

JURNAL

**HUBUNGAN KARAKTERISTIK INDIVIDU DENGAN MOTIVASI
BEKERJA KARYAWAN DI PT. KARUNIA SAMUDERA HINDIA
(KASAHI) KOTA SIBOLGA PROVINSI SUMATERA UTARA**

OLEH

ESRA ROIDA SIRAIT

1404118851

SOSIAL EKONOMI PERIKANAN



**FAKULTAS PERIKANAN DAN KELAUTAN
UNIVERSITAS RIAU
PEKANBARU
2018**

**Hubungan Karakteristik Individu dengan Motivasi Bekerja Karyawan di
PT. Karunia Samudera Hindia (Kasahi) Kota Sibolga
Provinsi Sumatera Utara**

Esra Roida Sirait ¹⁾, Firman Nugroho ²⁾, Ridar Hendri ³⁾
Email: esraroidasirait@gmail.com

ABSTRAK

Suatu pekerjaan mengandung banyak faktor yang dapat menyebabkan timbulnya motivasi kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Beberapa motivasi karyawan untuk bekerja yaitu untuk memenuhi kebutuhan hidup, mengisi waktu luang, mencari pengalaman bekerja, dll. Namun, setiap individu yang bekerja dalam suatu perusahaan tentunya akan menghadapi berbagai macam karakter orang di lapangan. Untuk itu diperlukan penyesuaian-penyesuaian yang tepat terhadap segala macam karakteristik individu yang dihadapi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara karakteristik individu dengan motivasi bekerja karyawan di PT. Karunia Samudera Hindia (Kasahi) dengan menggunakan analisis Rank Spearman yang diolah dalam aplikasi SPSS 20.

Kata Kunci: Karakteristik Individu, Motivasi Bekerja, Hubungan

- 1) Mahasiswa Fakultas Perikanan dan Kelautan, Universitas Riau
- 2) Dosen Fakultas Perikanan dan Kelautan, Universitas Riau

**The Correlation of Individual Characteristics with Work Motivation
Employees at PT. Karunia Samudera Hindia (Kasahi) Sibolga City,
North Sumatra**

Esra Roida Sirait¹⁾, Firman Nugroho²⁾, Ridar Hendri³⁾
Email: esraroidasirait@gmail.com

ABSTRACT

There are many factors that can cause employees's motivation in doing their work. Some employees to work for the necessities of life, filling time, looking for work experience, etc. However, every individual working within the company will encounter of people's characters in the field. For that exact compression is required. This study aims to determine the correlation between individuals with motivation to work in PT. Karunia Samudera Hindia (Kasahi) using Rank Spearman analysis processed in SPSS 20.

Keywords: Individual Characteristics, Work Motivation, Correlation

- 1) Student in Faculty of Fisheries and Marine, University of Riau
- 2) Lecturer in Faculty of Fisheries and Marine, University of Riau

PENDAHULUAN

Tidak bisa dipungkiri setiap orang bekerja karena adanya tujuan yang ingin mereka dapatkan, banyak sekali tujuan orang bekerja, kebanyakan karena adanya kebutuhan yang harus segera dipenuhi, adanya keinginan untuk diakui atas hasil kerja mereka atau suatu bentuk kinerja yang mereka bisa berikan bagi perusahaan. Keberhasilan untuk memotivasi pekerja sangat penting dilakukan untuk melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan sebaik mungkin.

Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah karakteristik individu (Subyantoro, 2009). Karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan

untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu (Rahman, 2013). Demografi karakteristik individu dalam penelitian ini yaitu umur, pengalaman bekerja, tingkat pendidikan, pendapatan dan jumlah tanggungan.

Menurut Gibson, dkk (1997), karyawan yang lebih tua dianggap lebih cakap dan diberi status atau posisi pada suatu kelompok kerja. Hal ini memicu semangat kerja dalam sebuah perusahaan bagi kelompok orang yang dianggap senior. Gibson, dkk juga menambahkan, semakin lama seseorang bekerja di suatu perusahaan, maka tingkat prestasi

individu akan semakin meningkat dan hal itu disebabkan oleh semakin tingginya motivasi dalam bekerja.

