dihargai senior dikarenakan senior bekerja semaunya dan cenderung bermalas-malasan, karyawan (Senior) bekerja hanya saat ada pengawas.

Berdasarkan ciri-ciri tersebut dapat diartikan bahwa hal tersebut menjadi penyebab kinerja karyawan semakin menurun sebagai dari kurangnya tingkat motivasi pada tenaga kerja. Berdasarkan keterangan diatas harapan yang sesuai dengan data yang diperoleh adalah seorang individu dapat memiliki motivasi kerja yang tinggi adalah bekerja sesuai standar, senang dalam bekerja, merasa berharga, bekerja keras, bekerja tanpa pengawasan.

Arep dan Tanjung (2003:17) menyatakan bahwa yang menjadi dimensi tingkat motivasi kerja adalah sebagai berikut :

- a. Bekerja sesuai standar, dimana pekerjaan dapat diselesaikan secara tepat waktu dan sesuai dengan standar prosedur.
- b. Senang dalam bekerja, dimana karyawan mencintai dan bahagia akan pekerjaannya sehingga mempunyai dorongan yang kuat dalam menjalankan pekerjaannya.
- c. Merasa berharga, dimana karyawan merasa dihargai karena pekerjaan itu benar-benar berharga bagi orang yang termotivasi.
- d. Bekerja keras yaitu individu akan bekerja keras karena dorongan yang begitu tinggi untuk menghasilkan sesuai target yang mereka tetapkan.
- e. Bekerja tanpa pengawasan, yaitu kinerja karyawan yang tidak membutuhkan terlalu banyak pengawasan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Agar perusahaan dapat meningkatkan proses produksi serta menjaga kinerja karyawan maka diperlukan motivasi kerja yang tinggi. Menurut Sobur (2003:268) motivasi merupakan proses gerakan yang dapat membangkitkan motif dan membangkitkan daya gerak untuk berbuat sesuatu kepuasan atau tujuan. Motivasi menurut Kaitner dan Kinicki (2007:244) motivasi merupakan proses psikologis yang menyebabkan munculnya tindakan yang memiliki suatu niat.

Pemberian motivasi kerja dan perhatian mengenai kompensasi perlu dilakukan agar kinerja pegawai semakin baik. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gardjito (2014:1) dari hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja setiap karyawan. Setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Carlaw (2003:63) menjelaskan bahwa motivasi kerja karyawan adalah karyawan yang bekerja dengan energi, antusias dan memiliki rasa kebersamaan. Motivasi kerja ditunjukkan dengan sikap positif karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi sangat menguntungkan perusahaan, karena motivasi kerja karyawan akan menunjang perusahaan dalam mencapai tujuan. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan bekerja sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan, memberikan kinerja terbaiknya serta mampu menyelesaikan tugas-tugas yang susah. Karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi akan menunjukkan komitmennya berupa sikap antusias dan bertanggung jawab demi mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk meneliti tentang motivasi kerja, dikatakan oleh Carlaw (2003:69) apabila motivasi kerja karyawan rendah, karyawan tidak dapat bekerja secara optimal dan produktivitas kerjanya akan menurun. Artinya, karyawan tidak bergairah untuk menyelesaikan pekerjaannya dan hanya bermalas-malasan ketika sampai di tempat kerja. Keadaan tersebut akan menyebabkan kinerja karyawan menjadi rendah, menciptakan masalah di tempat kerja serta mengurangi sosialisasi dan interaksi dengan karyawan lainnya.

Pada penelitian sebelumnya hanya membahas tentang tingkat hubungan kohesivitas kelompok dengan tingkat motivasi kerja karyawan dan hubungan tingkat kebutuhan penghargaan terhadap tingkat motivasi kerja serta tidak dijelaskan mengenai penelitian yang berkaitan dengan pengaruh tingkat kebutuhan penghargaan dan tingkat kohesivitas kelompok terhadap tingkat motivasi kerja karyawan sehingga peneliti tertarik meneliti hal tersebut.

Salah satu contoh, bila karyawan mempunyai masalah atau konflik dengan rekan kerjanya akan membuat karyawan tersebut enggan untuk menyapa rekannya, malu untuk bertanya, susah untuk bekerja sama sehingga kejadian seperti ini akan membuat karyawan malas untuk bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut mempunyai motivasi yang rendah, menunjukkan adanya masalah dalam hubungan karyawan di perusahaan, sehingga berdampak terhadap suasana kerja baik menyangkut produktivitas maupun respon karyawan terhadap berbagai macam kegiatan (Sastrohadiwiryono, 2002).

1.2 Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, rendahnya motivasi kerja pada karyawan di PT. X dipicu oleh banyak faktor. Halsey (2003:305) mengatakan bahwa rendahnya motivasi kerja disebabkan beberapa faktor yakni pemimpin dan kepimimpinannya, yaitu seorang pemimpin yang bijaksana akan mampu mengarahkan anggotanya dan dapat membagi tugas dengan baik. Insentif tambahan, yaitu adanya reward yang diberikan karena mampu menyelesaikan tuntutan perkembangan perusahaan.

