

MOTIVASI PADA SATUAN PENGAMANAN (SATPAM) DI PERUSAHAAN X

Muhammad Khrisna Adi

*Psikologi Sains Universitas Padjadjaran
Jl. Raya Bandung Sumedang KM. 21 Sumedang
Email: Muhammad.khrisna@gmail.com*

Abstract

Companies that are oriented towards work motivation will make a person's performance be good and increase, motivation for each person is different from one another. Someone's motivation to work is largely due to basic needs. Motivation will make workers do their jobs harder in achieving company goals. This research was conducted to analyze the factors that influence work motivation in company X based on Maslow's theory of needs. This research is quantitative with the research subjects as many as 31 security guards (satpam). Retrieving data using questionnaires and using measuring instruments based on Maslow's theory. From this study the results showed that the highest work motivation was in the Safety and Security dimension, namely a comfortable workplace made them very motivated, while the lowest motivation was in the basic need dimension, namely the income obtained was insufficient.

Perusahaan yang berorientasi pada motivasi kerja akan membuat kinerja seseorang dapat menjadi baik dan meningkat, motivasi pada setiap orang berbeda satu dengan yang lain. Motivasi seseorang dalam bekerja sebagian besar disebabkan adanya kebutuhan dasar. Motivasi akan membuat pekerja akan melakukan pekerjaan mereka dengan lebih keras dalam mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja di perusahaan X berdasarkan teori kebutuhan Maslow. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan subyek penelitiannya sebanyak 31 orang satpam. Pengambilan data menggunakan kuisioner dan menggunakan alat ukur berdasarkan teori Maslow. Dari penelitian ini diperoleh hasil bahwa motivasi kerja tertinggi berada pada dimensi *Safety and Security* yaitu tempat kerja yang nyaman membuat mereka sangat termotivasi, sedangkan motivasi terendah berada pada dimensi *basic need* yaitu penghasilan yang diperoleh tidak mencukupi kebutuhan.

Keywords: job motivation, motivation, security guard

I. PENDAHULUAN

Sebagai individu yang membutuhkan adanya pemenuhan kebutuhan maka diperlukan usaha untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Dengan bekerja maka

individu dapat mendapatkan upah yang dapat digunakan untuk pemenuhan kebutuhan. Dalam melakukan suatu pekerjaan individu dapat bekerja sama dengan orang lain, mandiri, ataupun dengan perusahaan. Bentuk kerjasama dengan perusahaan akan terwujud sistem upah sebagai bentuk balas jasa perusahaan kepada pegawainya. Upah yang diberikan telah diatur oleh pemerintah dengan mempertimbangkan azas keadilan bagi pengusaha dan pegawainya. Dalam melakukan suatu pekerjaan maka seseorang membutuhkan adanya dorongan yang membuat seseorang mau melakukan suatu pekerjaan (perilaku), dorongan tersebut disebut motivasi. Motivasi seseorang dalam melakukan suatu perilaku tertentu atau pekerjaan dilatar belakangi oleh faktor yang berbeda-beda.

Terdapat banyak teori yang menjelaskan tentang motivasi yang secara umum menghasilkan kesimpulan yang sama. Motivasi merupakan dorongan yang membuat seseorang melakukan tindakan tertentu. Menurut Stephen P. Robbins, motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi secara umum berkaitan dengan upaya untuk menuju setiap tujuan, dan kekuatan menggambarkan seberapa keras usaha yang dilakukannya. Arah diperlukan untuk lebih memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan ketekunan berkaitan dengan durasi ketahanan dalam upaya pencapaian tujuannya. Motivasi diartikan sebagai suatu kondisi yang memberi energi pada perilaku dan memberinya arah atau tujuan (Atkinson & Hilgard, 2009). Motivasi merupakan kekuatan dalam tiga fungsi dalam rangka memberi suatu energi/kekuatan yang menyebabkan seseorang berperilaku untuk mencapai tujuan tertentu (Steers & Porter, 1991). Motivasi kerja sebagai kekuatan internal dan faktor eksternal yang dapat mendorong pekerja untuk bertindak/bekerja (Locke & Latham, 2002). Motivasi secara umum didefinisikan sebagai keadaan internal yang mendorong seseorang untuk terlibat dalam perilaku tertentu yang melibatkan arah, intensitas, dan ketekunan suatu perilaku (Spector, 2012).