Menurut Trihatmoko (2006), perusahaan pada hakikatnya memiliki tujuan untuk meningkatkan motivasi kerja. Hal ini tidak akan terlepas dari peranan manajer sebagai pimpinan. Dalam penerimaan karyawan, perusahaan harus memperhatikan tingkat pendidikan seorang karyawan maka dia akan memiliki pengetahuan atau wawasan yang lebih luas dan memahami pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Menurut Herzberg dalam Siagian (2002), karyawan termotivasi untuk bekerja salah satunya disebabkan oleh faktor ekstrinsik yang berupa pendapatan. Karyawan yang memiliki tingkat pendapatan yang berbeda memiliki tingkat motivasi bekerja yang berbeda pula. Pendapatan yang diterima harus sesuai dengan kinerja karyawan. Siagian menambahkan, jumlah tanggungan keluarga juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja. Karyawan yang merupakan pencari nafkah dalam keluarga akan bekerja keras dalam memenuhi kebutuhan hidup dan menghasilkan sebuah target yang mereka tetapkan.

Salah satu perusahaan perikanan yang memiliki banyak karyawan dengan karakteristik individu yang berbeda-beda adalah PT. Karunia Samudera Hindia (Kasahi). Adapun PT. Karunia Samudera Hindia (Kasahi) merupakan perusahaan pengolahan Sotong (*Sepia officinalis*) yang berlokasi di tepi Samudera Hindia di Sibolga, yang memproduksi Sotong

(*Sepia officinalis*) yang dibekukan. Selain Sotong, perusahaan tersebut juga memproduksi ikan laut seperti Cakalang, Selayang dan Pelagis. Pemasaran ikan tersebut sudah sampai ke negara Vietnam, Tiongkok, dan Korea Selatan.

Dalam menciptakan motivasi bekerja yang kuat sehingga mereka mau mengerjakan segala tugas yang dibebankan dengan penuh dedikasi dan bersemangat, bukanlah sebuah pekerjaan yang mudah. Apalagi menjaga konsistensi dari semangat kerja sehingga kinerja mereka selalu stabil pada level yang tinggi, membutuhkan pendekatan tersendiri dalam proses menciptakan motivasi.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk meneliti mengenai hubungan karakteristik individu dengan motivasi bekerja karyawan di PT. Karunia Samudera Hindia (Kasahi).

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode survei. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Karunia Samudera Hindia (Kasahi) yang terdiri dari beberapa karyawan tetap (*plant manager, production manager, quality control manager, head of production, head of cold storage, head of mechanic, quality control processing line, quality control sanitation dan accounting*), karyawan harian (*mechanic dan processing*) dan karyawan borongan (*processing*) sebanyak 35 karyawan (56,4%) dari 62 karyawan. Teknik pengambilan responden dalam penelitian ini menggunakan teknik simple random sampling.

Untuk menjawab tujuan pertama dilakukan pengumpulan data tentang: umur, pendidikan terakhir, pengalaman bekerja di perusahaan tersebut, jumlah jam kerja dalam satu minggu, pendapatan, jumlah tanggungan keluarga, kesulitan yang dirasakan dalam pekerjaannya, motivasi yang menyangkut pandangan, harapan dan keyakinan karyawan terhadap pekerjaannya yang dilihat dari segi karakteristik individunya. Data tersebut digolongkan, ditabulasikan dan dianalisis dengan mendeskripsikan hasil pengamatan lapangan. Pengukuran indikator untuk tujuan 1 adalah sebagai berikut:

1. Umur dikelompokkan ke dalam 3 kategori menurut Badan Pusat Statistik (1998), yaitu:
 - a. Belum Produktif : 0-14 tahun
 - b. Produktif : 15-64 tahun
 - c. Tidak Produktif : > 64 tahun
2. Pendidikan dikelompokkan ke dalam 3 kategori menurut Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 adalah:
 - a. Rendah : ≤ 9 tahun
 - b. Sedang : 10-12 tahun
 - c. Tinggi : > 12 tahun
3. Pendapatan dikelompokkan ke dalam 3 kategori menurut Upah Minimum Kota (UMK) Sibolga mulai tahun 2016 yang telah ditetapkan oleh Gubernur Sumatera Utara sebanyak Rp. 2.200.000, yaitu:
 - a. Rendah: < Rp. 2.200.000
 - b. Sedang: Rp. 2.200.000 - Rp. 5.000.000
 - c. Tinggi: > Rp. 5.000.000
4. Jumlah tanggungan dikelompokkan ke dalam 2 kategori menurut BKKBN Tahun 2008 adalah:

- a. Kecil : ≤ 2 orang
 - b. Besar : > 2 orang
5. Pengalaman Bekerja dikelompokkan dalam 3 kategori, yaitu:
- a. Rendah : < 3 tahun
 - b. Sedang : 3-6 tahun
 - c. Tinggi : > 6 tahun

Untuk menjawab tujuan kedua yaitu mengetahui tingkat motivasi bekerja karyawan di PT. Karunia Samudera Hindia (Kasahi). Dalam mengukur tingkat motivasi pekerja digunakan 3 indikator yang terdiri dari 30 pertanyaan, yaitu:

1. Pandangan mengenai perusahaan dimana karyawan bekerja, terdiri dari 10 pertanyaan.
2. Harapan mengenai motivasi bekerja karyawan dan harapan karyawan terhadap pekerjaannya, terdiri dari 10 pertanyaan.
3. Keyakinan terhadap perusahaan dimana karyawan bekerja yang mempengaruhi motivasi bekerja, terdiri dari 10 pertanyaan. Penetapan tingkat motivasi dalam bekerja diukur dalam kelompok analisis:
 - a. Pandangan mengenai perusahaan dimana karyawan bekerja yang meliputi peraturan perusahaan, tingkat usia dengan beban kerja, pengaruh pendidikan terakhir terhadap tingkat pendapatan dan status karyawan, jumlah jam kerja dan jumlah tanggungan keluarga yang akan mempengaruhi semangat dalam bekerja, dimana indikator terdiri dari 10 pertanyaan.

- b. Harapan mengenai motivasi bekerja karyawan dan harapan karyawan terhadap pekerjaannya yang meliputi harapan karyawan mengenai jumlah jam kerja dalam satu minggu, harapan terhadap banyaknya tanggungan keluarga sehingga mempengaruhi semangat bekerja karyawan, harapan karyawan mengenai pendapatan yang diterima, bentuk beban kerja yang sesuai dengan usia dan tingkat pendidikan karyawan, dimana indikator ini terdiri dari 10 pertanyaan.
- c. Keyakinan terhadap perusahaan dimana karyawan bekerja yang mempengaruhi motivasi bekerja yang meliputi kemampuan karyawan untuk mengembangkan kemampuannya demi memajukan perusahaan, keyakinan mengenai hubungan atasan dan bawahan yang mempengaruhi kerjasama dalam bekerja dan keyakinan mengenai karakteristik lainnya dalam individu yang memiliki hubungan terhadap motivasi bekerja karyawan, indikator ini terdiri dari 10 pertanyaan.

Untuk melihat tiap indikator (pandangan, harapan dan keyakinan) dilakukan pengumpulan skor 1-3 dalam 3 kategori sebagai berikut:

$$\text{Skor maksimum: } 10 \times 3 = 30$$

$$\text{Skor minimum : } 10 \times 1 = 10$$

$$\text{Range: } \frac{\text{skor max} - \text{skor min}}{\Sigma \text{ kategori}} - 1$$

Berdasarkan skor max dan min dibuat:

$$\frac{30 - 10}{3} - 1 = 6$$

- a. Pandangan/ harapan/ keyakinan dikategorikan rendah jika responden memiliki skor 10-16 artinya pekerja memiliki pandangan/ harapan/ keyakinan cenderung pesimis dan apatis terhadap kondisi perusahaan sehingga motivasi bekerja rendah.
- b. Pandangan/ harapan/ keyakinan dikategorikan sedang jika responden memiliki skor 17-23 artinya pekerja memiliki pandangan/ harapan/ keyakinan cenderung tergantung terhadap kondisi perusahaan sehingga motivasi bekerja karyawan biasa saja.
- c. Pandangan/ harapan/ keyakinan dikategorikan tinggi jika responden memiliki skor 24-30 artinya pekerja memiliki pandangan/ harapan/ keyakinan cenderung memiliki pemikiran yang optimis dan memiliki motivasi bekerja yang tinggi.