Selanjutnya, lingkungan kerja yaitu lingkungan yang nyaman sehingga menumbuhkan rasa percaya diri karyawan terhadap diri sendiri dan terhadap rekan kerjanya.

Dalam prosesnya, setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan yang dimilikinya mampu bekerja secara efektif dan efisien agar dapat memberikan yang hasil yang terbaik bagi perusahaan mereka. Baik tidaknya kinerja karyawan dapat dipengaruhi beberapa faktor mulai dari kemampuan dan kemauan kerja karyawan, fasilitas penunjang kerja yang digunakan karyawan serta tepat tidaknya cara yang dipilih perusahaan dalam memberikan motivasi kepada karyawannya (Sinungan, 2000:12). Berdasarkan uraian tersebut disimpulkan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam peningkatan kinerja pegawai.

Berikut merupakan hasil kutipan wawancara pada beberapa karyawan PT.X di Gresik pada tanggal 26 April 2022 :

tabel 1.3 : Hasil wawancara tingkat kohesivitas kelompok yang mempengaruhi tingkat motivasi kerja karyawan.

Subyek	Hasil	Kesimpulan
CW	<p><i>Saya bekerja dalam sebuah tim dengan 10 Orang, ketika bekerja dan tim tidak lengkap sangat berpengaruh karna rekan kerja yang berkurang jadi beban kerja lebih berat, dalam tim hubungan dan interaksi sangat kurang, kita hanya sekedar rekan kerja, setelah selesai kerja yah sudah, tim bekerja semuanya serta lebih memilih untuk melanjutkan pekerjaan esok harinya, ketika tim ada masalah kita hanya cuek saja.</i></p>	<p>kekuatan sosial (dalam tim hubungan dan interaksi sangat kurang, kita hanya sekedar rekan kerja)</p> <p>Kesatuan kelompok (kita hanya sekedar rekan kerja yah sudah)</p> <p>Daya tarik (ketika tim ada masalah kita hanya cuek saja)</p> <p>Kerjasama kelompok (tim bekerja semuanya serta lebih memilih untuk melanjutkan pekerjaan esok harinya)</p>
AR	<p><i>Saya dengar dari tim lain bahwa kelompok kami tidak ada kekompakkan dalam menyelesaikan tugas, hubungan dalam tim tidak terlalu baik, saya bekerja dalam tim sebanyak 10 orang dimana anak-anak maupun senior jarang bertanya atau membantu ketika anggota tim kesusahan, ketika ada masalah yang berlarut-larut yang tidak bisa terselesaikan saya akan keluar dari tim, jika beban tugas semakin berat, anak-anak akan lebih memilih untuk melanjutkan pekerjaan besok harinya, dari pada harus menyelesaikan dengan melakukan lembur.</i></p>	<p>Kekuatan sosial (dalam tim kami hubungannya tidak terlalu baik)</p> <p>Kesatuan kelompok (anak-anak maupun senior jarang bertanya ataupun membantu ketika anggota tim kesusahan)</p> <p>Daya tarik (kelompok kami tidak ada kekompakkan dalam menyelesaikan tugas)</p> <p>Kerja sama kelompok (anak-anak akan lebih memilih untuk melanjutkan pekerjaan besok harinya, dari pada harus menyelesaikan dengan melakukan lembur)</p>
DN	<p><i>Saya bekerja dalam tim sebanyak 15 orang, dalam tim hubungan dan interaksi kami sangat baik, kita sering bercanda gurau saat bekerja, berkumpul diluar dari pekerjaan</i></p>	<p>kekuatan sosial (dalam tim hubungan dan interaksi kami sangat baik)</p>

bahkan kita sampai bikin acara arisan agar kita dan keluarga masing-masing bisa berkumpul. Tim sering mendapat penghargaan karena selalu mencapai target, kita berusaha menyelesaikan pekerjaan agar tidak menumpuk bahkan sering lembur, ketika ada teman yang sakit kita memaklumi namanya juga sakit.

Kesatuan kelompok
(tim sering mendapat penghargaan karena selalu mencapai target)

Daya tarik
(kita sering bercanda gurau, berkumpul diluar dari pekerjaan, sampai bikin acara arisan)

tim memiliki kerja sama kelompok.
(kita berusaha menyelesaikan pekerjaan agar tidak menumpuk bahkan sering lembur)

MH Kelompok kami tidak menyenangkan, mereka hanya fokus pada tugas mereka sendiri, hubungan dalam tim juga tidak terlalu baik, kami berkomunikasi apabila pendapat kita di terima oleh tim hal itu terjadi karena saya bekerja dalam tim sebanyak 15 orang, ketika ada masalah dalam tim saya memilih untuk diam, apabila tim tidak lengkap anak-anak tidak ada yang mau bertindak kecuali disuruh oleh atasan dan itu pun menolak untuk lembur.

kekuatan sosial
(kami berkomunikasi apabila pendapat kita di terima oleh tim)

Kesatuan kelompok
(kelompok kami hanya fokus pada tugas mereka sendiri)