Menurut Maslow, perilaku seseorang pada dasarnya didorong oleh 5 kebutuhan dasar yang dikenal dengan hirarki kebutuhan. Hirarki kebutuhan Maslow menjelaskan tingkatan kebutuhan, dimana kebutuhan dasar harus terpenuhi terlebih dahulu sebelum kebutuhan yang lebih tinggi tercapai. Tingkatan

kebutuhan menurut Maslow yaitu fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Kebutuhan dasar Fisiologis meliputi rasa lapar, haus, tempat tinggal, seks, dan kebutuhan fisik lainnya. Kebutuhan rasa aman merupakan kebutuhan rasa aman dan perlindungan pada fisik dan emosional. Kebutuhan sosial meliputi kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan, dan persahabatan. Kebutuhan penghargaan meliputi harga diri, kemandirian, pencapaian, status, pengakuan, dan perhatian. Kebutuhan aktualisasi diri meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi diri, dan pemenuhan diri.

Berbagai jenis pekerjaan dapat dilakukan dan ditekuni oleh individu, sehingga pekerjaan apapun dapat dilakukan selama mampu untuk dilakukannya. Suatu pekerjaan dapat memberikan kenyamanan ketika individu merasa dapat melakukannya dengan baik sehingga tidak beralih dari profesi tersebut. Profesi satpam (Satuan Pengamanan) merupakan salah satu profesi yang banyak tersedia di Indonesia. Profesi satpam menjadi salah satu profesi yang oleh pemerintah diperbolehkan menggunakan sistem kontrak melalui *outsourcing*. Sistem ini terbatas dengan durasi waktu tertentu, sehingga terdapat bermacam-macam batasan yang terjadi. Batasan yang terjadi menyebabkan upah yang didapatkan hanya mengikuti aturan upah yang ditetapkan oleh pemerintah berdasarkan wilayah tertentu dan diberlakukan potongan dari yayasan dalam jumlah tertentu.

Bidang pekerjaan sebagai satpam menjadi salah satu alternatif bidang pekerjaan yang dapat dilakukan. Banyak pertimbangan yang harus dilakukan oleh seseorang ketika akan berprofesi sebagai seorang satpam, berbagai macam latar belakang akan dapat diketahui mengapa seseorang termotivasi untuk bekerja sebagai satpam. Pekerjaan sebagai seorang satpam merupakan pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan khusus karena harus mengikuti serangkaian tes yang mengutamakan kemampuan fisik. Tugas pokok seorang satpam adalah menjaga keamanan dan kenyamanan lingkungan pekerjaan. Seperti diketahui bahwa bidang pekerjaan satpam merupakan salah satu bidang pekerjaan yang oleh pemerintah diperbolehkan menggunakan sistem kontrak. Dengan sistem kerja kontrak maka sistem pekerjaannya menggunakan batas waktu dan bermacam-macam batasan hak yang bertolak belakang dengan status ketika menjadi pegawai tetap. Pegawai kontrak selalu dihadapkan dengan selesainya kontrak kerja yang pada umumnya

berlaku selama satu tahun sekali sehingga dapat menimbulkan berbagai macam dampak yang sangat beragam, tidak terkecuali terhadap motivasi seseorang yang dapat memunculkan pilihan keputusan untuk tetap di profesi yang sama atau pindah ke profesi lain. Ketika keputusan yang diambil adalah untuk tetap menekuni profesi tersebut selama bertahun-tahun sedangkan profesi di bidang lain masih banyak tersedia maka hal tersebut menimbulkan berbagai macam indikator tentang faktor penyebab yang akan di jelaskan pada penelitian ini. Dari permasalahan tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang faktor-faktor motivasi kerja satpam di perusahaan X.

