

Analisis Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan Dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat X Koto Singkarak

Rasidah Nasrah¹, Gepi Putri²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Mahaputra Muhammad Yamin, Indonesia

rasidahnasrah@gmail.com

Abstract

This research was conducted at PT. Bank Perkreditan Rakyat X Koto Singkarak. The population in this study were employees of PT. Bank Perkreditan Rakyat X Koto Singkarak, amounting to 31 people and 31 people were sampled. This study aims to determine whether there is an influence between self-actualization needs, appreciation and social needs on the work performance of PT. Bank Perkreditan Rakyat X Koto Singkarak employees. The method used in this study is quantitative with multiple linear regression analysis techniques.

Based on the analysis that has been done, it is found that $Y = 3,745 + 0,540X_1 - 0,013X_2 + 0,332X_3 + e$, which means that the variable self-actualization needs has a positive effect on employee work performance, while the reward variable has no effect on employee work performance and the social needs variable also has a positive effect on employee performance. Seen from the value of R (Square) 0,588%, which means that the need for self-actualization, appreciation and social needs has an effect of 58,8% on the work performance of employees of PT. Bank Perkreditan Rakyat X Koto Singkarak while 41,2% is influenced by other variables which are not examined in this study. From the F-test analysis, the calculated Fcount value is 12,826% and the Ftable is 3,30% (12,826% > 3,30), which means that the need for self-actualization, appreciation and social needs together have a significant effect on employee performance PT. Bank Perkreditan Rakyat X Koto Singkarak.

Keywords: *Self-actualization, Appreciation, Social Needs, Employee Performance*

Pendahuluan

Melihat akan pentingnya pengaruh kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan sosial terhadap prestasi kerja karyawan, maka sudah sepatutnya kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan sosial diberikan kepada setiap organisasi, baik organisasi swasta maupun organisasi pemerintah, sehingga pemberian kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan sosial adalah mutlak diberikan pada karyawan dalam berprestasi yang pada akhirnya akan memperlancar tugas-tugas perusahaan.

Prestasi kerja karyawan merupakan salah satu indikator keberhasilan operasi perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Salah satu usaha yang tepat untuk dilakukan agar mereka mau bekerja dengan giat adalah memberikan pengakuan (aktualisasi) yakni diakui sebagai seseorang yang memiliki kontribusi penting atas sebuah perusahaan, penghargaan dan kebutuhan sosial.

Pemenuhan kebutuhan akan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan yang tertinggi. Kebutuhan aktualisasi diri akan menimbulkan kepuasan tersendiri dari individu

tersebut. Kebutuhan akan kepuasan diri meliputi; kebutuhan untuk mewujudkan diri yaitu mengenai nilai dan kepuasan yang di dapat dari sebuah pekerjaan.

Penghargaan adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Penghargaan adalah reward dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.

Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dalam hidup bermasyarakat, bekerja dan rasa ingin dihormati. Seseorang yang berada dalam sebuah kelompok memerlukan rasa ingin diterima, dihormati oleh orang-orang yang berada di sekitarnya. Manusia dalam usaha pemenuhan kebutuhan hidupnya selalu berusaha mencari yang terbaik. Sebagai makhluk sosial, dalam usaha pemenuhan kebutuhan hidupnya manusia selalu memerlukan pihak lain. Seseorang manusia tidak mungkin dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sendiri. Kebutuhan manusia sendiri jika ditinjau dari segi tingkatan kepentingannya dibagi menjadi kebutuhan primer, sekunder, dan tersier.

Sesuai dengan Peraturan Bank Indonesia No.20/PJOK.03/2014 tanggal 18 November 2014 tentang Bank Perkreditan Rakyat dan Anggaran Dasar PT. Bank Perkreditan Rakyat BPR X Koto Singkarak didirikan dengan tujuan untuk: mengembangkan pertumbuhan ekonomi masyarakat, khususnya di nagari-nagari Kecamatan X Koto Singkarak dan wilayah sekitarnya. Dalam rangka untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan PT. Bank Perkreditan Rakyat BPR X Koto Singkarak berupaya dan diharapkan mampu sebagai agen pembangunan bagi nagari-nagari dengan mendorong pertumbuhan ekonomi masyarakat dan memberi peluang terciptanya lapangan kerja khususnya bagi masyarakat nagari-nagari Kecamatan X Koto Singkarak dan sekitarnya. Peneliti dalam hal ini ingin mengetahui dan memahami sejauh mana kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan sosial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat BPR X Koto Singkarak.