Kerja sama kelompok
(apabila tim tidak lengkap anak-anak tidak ada yang mau bertindak kecuali disuruh oleh atasan dan itu pun menolak untuk lembur)

Daya tarik
(ketika ada masalah dalam tim saya memilih untuk diam)

MU dalam tim, interaksi atau hubungan kami biasa-biasa saja, kita hanya sebatas teman kerja, Saya bekerja dalam sebuah tim yang terdiri 15

kekuatan sosial
(hubungan kami biasa-biasa saja, kita hanya sebatas teman kerja)

Orang, anak-anak atau senior bekerja secara individual agar fokus dengan pekerjaan mereka, ketika ada anggota tim yang kewalahan anak-anak akan bodoh amat dan cuwek-cuwek saja, hanya jika dipanggil oleh atasan saja mau membantu, saya juga tidak mau terlibat dan kena marah dari atasan

Kesatuan kelompok
(saya tidak mau terlibat dan kena marah dari atasan ketika ada masalah)

Kerja sama kelompok
(ketika tim kewalahan anak-anak akan cuek saja, hanya jika dipanggil oleh atasan saja mau membantu)

	<i>ketika ada masalah, karna sering terjadi anggota tim tidak lengkap karna alasan sakit.</i>	Daya tarik (anak-anak atau senior bekerja secara individual agar fokus dengan pekerjaan mereka)
ER	<i>Dalam tim sering mendapat pujian karena selalu mencapai target perusahaan, kami semua teman dalam tim sangat akrab, karna saya bekerja dalam sebuah tim yang terdiri dari 15 orang, hubungan dan interaksi kami sangat baik, kita sering bercanda gurau bersama, kadang kita juga melakukan donasi untuk teman yang kena masalah bahkan membuat baju seragam untuk tim, ketika tim tidak lengkap tim toleransi terhadap rekan kerja yang memang berhalangan, teman satu tim saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan agar pekerjaan tidak menumpuk, bahkan temen tim kalau pekerjaan banyak memilih untuk lembur</i>	kekuatan sosial (hubungan kami sangat baik, kita sering bercanda gurau, makan bersama, selalu berbicara mengenai solusi terbaik dari masalah) kesatuan kelompok (kami semua teman dalam tim sangat akrab) Daya tarik (Dalam tim sering mendapat pujian karna selalu mencapai target perusahaan) Kerja sama kelompok (teman satu tim saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan agar pekerjaan tidak menumpuk)

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa ketika terjadi suatu masalah dalam kelompok baik dalam proses produksi dan proses finishing, karyawan lebih cenderung merasa nyaman jika rekan-rekan kerja saling mendukung satu sama lain. Sebaliknya karyawan akan cenderung merasa lelah, kesal, ditolak dan diabaikan saat proses bekerja, ketika lingkungan dan rekan-rekan kerja tidak menyenangkan dan saling mementingkan kepentingan sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan untuk dihargai dan kohesivitas kelompok kerja saling berpengaruh.

Selain kebutuhan penghargaan yang harus terpenuhi, dengan adanya kohesivitas kelompok kerja yang terjalin baik dalam bekerja dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, karyawan merasa dihargai antar sesama pekerja karena anggota kelompok kerja dapat menjalin interaksi satu sama lain di lingkungan perusahaan dengan baik. Forsyth (1999:77) menyatakan bahwa terdapat empat dimensi kohesivitas kelompok yaitu :

- a. Kekuatan sosial dalam hubungan.
- b. Kebergantungan dalam kelompok.
- c. Daya tarik.
- d. Negosiasi dalam kelompok

tabel 1. 4 : Hasil wawancara tingkat kebutuhan penghargaan yang mempengaruhi tingkat motivasi kerja.

Subyek	Hasil wawancara	Kesimpulan
CW	<p><i>Ketika saya bekerja ada perasaan kecewa, sedih terhadap teman-teman soalnya saya merasa sia-sia bekerja untuk tim jika kelompok tidak pernah bisa menghargai pekerjaan yang saya lakukan, kita kerja keras tapi situ (senior) bekerja cari yang ringan malah seenaknya sendiri sebenarnya gak rela ketika kita kerja keras tapi situ kerja cari yang ringan kalau bisa sama-sama bekerja kerasnyalah, ketika terjadi masalah kita tidak menasehati senior secara langsung belum pernah yah mbak, biasanya kita menasehati dengan candaan-candaan saja mbakkk, tapi entah kesindir apa gimana gak paham juga yah mbakk, pernah ditegur sama atasan juga sih waktu target produksi tidak terpenuhi mbak tapi itu dilakukan cuma satu dua hari saja setelahnya ya kembali lagi seperti biasanya.</i></p>	<p>Tidak dihargai oleh orang lain (kelompok tidak pernah bisa menghargai pekerjaan yang saya lakukan).</p> <p>kebutuhan kekuatan yang kurang (kita kerja keras tapi situ (senior) bekerja cari yang ringan malah seenaknya sendiri)</p> <p>Tim memiliki prestasi yang buruk (pernah ditegur sama atasan juga sih waktu target produksi tidak terpenuhi)</p> <p>percaya diri rendah (ketika terjadi masalah kita tidak menasehati senior secara langsung belum pernah yah mbak, biasanya kita menasehati dengan candaan-candaan saja)</p> <p>kemandirian buruk (sebenarnya gak rela ketika kita kerja keras tapi situ kerja cari yang ringan)</p> <p>kebutuhan prestise tidak terpenuhi (Ketika saya bekerja ada perasaan kecewa pada tim)</p> <p>Dominasi ((senior) ketika bekerja cari yang ringan malah seenaknya sendiri dalam kelompok).</p> <p>menjadi orang penting (pernah ditegur sama atasan juga sih waktu target produksi tidak terpenuhi)</p>