II. BAHAN DAN METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yang bersifat kuantitatif. Subyek penelitian ini adalah 31 orang satpam yang bekerja di Universitas Padjadjaran Jatinangor dengan pengalaman menjadi satpam selama lebih dari 5 tahun dengan lingkup pekerjaan di lingkungan kampus dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *random sampling*. Pendidikan terakhir subyek adalah SMA/SMK, dengan status perkawinan menikah, memiliki 1-2 anak, dan bekerja dibawah yayasan *outsourcing* PT. X, Jakarta. Pengambilan data menggunakan kuisisioner dengan pertanyaan berdasarkan 5 dimensi teori kebutuhan Maslow. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan SPSS untuk membantu menjelaskan fenomena yang ada dan skala pengukuran kuisisioner menggunakan skala Likert dari angka 1 sampai dengan 5. Angka 1 untuk sangat tidak setuju, angka 2 untuk tidak setuju, angka 3 untuk cukup setuju, angka 4 untuk setuju, dan angka 5 untuk skor sangat setuju.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menemukan bahwa berdasarkan teori kebutuhan Maslow dengan data yang diperoleh, terdapat motivasi yang paling tinggi pada dimensi *Safety and Security* yang dialami oleh satpam dengan skor 2,06 seperti dapat dilihat dari Tabel 1 dan dapat digambarkan seperti pada Diagram 1. Dimensi tersebut merujuk bahwa satpam termotivasi bekerja di perusahaan X dipengaruhi

oleh rasa aman dan nyaman ketika bekerja. Rasa aman dan nyaman dalam bekerja membuat mereka selalu termotivasi untuk tetap bekerja sebagai satpam di perusahaan X meskipun harus terikat kontrak dengan perusahaan *outsourcing*. *Safety and Security* merujuk pada pernyataan bahwa dengan kondisi tempat kerja yang nyaman membuat mereka menjadi fokus dalam melakukan pekerjaannya. Penggolongan motivasi pada penelitian ini ada 2, yaitu motivasi rendah dengan skor 1,00 – 1,99 dan motivasi tinggi dengan skor diatas 2,0. Berikut ini tabel dan diagram penggolongan motivasi pada 5 dimensi.

Tabel 1. Motivasi pada 5 dimensi

Dimensi	Skor
<i>Basic Need</i>	1,53
<i>Safety and Security</i>	2,06
<i>Social</i>	1,97
<i>Esteem</i>	1,80
<i>Self Actualization</i>	1,86

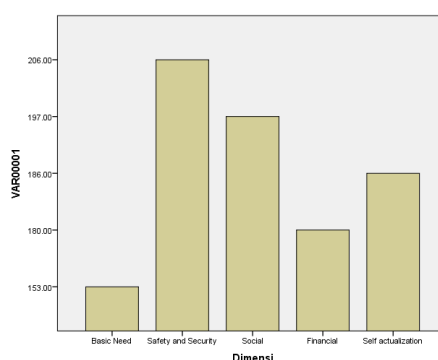


Diagram 1. Sebaran motivasi pada subyek

Pada dimensi *Basic Need* terdapat skor motivasinya 1,53 dan tergolong motivasi rendah. *Basic Need* merujuk pada kebutuhan dasar manusia seperti lapar, haus, tempat perlindungan, dan sebagainya. Dengan melihat skor per dimensi, dapat diketahui bahwa mereka mengalami motivasi yang rendah karena gaji yang mereka terima tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan mereka. Mereka mengatakan bahwa dengan status sudah menikah, menerima gaji hanya berdasarkan UMK, dan disertai dengan potongan administrasi oleh yayasan, maka kebutuhan sebuah keluarga jauh dari kata cukup. Motivasi tertinggi pada dimensi

ini dikarenakan mereka senang bekerja menjadi satpam di perusahaan X. Rasa senang dalam pekerjaan menurut mereka membuat suasana kerja menjadi lebih baik, dibanding harus selalu bersedih memikirkan faktor gaji yang diterima.