Untuk mengetahui tingkat motivasi, digunakan 3 variabel dengan 30 pertanyaan, maka besaran kisarnya adalah:

$$\text{Skor maksimum : } 30 \times 3 = 90$$

$$\text{Skor minimum : } 30 \times 1 = 30$$

Besaran kisarnya adalah :

$$\frac{90 - 30}{3} - 1 = 19$$

- a. Tingkat motivasi dalam kategori rendah adalah jika responden

memiliki skor 30-50 artinya tingkat motivasi dalam bekerja, cenderung pesimis dan apatis terhadap kondisi perusahaan sehingga motivasi bekerja rendah.

- b. Tingkat motivasi dalam kategori sedang adalah jika responden memiliki skor 51-70 artinya tingkat motivasi dalam bekerja, cenderung tergantung terhadap kondisi perusahaan sehingga motivasi bekerja biasa saja.
- c. Tingkat motivasi dalam kategori tinggi adalah jika responden memiliki skor 71-90 artinya tingkat motivasi dalam bekerja, cenderung memiliki pemikiran yang optimis dan memiliki motivasi bekerja yang tinggi.

Untuk menjawab tujuan ketiga dari penelitian ini yaitu hubungan karakteristik individu dengan motivasi bekerja karyawan di PT. Karunia Samudera Hindia (Kasahi) yang menggunakan korelasi Rank Spearman (Riduwan dan Sunarto, 2013) dinotasikan dengan r_s dan dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Dimana: r_s = Koefisien korelasi rank spearman

d_i = Selisih Ranking

N = Banyaknya subjek

Dengan menggunakan korelasi koefisien Rank Spearman tersebut maka dapat dilihat ada atau tidaknya hubungan dari variabel. Untuk memudahkan dalam perhitungan data maka data diolah melalui program komputer

menggunakan software SPSS 20. Dalam program ini pengambilan keputusan pengujian signifikan jika $P < \alpha$ (0,05), maka variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan dengan tingkat keyakinan 0,95 dan jika $P > \alpha$ (0,05), maka variabel tersebut memiliki pengaruh yang tidak signifikan.

Pengambilan keputusan korelasi Spearman menurut Nugroho (2005) yaitu H_0 ditolak pada taraf α bila r_s hasil perhitungan lebih besar dari r_s tabel ($r_{s \text{ hitung}} > r_{s \text{ tabel}}$).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Individu Karyawan Umur dengan Jenis Kelamin

Kelompok umur dalam penelitian ini merupakan karyawan tetap, harian dan borongan di PT. Karunia Samudera Hindia (Kasahi). Umur responden dikelompokkan kedalam 3 kelompok yaitu belum produktif 0-14 tahun, produktif 15-64 tahun dan kurang produktif > 64 tahun. Adapun kisaran umur dari 35 responden dalam penelitian ini yang dikaitkan dengan jumlah jenis kelamin (perempuan dan laki-laki) pada setiap kategori yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel. Sebaran Responden di PT. Karunia Samudera Hindia (Kasahi) Berdasarkan Umur dengan Jenis Kelamin

Umur	Jenis Kelamin		Jumlah
	Pr	Lk	
	Blm Produktif	0	
Produktif	21	13	34
Kurang Produktif	0	1	1
Jumlah	21	14	35

Sumber: Hasil Pengolahan Data di SPSS 20

Kondisi usia produktif sangat berpengaruh terhadap kinerja karena adanya kemampuan fisik dan etos kerja karyawan. Menurut Kamaludin (1994), bahwa umur akan mempengaruhi faktor seseorang dalam mempelajari, memahami dan menerima suatu pembaharuan.