- AR *Ketika saya bekerja banyak tugas yang harus diselesaikan saya merasa tertekan dengan tugas yang selama ini saya kerjakan.* Tidak dihargai oleh orang lain (kalau ditegur ya itu cuma ketawa aja seperti orang tidak punya dosa).
- Ketika bekerja banyak tugas yang harus saya selesaikan ditambah lagi bekerja dengan orang lama yang seenaknya sendiri ketika bekerja.* kebutuhan kekuatan yang kurang (dia itu (senior) tidak memperdulikan masalah yang dihadapi oleh rekan satu timnya)
- biasanya orang lama (senior) bekerja seenaknya sendiri jadi langsung saya tegur mbak, karena kita disini kewalahan banget mbak. kalau ditegur ya itu cuma ketawa aja seperti orang tidak punya dosa mbakk. dia itu (senior) tidak memperdulikan masalah yang dihadapi oleh rekan satu timnya mungkin karena mereka merasa sudah lama bekerja dan menjadi senior, Hal itulah yang membuat rekan-rekan yang lain menjadi malas untuk bekerja.* Kemandirian buruk (Jadi kalau teman santai, kenapa kita kerja harus ngoyo)
- Jadi kalau teman santai, kenapa kita kerja harus ngoyo hal inilah yang membuat saya merasa mulai malas mengerjakan pekerjaan dan takut ketahuan pengawas. ketika tidak ada atasan mereka bekerja seenaknya saja seperti keluar-luar ruangan, istirahat tidak pamit, istirahat lebih dari ketentuan tapi kalau ada atasan mereka bekerja dengan tekun, rajin sesuai dengan tugas mereka. Itulah yang membuat saya mulai merasa malas juga untuk bekerja* Kompetensi tidak baik (saat tidak ada pengawas senior akan keluar-luar ruangan, istirahat tidak pamit, istirahat lebih dari ketentuan).
- Jadi kalau teman santai, kenapa kita kerja harus ngoyo hal inilah yang membuat saya merasa mulai malas mengerjakan pekerjaan dan takut ketahuan pengawas.* Dominasi (mungkin karena mereka merasa sudah lama bekerja dan menjadi senior)
- ketika tidak ada atasan mereka bekerja seenaknya saja seperti keluar-luar ruangan, istirahat tidak pamit, istirahat lebih dari ketentuan tapi kalau ada atasan mereka bekerja dengan tekun, rajin sesuai dengan tugas mereka. Itulah yang membuat saya mulai merasa malas juga untuk bekerja* kebutuhan prestise tidak terpenuhi (saya merasa tertekan dengan tugas yang selama ini saya kerjakan ditambah lagi bekerja dengan orang lama yang seenaknya sendiri ketika bekerja)
- Jadi kalau teman santai, kenapa kita kerja harus ngoyo hal inilah yang membuat saya merasa mulai malas mengerjakan pekerjaan dan takut ketahuan pengawas)* Prestasi buruk (saya merasa mulai malas mengerjakan pekerjaan dan takut ketahuan pengawas)
- Jadi kalau teman santai, kenapa kita kerja harus ngoyo hal inilah yang membuat saya merasa mulai malas mengerjakan pekerjaan dan takut ketahuan pengawas)* Kepercayaan diri buruk (Itulah yang membuat saya mulai merasa malas juga untuk bekerja)
- DN *teman-teman saya sangat menyenangkan ketika bekerja, mereka menghargai satu sama lain ketika bekerja, mereka juga* dihargai oleh orang lain (mereka menghargai satu sama lain ketika bekerja).