Berdasarkan pengamatan sementara penulis di Bank Perkreditan Rakyat BPR X Koto Singkarak tentang kebutuhan aktualisasi diri keinginan individu untuk mampu mencapai kemampuan, potensi, bakat yang dimiliki untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaannya, penghargaan yang didapat karyawan dari perusahaan itu sebagai balas jasa atau hasil kerja sebagai pendorong agar lebih giat dalam melakukan suatu pekerjaannya, kebutuhan sosial dalam perusahaan itu saling bekerja sama dan tolong menolong dalam melakukan suatu pekerjaan agar mendapatkan hasil yang maksimal. Dengan adanya kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan sosial berkemungkinan akan berdampak pada prestasi kerja karyawan di Bank Perkreditan Rakyat BPR X Koto Singkarak.

Tinjauan Teori

Prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh setiap karyawan, pencapaian sebuah kinerja yang tinggi merupakan sebuah prestasi yang membanggakan bagi karyawan

maupun organisasi. Tetapi untuk mencapai sebuah prestasi maka sebelumnya harus memperhatikan ukuran atau indikator prestasi kerja yang akan dicapai, guna mengetahui apakah kinerja karyawan tersebut bisa dikatakan optimal.

Hubungan antara motivasi kerja karyawan dan prestasi kerja karyawan adalah suatu hal yang positif untuk meningkatkan motivasi sehingga akan menghasilkan lebih banyak usaha dan prestasi yang lebih baik. Partisipasi karyawan dapat memaksimalkan kinerjanya apabila ada dorongan atau motivasi yang terdapat pada diri karyawan tersebut. Karyawan yang mendapatkan motivasi kuat, maka kinerjanya akan menjadi lebih baik. Begitu juga sebaliknya apabila motivasi kerja karyawan itu rendah, maka kinerjanya juga akan cenderung lebih rendah karena kurangnya semangat dalam melakukan pekerjaannya.

Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan seseorang untuk mampu menjadi apa yang diinginkan sesuai dengan potensi yang dimiliki. Misalnya seorang musicien harus bermain musik, seorang profesor harus mengajar, dan sebagainya. Aktualisasi diri merupakan proses menjadi diri sendiri dan mengembangkan bakat, sifat-sifat dan potensi-potensi psikologis yang unik. Aktualisasi diri adalah proses implementasi seorang individu dari minat, kreativitas, keinginan untuk berkembang, kemampuan untuk bertanggung jawab dan kemandirian (Yonanda et al., 2016) (Mursalini, 2013).

Aktualisasi diri adalah keinginan untuk memperoleh kepuasan dengan dirinya sendiri (selffulfillment), untuk menyadari semua potensi dirinya, untuk menjadi apa saja yang dia dapat melakukannya, dan untuk menjadi kreatif dan bebas mencapai puncak prestasi potensinya. Manusia yang dapat mencapai tingkat aktualisasi diri ini menjadi manusia yang utuh, memperoleh kepuasan dari kebutuhan-kebutuhan yang orang lain bahkan tidak menyadari ada kebutuhan semacam itu. Mereka mengekspresikan kebutuhan dasarnya secara alami, dan tidak mau ditekan oleh budaya (Putra, 2016).

Untuk mencapai tahapan aktualisasi diri merupakan hal yang tidak mudah karena banyak faktor yang menjadi penghambat baik diri individu itu sendiri maupun yang berasal dari luar (masyarakat maupun pengaruh negatif) (Riska et al., 2019) (Mursalini, 2017).

Kebutuhan sosial adalah kebutuhan ini yang cenderung bersifat psikologis dan sering kali berkaitan dengan kebutuhan lainnya. Misal: diakui sebagai anggota, diajak berpartisipasi. Kebutuhan sosial adalah kebutuhan akan rasa ingin memiliki, dimiliki dan kasih sayang, kebutuhan akan rasa memiliki tempat di tengah kelompoknya (Herizal, 2020).

Berdasarkan Teori, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Diduga adanya Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat BPR X Koto Singkarak.

H2 : Diduga adanya Pengaruh Penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat BPR X Koto Singkarak.

H3 : Diduga adanya Pengaruh Kebutuhan Sosial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat BPR X Koto Singkarak.

H4 : Diduga adanya Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan dan Kebutuhan Sosial secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat BPR X Koto Singkarak.

Metode Penelitian

Lokasi penelitian ini di PT. BPR X Koto Singkarak Jl. Utama Koto Sani, Sumani X Koto Singkarak, Solok, Sumatera Barat 27356 telp/fax (0755)38030 atau (0755)380371.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah merupakan penelitian deskriptif (descriptif research). Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independen*) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2013: 11) (Mursalini et al., 2017).