Penyebab jumlah karyawan perempuan untuk bekerja lebih banyak dibandingkan dengan laki-laki yaitu suami tidak bekerja, pendapatan rumah tangga rendah sedangkan jumlah tanggungan cukup tinggi, mengisi waktu luang, ingin mencari uang sendiri dan ingin mencari pengalaman.

1.1.1. Tingkat Pendidikan dengan Jenis Kelamin

Pendidikan merupakan salah satu parameter dalam menentukan kemajuan dari suatu perusahaan. Tingkat pendidikan (rendah, sedang dan tinggi) yang dikaitkan dengan jumlah jenis kelamin (perempuan dan laki-laki) pada setiap kategori yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Sebaran Responden di PT. Karunia Samudera Hindia (Kasahi) Berdasarkan Tingkat Pendidikan dengan Jenis Kelamin

Pendidikan	Jenis Kelamin		Jumlah
	Pr	Lk	
	Rendah	0	
Sedang	17	8	25
Tinggi	4	2	6
Jumlah	21	14	35

Sumber: Hasil Pengolahan Data di SPSS 20

Banyaknya karyawan perempuan yang bekerja lebih dominan berada dalam kategori pendidikan sedang (SMA/SMK). Ini

menunjukkan bahwa dalam perekrutan karyawan yang akan bekerja, tidak mengharuskan karyawan berasal dari tingkat pendidikan yang tinggi. Hal ini disebabkan oleh dalam pengerjaan ikan yang akan dibekukan, karyawan hanya memerlukan pelatihan dalam melakukan tugasnya.

Pendapatan dengan Pendidikan

Berikut adalah tingkat pendapatan karyawan yang dikaitkan dengan tingkat pendidikan karyawan di PT. Karunia Samudera Hindia (Kasahi), dapat dilihat pada tabel berikut.

Sebaran Responden di PT. Karunia Samudera Hindia (Kasahi) Berdasarkan Pendapatan dengan Pendidikan

Pendapatan	Pendidikan			Jlh
	Rdh	Sdg	Tgg	
Rendah	2	9	0	11
Sedang	2	16	5	23
Tinggi	0	0	1	1
Jumlah	4	25	6	35

Sumber: Hasil Pengolahan Data di SPSS 20

Tingkat upah yang masih dikatakan rendah, masih banyak dirasakan oleh beberapa karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, padahal jumlah karyawan dengan tingkat pendidikan sedang (SMA/SMK) tidak jauh berbeda jumlahnya dengan karyawan dalam kategori pendapatan sedang dalam jumlah tingkat pendidikan sedang sebanyak 16 jiwa. Hal ini disebabkan oleh beberapa hal seperti hubungan kekeluargaan dan lama bekerja. Tingkat pendidikan memiliki hubungan dengan pendapatan dalam penentuan status dan upah karyawan. Namun, dalam perekrutan

karyawan harian di PT. Karunia Samudera Hindia (Kasahi), tingkat pendidikan tidak menjadi prioritas bahkan beberapa dari karyawan tetap masih tamatan SMA.

Jumlah Tanggungan dengan Pendapatan

Jumlah tanggungan adalah banyaknya anggota yang menjadi tanggungan dari karyawan tersebut. Beberapa karyawan di perusahaan tersebut sudah menikah dan memiliki jumlah tanggungan yang berbeda-beda, tetapi jumlah karyawan yang belum menikah juga dapat dikatakan cukup banyak. Banyaknya jumlah tanggungan akan dikaitkan dengan tingkat pendapatan yang diterima, sehingga diperoleh hasil berikut ini.