<p>mempunyai tujuan yang sama untuk mencapai target dan mendapatkan bonus, ketika terjadi masalah kami tidak akan sungkan untuk menesehati bahkan senior sekalipun, biasanya hal yang dilakukan adalah langsung menegur pada anaknya ketika tempat sepi jadi tidak didepan umum, sehingga kita bisa sharing masalah yang sedang dialami. Tim kami itu bisa menyelesaikan tugas dengan benar, baik diawasi maupun tidak diawasi oleh atasan. Dalam tim tidak ada yang bekerja seenaknya sendiri mbak karna ada tanggung jawab dengan laporan jadi kalau ada beberapa yang kosong takutnya tidak sama dengan hasil dan target dimana pengaruh juga sama gaji</p>	<p>kebutuhan kekuatan yang baik (tim mempunyai tujuan yang sama untuk mencapai target dan mendapatkan bonus)</p> <p>Kemandirian bagus (Tim kami itu bisa menyelesaikan tugas dengan benar, baik diawasi maupun tidak diawasi oleh atasan)</p> <p>Kompetensi yang baik (ketika terjadi masalah kami tidak akan sungkan untuk menesehati bahkan senior sekalipun).</p> <p>Dominasi (tim tidak ada yang bekerja seenaknya sendiri mbak karna ada tanggung jawab dengan laporan)</p> <p>kebutuhan prestise terpenuhi (teman-teman saya sangat menyenangkan ketika bekerja)</p> <p>Prestasi baik (tim mempunyai tujuan yang sama untuk mencapai target dan mendapatkan bonus)</p> <p>Kepercayaan diri yang tinggi (Tim kami itu bisa menyelesaikan tugas dengan benar)</p>
<p>MH saya mulai merasa jenuh dengan pekerjaan yang saya lakukan ini dengan suasana kerja kurang baik, mulai dari teman-teman yang susah diajak bekerja sama sampai atasan yang tidak bisa menghargai hasil kerja kami. Ketika saya bekerja dengan kelompok, beberapa anggota tim sering kali</p>	<p>Tidak dihargai oleh orang lain (teman-teman yang susah diajak bekerja sama sampai atasan yang tidak bisa menghargai hasil kerja kami)</p> <p>kebutuhan kekuatan yang buruk (Kadang saya merasa sedih ketika saya</p>

izin absen entah dengan alasan sakit sehingga ada sekitar 2-3 orang setiap harinya, oleh Karena itu akan memperlambat target produksi yang telah ditetapkan, terkadang sikap orang lama bekerja dengan seenaknya sendiri, tugas berat akan dilempar yang lain sedangkan pekerjaan ringan akan diambil sendiri hal itu membuat saya merasa kecewa dan malas ketika bekerja, apabila ada anggota tim yang tidak masuk karena sakit saya akan mengandalkan tim juga, saya tidak bersedia lembur karna tugas yang belum selesai bisa dikerjakan besok. Dalam tim meskipun senior atau anak baru kita itu harus bekerja semaksimal mungkin dan saling bahu membahu jika kewalahan, tidak bersikap diam saja serta mau bertukar pendapat jika ada masalah, karna sulit melakukan koordinasi ini yang berdampak pada target produksi perusahaan tidak terpenuhi.

Kemandirian buruk

(ketika ada salah satu tim yang tidak masuk. saya akan mengandalkan tim juga)

Kompetensi yang buruk

(setiap harinya ada 2 sampai 3 orang yang absen dan akan memperlambat proses produksi).

Dominasi

(orang lama (senior) bekerja seenaknya sendiri, tugas berat akan dilempar yang lain sedangkan kerjaan ringan akan diambil sendiri)

kebutuhan prestise tidak terpenuhi

(saya kecewa dan malas bekerja, apabila ada anggota tim yang tidak masuk karena sakit)

Prestasi kurang baik

(saya dan tim sangat sulit saat melakukan koordinasi yang berdampak pada target produksi perusahaan tidak terpenuhi)

Kepercayaan diri yang rendah

(apabila ada anggota tim yang tidak masuk karena sakit saya akan mengandalkan tim juga)

MU saya merasa sedih karna anak-anak itu tidak bisa menghargai pendapat orang lain ketika menyelesaikan tugas, harusnya kelompok itu mau melakukan apa saja demi mencapai hasil produksi sesuai dengan

Tidak dihargai oleh orang lain

(saya merasa sedih karna anak-anak itu tidak bisa menghargai pendapat orang lain ketika menyelesaikan tugas).

- target, kalau tidak kompak hasilnya sedikit dan gajinya sedikit juga. Orang lama pasti bersikap semauanya sendiri mbak, kita digaji sama hasil dibagi rata tanpa pilih kasih, kita yang bekerja keras malah orang lama kerja yang ringan dan enak-enakan, ketika terjadi kesalahan maka akan langsung ditegur pernah mbak waktu ada salah tempel label pada bungkus, biasa saja sih mbak ketika ditegur. Dia merasa seperti tidak bersalah kemudian seperti menghindari gitu mbak, malah kita kena marah sama atasan, terkadang kalau tidak ada atasan mereka bekerja santai-santai tanpa tahu target produksi pernah juga kelompok kami diingatkan oleh atasan karena sering membuat kesalahan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan.*
- kebutuhan kekuatan yang buruk
(harusnya kelompok itu mau melakukan apa saja demi mencapai hasil produksi sesuai dengan target)
- Kemandirian bagus
(kita digaji sama hasil dibagi rata tanpa pilih kasih, kita yang bekerja keras malah orang lama kerja yang ringan dan enak-enakan)
- Kompetensi yang baik
(orang lama kerja yang ringan dan enak-enakan).
- Dominasi
(ketika terjadi kesalahan dilapangan senior merasa seperti tidak bersalah kemudian menghindari dari kesalahan yang dilakukan)
- kebutuhan prestise tidak terpenuhi
(saya merasa sedih karna tim tidak kompak hasilnya sedikit dan gajinya sedikit juga)
- Prestasi buruk
(pernah juga kelompok kami diingatkan oleh atasan karena sering membuat kesalahan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan)
- Kepercayaan diri yang rendah
(kelompok itu mau melakukan apa saja demi mencapai hasil produksi sesuai dengan target, kalau tidak kompak hasilnya sedikit dan gajinya sedikit juga)