Berdasarkan dari analisis yang telah dilakukan maka diperoleh persamaan regresi linear berganda yaitu $Y = 3,745 + 0,540X_1 - 0,013X_2 + 0,332X_3$

Nilai determinasi ditentukan dengan R square sebesar 0,588 atau 58,8 %. Hal ini berarti tingginya persentase variabel independen terhadap variabel dependen. Dan masih banyak faktor-faktor lain selain kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan sosial yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan dan persentase 41,2 %.

Berdasarkan analisis statistik dalam penelitian ini, ditemukan bahwa hipotesis pertama (H1) diterimakan disimpulkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Nilai t_{hitung} adalah $4,132 > t_{tabel} 2,048$ dan nilai signifikan $0,000 < \alpha 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan antara kebutuhan aktualisasi diri dengan prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan analisis statistik dalam penelitian ini, ditemukan bahwa hipotesis pertama (H2) ditolak dan disimpulkan bahwa penghargaan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Nilai t_{hitung} adalah $-0,014 < t_{tabel} 2,048$ dan nilai signifikan $0,918 > \alpha 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang searah antara penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan analisis statistik dalam penelitian ini, ditemukan bahwa hipotesis pertama (H3) diterima dan disimpulkan bahwa kebutuhan sosial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Nilai t_{hitung} adalah $2,828 > t_{tabel} 2,048$ dan nilai signifikan $0,009 < \alpha 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang searah antara kebutuhan sosial terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan dengan menggunakan uji F menunjukkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan sosial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dengan t_{hitung} adalah $12,826 > t_{tabel} 3,30$ dan nilai signifikan $0,000 < \alpha 0,05$. Hal ini berarti kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan sosial berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan.

Kesimpulan

Penelitian berujuan untuk melihat sejauh mana kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan sosial terhadap prestasi kerja karyawan :

1. Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda adalah $Y = 3,745 + 0,540X_1 - 0,013X_2 + 0,332X_3$
2. Kebutuhan Aktualisasi Diri secara parsial atau uji t memberikan pengaruh secara signifikansi terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan Untuk $t_{hitung} 4,132 > t_{tabel} 2,048$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

3. Penghargaan secara parsial atau uji t tidak memberikan pengaruh secara signifikansi terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan Untuk $t_{hitung} -0,014 < t_{tabel} 2,048$ dan nilai signifikansi sebesar $0,918 > 0,05$.
4. Kebutuhan Sosial secara parsial atau uji t memberikan pengaruh secara signifikansi terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan Untuk $t_{hitung} 2,828 < t_{tabel} 2,048$ dan nilai signifikansi sebesar $0,009 < 0,05$.
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan dan Kebutuhan Sosial secara simultan atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan menggunakan uji F dengan F_{hitung} yaitu $12,826 > F_{tabel} 3,30$ dengan nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$.
6. Nilai koefisien determinasi R^2 sebesar sebesar 58,8% terhadap variabel terikat (dependen) sedangkan sisanya sebesar 41,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Herizal, M. N. (2020). *PENGARUH KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI, PENGHARGAAN DAN KEBUTUHAN SOSIAL TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. PEGADAIAN (Persero) CABANG SIGLI*. 2(1), 53–63.
- Mursalini, W. I. (2013). Analisis Pengaruh Perputaran Modal Kerja terhadap Profitabilitas Perusahaan Pada CV. Business Ali Solok. *Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(3), 33–51.
- Mursalini, W. I. (2017). Pertumbuhan Penjualan Dan Laba Usaha Kerupuk Di Kecamatan X Koto Singkarak Kabupaten Solok Sumbar. *Jurnal Ilmiah Poli Bisnis*, 9(2), 46–54.
- Mursalini, W. I., Husni, T., & Hamidi, M. (2017). Analysis of Cash Conversion Cycle and Sales Growth To Liquidity. *Sustainability Development in Achieving Economic Independence*, 266.
- Putra, L. P. (2016). Pengaruh Aktualisasi Diri Dan Dukungan Sosial Terhadap Ketakutan Akan Sukses Pada Wanita Karir. *Jurnal Motivasi*, 3(1), 152–168.
- Riska, G., Yanti, R., Mulyatini, N., & Herlina, E. (2019). TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI (Suatu Studi Pada Kepolisian Resort Ciamis) Pendahuluan Dalam era globalisasi setiap organisasi mempunyai tujuan yang ingin dicapai namun dalam mewujudkannya tidaklah mudah karena harus didukung oleh beberapa faktor yang. *Business Management and Enterpreuner Journal*, 1(4), 133–146.
- Yonanda, C., Susilo, H., & Prasetya, A. (2016). PENGARUH KEBUTUHAN FISIOLOGIS, KEAMANAN, SOSIAL, PENGHARGAAN, DAN AKTUALISASI DIRI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang Regional Office). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 30(1), 109–116.