Pada dimensi *Social* skor motivasinya sebesar 1,97 dan tergolong motivasi rendah. *Social* mengacu pada kebutuhan seseorang untuk bersahabat, kasih sayang, rasa memiliki, merasa diterima, persahabatan, dan sebagainya. Dengan melihat skor per dimensi maka dapat diketahui skor terendah sebesar 112, yang menyatakan bahwa motivasi rendah dikarenakan mereka ternyata merasa kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan tempat bekerja. Dengan kenyataan seperti itu maka sebaiknya yayasan perlu mencari cara agar mereka mampu dengan cepat bersosialisasi dengan tempat bekerjanya. Sedangkan skor tertinggi sebesar 137 yang menyatakan bahwa jika mereka membutuhkan kemampuan berkomunikasi yang lebih baik ketika melakukan pekerjaannya.

Skor motivasi pada dimensi *Safety and Security* diperoleh sebesar 2,06 dan tergolong motivasi tinggi. *Safety and Security* mengacu pada kebutuhan seseorang tentang keamanan dan perlindungan dari bahaya atau ancaman terhadap fisik maupun emosional. Dengan melihat skor per dimensi maka dapat diketahui skor terendah sebesar 117, yang menyatakan bahwa motivasi mereka rendah dikarenakan kondisi tempat kerja menurut mereka tidak nyaman. Skor tertinggi sebesar 137, yang menyatakan bahwa mereka memiliki motivasi yang tinggi apabila kondisi tempat kerja mereka terasa nyaman.

Pada dimensi *Esteem* skor motivasi diperoleh sebesar 1,80 dan tergolong motivasi rendah. *Esteem* mengacu pada kebutuhan seseorang tentang adanya harga diri, status, kemandirian, pencapaian, pengakuan dan lain sebagainya. Dengan melihat skor per dimensi maka dapat diketahui skor terendah sebesar 109, yang menyatakan bahwa mereka tidak atau belum pernah mendapatkan kesempatan untuk mewakili rekan kerja dalam melakukan pekerjaannya. Sedangkan skor tertinggi sebesar 115, yang menyatakan bahwa mereka akan termotivasi ketika mereka dapat menjadi contoh bagi rekan kerja yang lain.

Pada dimensi *Self Actualization* skor motivasi diperoleh sebesar 1,86 yang tergolong motivasi rendah. *Self Actualization* mengacu pada kebutuhan seseorang

untuk aktualisasi diri yang bisa saja tidak sejalan dengan apa yang menjadi profesinya saat ini. Dengan melihat skor per dimensi, dapat diketahui skor terendah sebesar 112, yang menyatakan bahwa mereka merasa dibatasi dalam melakukan pekerjaannya sehingga motivasi mereka menjadi rendah. Sedangkan skor tertinggi sebesar 119 yang menyatakan bahwa motivasi mereka akan tinggi jika mereka mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan sebagai apresiasi terhadap pekerjaan yang dianggap baik.

Jika dilihat perbandingan berdasarkan sebaran jumlah subyek pada setiap dimensi, maka dimensi *Basic Need* menjadi motivasi yang paling banyak dialami oleh subyek yaitu sebanyak 30 orang. Sedangkan pada dimensi *Safety and Security* terdapat paling banyak subyek dengan motivasi kerja yang tinggi sebanyak 25 orang, seperti dapat kita lihat pada Tabel 2 berikut ini.

Tabel 2. Sebaran motivasi pada subyek

Dimensi	Rendah	Tinggi
<i>Basic need</i>	30	1
<i>Safety and Security</i>	6	25
<i>Social</i>	13	18
<i>Esteem</i>	17	14
<i>Self actualization</i>	16	15

Dari data demografi diperoleh nilai *p-value* $0,031 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa hanya status pernikahan yang berpengaruh pada motivasi kerja sedangkan usia dan masa kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi satpam di perusahaan X.

