Hubungan Antara Pemenuhan Kebutuhan Psikologis Dengan Semangat Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Cabang Balige

Relationship between Psychological Needs with Work Spirit in Employees of Bank Mandiri Subdivision Balige

Mulia Siregar

Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

Diterima; 27-04-2019; Disetujui: 23-06-2019; Dipublish: 30-06-2019

*Corresponding author: muliasiregar@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara kebutuhan psikologis dengan semangat kerja karyawan di PT Bank Mandiri Cabang Balige. Adapun metode dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan model korelasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling* dimana seluruh populasi menjadi sampel penelitian ini. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 53 karyawan. Instrument dalam penelitian ini menggunakan dua skala yaitu semangat kerja dan pemenuhan kebutuhan psikologis. Hasil penelitian dilihat dari *pearson correlation* $r_{xy} = 0,657$ dan $p = 0,000 < 0,050$. Kemudian nilai determinan (R^2) dari hubungan variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar $R^2 = 0,432$. Ini menunjukkan bahwa Semangat Kerja dibentuk oleh Pemenuhan Kebutuhan Psikologis sebesar 43,2%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara pemenuhan kebutuhan psikologis dengan semangat kerja. Artinya semakin Tinggi Pemenuhan Kebutuhan Psikologis, maka semakin tinggi Semangat Kerja dan begitu juga sebaliknya. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan diterima, yaitu ada hubungan antara pemenuhan kebutuhan psikologis dengan semangat kerja.

Kata Kunci: Pemenuhan Kebutuhan Psikologis, Semangat Kerja.

Abstract

This study aims to see the relationship between psychological needs and employee morale at PT Bank Mandiri Balige Branch. The method in this study uses quantitative research methods with a correlation model. The sampling technique uses total sampling where the entire population is the sample of this study. The sample in this study were 53 employees. The instrument in this study uses two scales, namely morale and fulfillment of psychological needs. The results of the study are seen from Pearson r_{xy} correlation = 0.657 and $p = 0,000 < 0.050$. Then the determinant value (R^2) of the relationship of the independent variable with the dependent variable is $R^2 = 0.432$. This shows that Work Spirit is formed by the fulfillment of Psychological Needs of 43.2%. This result shows that there is a positive relationship between fulfilling psychological needs and morale. This means that the higher the fulfillment of psychological needs, the higher the morale and vice versa. Based on the results of this study, the proposed hypothesis is accepted, namely there is a relationship between fulfilling psychological needs and morale.

Key Word: Psychological Needs, Employee Morale.

How to Cite: Siregar, M. 2019. Hubungan Antara Pemenuhan Kebutuhan Psikologis Dengan Semangat Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Cabang Balige. *Jurnal Diversita*. 5 (1): 33-36.

PENDAHULUAN

Berhasil tidaknya suatu organisasi/perusahaan ditentukan oleh unsur manusia yang melakukan pekerjaan, sehingga perlu adanya balas jasa terhadap karyawan sesuai dengan sifat dan keadaannya. Karyawan perlu diperlakukan dengan baik agar karyawan tetap bersemangat dalam bekerja.

Kemudian di sisi lain karyawan sebagai motor penggerak organisasi dituntut untuk mampu, cakap, terampil, bersedia bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencari hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi organisasi jika karyawan tidak mau bekerja keras dengan menggunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa semangat kerja karyawan sangat penting dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi. Karyawan dengan semangat kerja yang rendah akan menyebabkan tingkat prestasi kerja yang rendah.

Schneiders Wuryani (2002), mengatakan bahwa kebutuhan merupakan pendorong bagi individu untuk mencapai kepuasan. Kebutuhan merupakan tendensi dinamis yang berorientasi pada benda, kulit dan pengalaman yang dituntut oleh fisik. Kemudian bila salah satu atau lebih tendensi tersebut di atas tidak terpenuhi maka akan timbul tingkah laku yang tidak wajar. Sebaliknya apabila tendensi-tendensi itu dapat dipenuhi dengan baik, maka akan menimbulkan tingkah laku yang wajar.

Mengingat berkecamuknya perasaan dan pikiran penuh ketidakpastian yang terus datang, maka implikasi psikologis

terhadap kinerja karyawan akan nampak pada semangat kerja karyawan. Namun sebaliknya, kepastian masa depan berpengaruh pada meningkatnya semangat kerja atau motivasi kerja karyawan untuk semakin produktif dan mendapatkan penilaian lebih dari perusahaan.

Hal ini karena produktivitas dan kinerja karyawan merupakan penilaian utama bagi pihak perusahaan, salah satunya digunakan dalam pengambilan keputusan mengenai peningkatan ataupun kenaikan jabatan bagi karyawan oleh perusahaan. Salah satu faktor yang harus dimiliki para karyawan adalah semangat dalam bekerja, yang berfungsi untuk memacu prestasi kerja karyawan itu sendiri.