ER

Saya senang bekerja dengan tim ini karena tim bisa diajak untuk kerja sama sampai teman-teman yang berusaha memenuhi target produktifitas yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

kita saling bahu membahu mengerjakan tugas, bertukar pendapat ketika ada masalah sehingga pekerjaan cepat selesai, masalah tidak berlarut-

larut dan terasa ringan, hasil produksi bisa maksimal serta sesuai target jadi gaji bisa sesuai dengan yang kita harapkan.

apabila ada anggota tim yang kewalahan maka tim lain akan membantu sehingga masalah bisa cepat terselesaikan dan tidak berlarut-larut. Iya diterima

karna kami semua bisa bekoordinasi baik, tentu didengarkan demi kebaikan bersama dan masalah tidak terus berlanjut juga. Tidak ada, ketika ada atau tidak ada atasan pastinya kami akan bekerja dengan baik dan benar walaupun tidak ada atasan yang mengawasi

dihargai oleh orang lain

(kita saling bahu membahu mengerjakan tugas, bertukar pendapat ketika ada masalah sehingga pekerjaan cepat selesai dan terasa ringan).

kebutuhan kekuatan yang baik

(tim bisa diajak untuk kerja sama sampai teman teman yang berusaha memenuhi target produktifitas)

Kemandirian bagus

(ketika ada masalah kita bertukar pendapat sehingga pekerjaan cepat selesai, masalah tidak berlarut-larut dan terasa ringan)

Kompetensi yang baik

(tim saling bahu membahu saat mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan).

Dominasi

(apabila ada anggota tim yang kewalahan maka tim lain akan membantu sehingga masalah bisa cepat terselesaikan)

kebutuhan prestise terpenuhi

(Saya senang bekerja dengan tim ini karena tim bisa diajak untuk kerja sama sampai teman teman yang berusaha memenuhi target produktifitas)

Prestasi baik

(hasil produksi menjadi maksimal serta sesuai target jadi gaji bisa sesuai dengan yang kita harapkan)

Kepercayaan diri yang tinggi

(ketika ada atau tidak ada atasan pastinya kami akan bekerja dengan baik dan benar walaupun tidak ada atasan yang mengawasi)

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa ketika terjadi suatu masalah dalam kelompok baik dalam proses produksi dan proses finishing, karyawan lebih cenderung merasa nyaman dan tenang ketika anggota tim maupun atasan bisa saling menghargai satu sama lain, jadi ketika terjadi masalah, masalah tersebut tidak menjadi berlarut-larut. Sebaliknya karyawan akan cenderung tidak diterima, kesal, tidak dihargai bahkan ditolak, ketika lingkungan dan rekan-rekan kerja tidak menyenangkan dan saling mementingkan kepentingan sendiri.

Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan untuk dihargai dan kohesivitas kelompok kerja saling berpengaruh. Pada dasarnya semua karyawan membutuhkan adanya penghargaan atas hasil kerja yang telah dilakukan, penghargaan tersebut dapat berguna untuk memotivasi karyawan karena dapat memunculkan rasa percaya diri, mandiri, diapresiasi, dan dihormati saat bekerja dalam kelompok.

Menurut Maslow (dalam Alwisol 2009:206) dalam teori *need hierarchy* terdapat dua jenis kebutuhan penghargaan yaitu :

1. Menghargai diri sendiri (*self respect*).
2. Mendapat penghargaan dari orang lain (*respect from others*).

Berdasarkan uraian diatas dapat diperoleh sebuah kerangka pemahaman bahwa kohesivitas kelompok kerja mampu berjalan dengan baik merupakan suatu komponen penting dalam dunia kerja. Kohesivitas kelompok kerja akan sangat menentukan motivasi kerja karyawan karna berkaitan dengan faktor yang dapat meningkatkan rasa kerja sama dalam menjalankan tugas demi tercapainya organisasi (Pattanayak, 2002: 14).

Sedangkan dalam sebuah tim, karyawan diharapkan mampu bekerja sama satu sama lain untuk mempermudah pekerjaan. Akan tetapi dalam menyelesaikan pekerjaan secara tim, banyak sekali kendala yang dihadapi karyawan. Kurangnya koordinasi, minimnya komunikasi serta banyaknya perbedaan visi dalam sebuah tim, menyebabkan karyawan bekerja semaunya tanpa ada kerja sama dalam sebuah tim. Kelompok yang seperti ini dapat dikatakan sebagai kelompok kerja dengan kohesivitas rendah dan berdampak negatif bagi produktifitas perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kelekatan hubungan antar anggota dalam suatu kelompok kerja akan menciptakan lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi timbulnya motivasi kerja pada karyawan, Halsey (2003:305).