Tabel 3. Tabel data demografi

		ANOVA				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Usia	Between Groups	5.847	18	.325	.742	.724
	Within Groups	5.250	12	.438		
	Total	11.097	30			
MasaKerja	Between Groups	5.269	18	.293	1.317	.318
	Within Groups	2.667	12	.222		
	Total	7.935	30			
StatusPnkhan	Between Groups	2.210	18	.123	2.946	.031

Within Groups	.500	12	.042		
Total	2.710	30			

IV. KESIMPULAN

Motivasi kerja yang tinggi pada satpam di perusahaan X disebabkan karena faktor-faktor yang ada pada dimensi *Safety and Security* yaitu sebesar 22%, dimensi *Basic Need* sebesar 17%, dimensi *Social* sebesar 21%, serta dimensi *Esteem* dan *Self Actualization* masing-masing sebesar 20%.

Faktor pengaruh terbesar pada dimensi *Safety and Security* untuk motivasi kerja satpam di perusahaan X dapat diketahui berasal dari faktor kondisi tempat kerja sekarang menurut mereka nyaman, sehingga mereka tetap termotivasi untuk bekerja dengan sebaik-baiknya dan tetap menjalankan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya.

Motivasi kerja terendah terdapat pada dimensi *Basic Need* yang menyatakan bahwa gaji yang diterima pada saat ini tidak mencukupi kebutuhan hidup, sehingga bagi yayasan dapat mempertimbangkan adanya kenaikan gaji atau tunjangan yang diberikan kepada para satpam di perusahaan X.

V. SARAN

Penelitian ini dilakukan hanya pada satpam di perusahaan X pada tahun 2018 dan hanya meneliti satu variabel tentang motivasi kerja, dan masih terdapat variabel-variabel lain yang masih belum diteliti yang memungkinkan akan ditemukannya fakta-fakta baru yang berguna bagi perkembangan ilmu psikologi, sehingga diharapkan untuk dilakukan penelitian-penelitian lanjutan untuk mengetahui lebih mendalam tentang kinerja, kepuasan kerja, stres kerja, komitmen kerja, *worklife balance* dan lain sebagainya.

Penggunaan metode penelitian campuran (*mix method*) dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya, sehingga dilengkapi dengan penjelasan deskriptif pada hal-hal tertentu, dengan harapan dapat lebih mendalam meneliti tentang fenomena sosial yang terjadi yang jika dengan metode kuantitatif hal tersebut sulit untuk dijelaskan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, Michael G. 2009. *Industrial Organizational Psychology: An Applied Approach*. Wadsworth Publishing: USA.
- Atkinson & Hilgard's. 2009. *Introduction to Psychology. 15th Edition*. Wadsworth Publishing: USA.
- Lazarus, R. S. 1991a. *Cognition and motivation in emotion*. *American Psychologist*, 46, 352–367.
- Lazarus, R. S. 1991b. *Emotion and adaptation*. Oxford University Press: New York.
- Mcclelland, D. C. 1987. *Human Motivation*. Cambridge University Press: New York.
- Spector, Paul E. 2012. *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice, 6th Edition*. John Wiley & Sons Inc: USA.
- Robbins, Stephen P. 2015. *Organizational Behavior, 16th edition*. Pearson Education: USA.
- Riggio, Ron. 2012. *Introduction to Industrial and Organizational Psychology, 6th Edition*. Pearson Education: USA.

Tesis

- Danan Satriyo Wibowo. 2014. *Motivasi Kerja dan Pelatihan Pekerti Terhadap Kinerja Dalam Bidang Pengajaran, Studi kasus mengenai motivasi kerja dan kinerja dosen berdasarkan persepsi mahasiswa UNIBO, Jawa Timur*. Tesis. Fakultas Psikologi. Universitas Padjadjaran. Jl. Raya Bandung Sumedang KM. 21 Sumedang.