Moekijat (1997) menyatakan bahwa semangat kerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka karyawan itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Sebaliknya, apabila karyawan tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah, dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat yang rendah.

Menurut Winarto (2003) kebutuhan-kebutuhan manusia dapat ditinjau dari beberapa sudut. Ada yang meninjau dari sudut kebutuhan biologis dan ada juga yang meninjau dari kebutuhan itu sendiri, apakah kebutuhan itu bersifat dasar atau bersifat tambahan. Sudut pandangan yang lain adalah dari segi pentingnya kebutuhan itu, apakah perlu dipenuhi

dengan segera atau bisa ditunda pemenuhannya.

Sedangkan schneiders (1964) menyatakan bahwa kebutuhan merupakan pendorong bagi individu untuk mencapai kepuasan. Kebutuhan merupakan tendensi diamis yang berorientasi pada benda, kualitas atau pengalaman yang dituntut oleh fisik, psikis dan sosial secara sehat. Lebih lanjut dijelaskan bila salah satu atau lebih tendensi tersebut tidak terpenuhi maka akan timbul tingkah laku yang tidak wajar. Sebaliknya apabila tendensi-tendensi itu dapat dipenuhi dengan baik, maka akan menimbulkan tingkah laku yang wajar.

Berdasarkan masalah yang telah disampaikan diawal, penelitian ini menjadi penting untuk melihat pemenuhan kebutuhan psikologis dan semangat kerja karyawan PT Bank Mandiri cabang Balige.

METODE PENELITIAN

Metode menggunakan kuantitatif dengan model korelasi *product moment*. sampel adalah sejumlah subjek yang merupakan bagian dari populasi yang mempunyai sifat yang sama (Hadi, 1986). menyatakan, Arikunto (1998) menyatakan apabila jumlah populasi relatif sedikit (kurang dari 100 orang), maka sebaiknya seluruh populasi dijadikan sebagai subjek penelitian. Teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling*. Populasi 53 orang dan sampel 53 orang. Metode pengumpulan data menggunakan skala *likert* dengan 4 pilihan jawaban. Skala yang digunakan skala kebutuhan psikologis berdasarkan aspek kebutuhan psikologis dan skala semangat kerja berdasarkan ciri-ciri semangat kerja.

Analisis data menggunakan *SPSS versi 16.0*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari penelitian ini menunjukkan nilai korelasi *product moment* $r_{xy} = 0,657$ dan $p = 0.000 < 0,010$. Kemudian nilai determinan (R^2) dari hubungan variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar $R^2 = 0,432$. Ini menunjukkan bahwa Semangat Kerja dibentuk oleh Pemenuhan Kebutuhan Psikologis sebesar 43,2%. Nilai yang cukup besar membuktikan bahwa pemenuhan kebutuhan psikologis sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan di perusahaan tersebut.

Hal ini sejalan dengan Murray (1983) menyatakan bahwa adanya kebutuhan dapat disimpulkan dari akibat atau hasil akhir tingkah laku, pola atau cara khusus tingkah laku yang bersangkutan, perhatian dan respon selektif terhadap kelompok objek stimulus tertentu, ungkapan emosi atau perasaan tertentu dan ungkapan kepuasan apabila akibat tertentu di capai atau kekecewaan apabila akibat itu tidak tercapai .

Manullang (1994) juga menjelaskan bahwa besar kecil semangat dan prestasi yang diberikan tergantung kepada besar kecilnya Pemenuhan Kebutuhan, karena adanya daya perangsang pada manusia untuk memberikan prestasi yang sebesar-besarnya adalah pemenuhan kebutuhan psikologis dan social seperti kebuthan untuk memperoleh pengertian, perhatian, penghargaan dan harga diri.

SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini dapat dilihat dari hasil analisis *Product Moment*

yang diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara Pemenuhan Kebutuhan Psikologis dengan Semangat Kerja, dimana $r_{xy} = 0,657$ dan $p = 0.000 < 0,050$. Artinya semakin Tinggi Pemenuhan Kebutuhan Psikologis, maka semakin tinggi Semangat Kerja dan begitu juga sebaliknya. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan diterima, yaitu ada hubungan antara pemenuhan kebutuhan psikologis dengan semangat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (1998). Prosedur Penelitian. Suatu pendekatan Praktik Jakarta. Rineka Cipta.
- Hadi, S. 1986. Metodologi Research. Yogyakarta: Andi Offset.
- Moekijat. (1997). Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja. Bandung. Pionir Jaya.
- Murray, H. A. (1938). Explorations in Personality. New York: Oxford University Press..
- Manullang. (1994). Manajemen Personalia. Penebar Swadaya, Jakarta.
- Schneider, A.A., (1964). Personal Adjustement and Mental Health, New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Wuryani, S.E (2002). Psikologi pendidikan. Jakarta. Gramedia.
- Winarto, W.P. (2003). Sambiloto: Budi Daya dan Pemanfaatan untuk Obat. 1st ed. Jakarta: Penebar Swadaya.