Dalam hal ini, kohesivitas kelompok kerja berperan dalam pembentukan lingkungan kerja yang baik yang dapat memotivasi kerja menjadi meningkat. Berdasarkan penjelasan di atas diasumsikan bahwa ada hubungan antara kohesivitas kelompok dengan motivasi kerja karyawan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Taormina dan Gao (2013:155) menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan ketika kebutuhan penghargaan semakin terpenuhi maka merasa semakin termotivasi. Didukung dengan penelitian yang telah dilakukan Osemeke dan Adeboyega (2017:170) mengatakan bahwa adanya hubungan antara kebutuhan dasar termasuk kebutuhan penghargaan harus terpenuhi terlebih dahulu sehingga individu tersebut memiliki motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja karyawan berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja (co-worker) (Gomez, 2003:180). Hubungan dengan rekan kerja membentuk komunikasi dan kerjasama antara satu dengan yang lain. Seiring berjalannya waktu, disengaja atau tidak, karyawan akan membentuk pola hubungan dengan sendirinya. Pola hubungan tersebut dapat dikatakan sebagai pembentukan suatu kelompok. Hal ini dilakukan dengan memilih beberapa teman yang dianggap menarik untuk diajak bekerjasama demi tercapainya tujuan bersama. Ketertarikan antar karyawan akan membentuk kelekatan (kohesivitas) dalam suatu kelompok.

Setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi akan sangat menguntungkan perusahaan, karena motivasi kerja karyawan akan menunjang perusahaan dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Dijelaskan oleh Carlaw (2003:63) bahwa motivasi kerja karyawan adalah karyawan yang bekerja dengan energi, antusias dan memiliki rasa kebersamaan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muniroh (2013:5) bahwa kohesivitas kelompok mempengaruhi motivasi kerja subyek. Didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Asroi dan Jannah (2019) berpendapat bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kohesivitas kelompok dengan motivasi berprestasi pada tim, semakin baik anggotanya dalam menjaga kohesivitasnya maka motivasi berprestasi juga semakin tinggi.

Maka dari itu dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya hubungan yang baik antar rekan kerja akan membentuk komunikasi dan kerjasama yang baik antara karyawan, akan tetapi seiring berjalannya waktu, disengaja atau tidak, karyawan akan membentuk pola hubungan dengan sendirinya. Pola hubungan tersebut dapat dikatakan sebagai pembentukan suatu kelompok. Hal ini dilakukan dengan memilih beberapa teman yang dianggap menarik untuk diajak bekerjasama demi tercapainya tujuan bersama. Ketertarikan antar karyawan akan membentuk kelekatan (kohesivitas) dalam suatu kelompok.

Dari data-data yang telah diambil pada latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian untuk melihat pengaruh kebutuhan penghargaan dan kohesivitas kelompok terhadap motivasi kerja karyawan pada PT.X di Gresik.

1.3 Batasan Masalah

1.3.1 Tingkat Motivasi Kerja

Menurut Arep dan Tanjung (2003:12) Motivasi kerja merupakan sesuatu yang pokok dimana hal ini mendorong seseorang untuk belajar, sehingga menciptakan gairah kerja dimana kinerja karyawan akan meningkat serta tugas terselesaikan secara tepat waktu.

Dimensi motivasi kerja menurut Arep dan Tanjung (2003:17) adalah sebagai berikut :

- a. Bekerja sesuai standar, dimana pekerjaan dapat diselesaikan secara tepat waktu dan sesuai dengan standar prosedur.
- b. Senang dalam bekerja, dimana karyawan mencintai dan bahagia akan pekerjaannya sehingga mempunyai dorongan yang kuat dalam menjalankan pekerjaannya.
- c. Merasa berharga, dimana karyawan merasa dihargai karena pekerjaan itu benar-benar berharga bagi orang yang termotivasi.
- d. Bekerja keras yaitu individu akan bekerja keras karena dorongan yang begitu tinggi untuk menghasilkan sesuai target yang mereka tetapkan.
- e. Bekerja tanpa pengawasan, yaitu kinerja karyawan yang tidak membutuhkan terlalu banyak pengawasan dalam melaksanakan pekerjaannya.

1.3.2. Tingkat Kebutuhan Penghargaan

Menurut Maslow dalam Alwisol (2009:206) kebutuhan harga diri ada dua jenis yaitu :

1. Menghargai diri sendiri (*self respect*) dimana individu yang membutuhkan pengetahuan tentang dirinya sendiri, bahwa dirinya berharga, mampu menguasai tugas dan tantangan hidup dimensinya adalah sebagai berikut :
 - a. Kebutuhan kekuatan, merupakan keinginan seseorang agar bisa berpengaruh dalam anggota tim.
 - b. Penguasaan, merupakan kemampuan dasar yang harus dimiliki karyawan agar bisa bekerja dengan baik dan benar.
 - c. Kompetensi, hal ini berpengaruh pada cara kerja karyawan dalam pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam kerja.
 - d. Prestasi, kebutuhan penghargaan yang paling diinginkan oleh karyawan setelah menyelesaikan tugas seperti pujian, bonus dan kenaikan jabatan.
 - e. Kepercayaan diri yaitu sikap yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan, agar pekerjaan mudah terselesaikan.
 - f. Kemandirian adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk tidak bergantung dengan anggota kelompok.
 - g. kebebasan terhadap dirinya, yaitu sikap dalam melakukan suatu hal apapun yang diinginkan dan tidak melanggar aturan.

2. Mendapat penghargaan dari orang lain (*respect from others*) merupakan kebutuhan pengetahuan bahwa dirinya dikenal baik dan dinilai baik dengan orang lain dimensinya sebagai berikut :
 - a. Kebutuhan prestise, yaitu kebutuhan terhadap suatu kebanggaan yang dimiliki seseorang dalam pekerjaannya.
 - b. Penghargaan dari orang lain, merupakan sesuatu yang diberikan atas suatu hasil yang telah dicapai.
 - c. Status merupakan tempat atau posisi yang dicapai dalam tim.
 - d. ketenaran, dimana seorang individu akan mudah dikenal ataupun dianggap penting dalam ruang lingkup perusahaan.
 - e. Dominasi, merupakan penguasaan terhadap suatu kelompok dalam tim kerja.
 - f. Menjadi orang penting yaitu orang yang paling berpengaruh terhadap anggota tim.
 - g. Kehormatan merupakan orang yang biasanya dikenal baik dan dinilai baik oleh orang lain.
 - h. Diterima dan Diapresiasi, yaitu menghargai dan mampu menerima terhadap apa yang telah diselesaikan dengan baik dan berbeda dari yang lain.

1.3.3. Tingkat Kohesivitas Kelompok Kerja

Menurut Forsyth (1999:77) kohesivitas kelompok merupakan kelekatan yang terjalin antar kelompok, dimana terjadi kenyamanan dan interaksi satu sama lain dalam anggota kelompok sehingga membuat anggota kelompok tetap bertahan dalam kelompok tersebut.

Ada empat dimensi dari kohesivitas kelompok menurut Forsyth (1999:77) yaitu :

- a. Kekuatan sosial, keseluruhan dari dorongan yang dilakukan oleh individu dalam kelompok untuk tetap dalam kelompoknya. Dorongan ini menjadikan anggota kelompok selalu berhubungan dan berinteraksi satu sama lain.
- b. Kesatuan dalam kelompok, perasaan saling memiliki terhadap kelompok, memiliki pesan moral yang berhubungan dengan keanggotaannya dalam kelompok. Setiap individu dalam kelompok akan merasa kelompok adalah sebuah keluarga, tim dan komunitasnya serta memiliki perasaan kebersamaan.
- c. Daya tarik, individu akan lebih tertarik melihat dari segi kelompok kerjanya sendiri dari pada melihat anggota secara spesifik. Kelompok yang sering mencapai keberhasilan akan memiliki daya tarik yang tinggi.
- d. Kerja sama kelompok. Individu yang memiliki keinginan yang lebih besar untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan kelompok.

1.3.4 Subyek penelitian

Subyek dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT.X di Gresik. PT.X adalah perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan hasil ikan, dimana karyawan bertugas untuk melakukan merencanakan, mengatur dan menjaga agar kegiatan proses produksi sampai pengemasan berjalan dengan lancar.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat disimpulkan permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh tingkat kebutuhan penghargaan dan tingkat kohesivitas kelompok terhadap tingkat motivasi kerja Karyawan PT.X di Gresik ?”
2. Apakah ada pengaruh tingkat kebutuhan penghargaan terhadap tingkat motivasi kerja karyawan PT.X di Gresik ?
3. Apakah ada pengaruh tingkat kohesivitas kelompok terhadap tingkat motivasi kerja karyawan PT.X di Gresik ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh tingkat kebutuhan penghargaan dan tingkat kohesivitas kelompok terhadap tingkat motivasi kerja karyawan PT. X di Gresik.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh tingkat kebutuhan penghargaan terhadap tingkat motivasi kerja karyawan PT.X di Gresik.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh tingkat kohesivitas kelompok terhadap tingkat motivasi kerja karyawan PT.X di Gresik.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Memperkaya kajian empiris mengenai kebutuhan penghargaan dan kohesivitas kelompok kerja dalam kaitannya dengan motivasi kerja.

1.6.2 Manfaat Pratis

- a. Bagi perusahaan

Penelitian ini dapat menjadi pertimbangan bagi perusahaan untuk tidak mengabaikan terhadap kohesivitas dalam kelompok dengan motivasi kerja pada karyawan apabila dalam penelitan ini menemukan hasil yang signifikan.

b. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi pada karyawan mengenai pentingnya pembentukan kelompok kerja pada satu tim dalam upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai penelitian yang menaruh perhatian yang sama mengenai hubungan antara kohesivitas kelompok dengan motivasi kerja karyawan sehingga peneliti selanjutnya bisa meneliti tentang efektifitas kerja karyawan.