Sebaran Responden di PT. Karunia Samudera Hindia (Kasahi) Berdasarkan Jumlah Tanggungan dengan Pendapatan

Kelu arga	Pendapatan			Jlh
	Rdh	Sdg	Tgg	
Kecil	2	14	0	16
Besar	9	9	1	19
Jlh	11	23	1	35

Sumber: Hasil Pengolahan Data di SPSS 20

Melalui tabel tersebut, semakin banyaknya pendapatan yang semakin naik dalam kategori keluarga kecil disebabkan oleh tingkat kebutuhan yang berbeda dari setiap anggota keluarga yang menjadi tanggungan karyawan. Berbeda dengan kategori keluarga besar dalam tabel tersebut, jumlah pendapatan tidak diikuti oleh jumlah tanggungan yang banyak. Hal ini disebabkan oleh, status karyawan, tingkat kebutuhan anggota keluarga yang menjadi tanggungan karyawan, pengalaman bekerja karyawan,

produktifitas karyawan, dll. Secara umum, semakin banyak jumlah tanggungan karyawan, membuat karyawan harus lebih bekerja keras dalam memenuhi kebutuhan hidup. Dengan meningkatkan etos kerja, karyawan memiliki harapan yang tinggi untuk mendapatkan upah yang tinggi untuk dapat menjadi sumber dana dalam keluarganya.

Pengalaman Bekerja dengan Pendapatan

Pengalaman bekerja karyawan di PT. Karunia Samudera Hindia (Kasahi) dikaitkan dengan pendapatan, dapat dilihat pada tabel berikut.

Sebaran Responden di PT. Karunia Samudera Hindia (Kasahi) Berdasarkan Pengalaman Bekerja dengan Pendapatan

Ktg. Peng. Bekerja	Pendapatan			Jlh
	Rdh	Sdg	Tgg	
Rendah	8	14	0	22
Sedang	1	7	1	9
Tinggi	2	2	0	4
Jumlah	11	23	1	35

Sumber: Hasil Pengolahan Data di SPSS 20

Dapat dilihat bahwa karyawan lebih banyak bekerja < 3 tahun dengan pendapatan berada dalam kategori sedang. Sedangkan, semakin lama karyawan bekerja, jumlah pendapatan tinggi sangat minim dirasakan karyawan. Ini disebabkan oleh status dan level karyawan di perusahaan Kasahi, walaupun karyawan sudah bekerja lama di perusahaan Kasahi tetapi masih memiliki status karyawan harian, akan sangat sulit untuk mendapatkan kenaikan upah dan promosi jabatan.

Tingkat Motivasi Karyawan di PT. Karunia Samudera Hindia (Kasahi)

Menurut Hasibuan (2012) motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Berbagai tingkat motivasi karyawan yang bekerja di Perusahaan Kasahi, dapat dilihat pada tabel berikut.

Sebaran Responden Berdasarkan Tingkat Motivasi Bekerja Karyawan di PT. Karunia Samudera Hindia (Kasahi)

Kategori	Jlh	%
Rendah	3	8,6
Sedang	15	42,9
Tinggi	17	48,6
Jumlah	35	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data di SPSS 20

Pada dasarnya karyawan memahami bahwa dengan tercapainya target perusahaan maka akan memberikan keuntungan bagi karyawan itu sendiri, karena secara tidak langsung meningkatkan kesejahteraan karyawan. Sedangkan kesediaan karyawan untuk bekerja lembur guna menyelesaikan pekerjaannya didasari sebagai tuntutan perusahaan untuk mencapai target produksi sehingga mereka wajib mengerjakannya. Namun demikian, mereka mengharapkan agar kesediaan mereka tidak hanya dimanfaatkan untuk kepentingan dan keuntungan bagi pihak perusahaan tetapi harus tetap memperhatikan kondisi karyawan.

Tingkat motivasi karyawan berhubungan dengan pandangan mereka terhadap kondisi perusahaan,

baik itu fasilitas dan usahanya. Tidak sedikit karyawan yang mengatakan bahwa pekerjaan mereka di perusahaan Kasahi tersebut merupakan pekerjaan utama mereka saat ini. Dengan level dan status kerja karyawan yang berbeda, membuat setiap orang memiliki tingkat motivasi yang beragam. Karyawan memiliki harapan dalam bekerja, terutama dalam memenuhi kebutuhan hidup masing-masing karyawan dan jumlah tanggungan karyawan. Beberapa dari karyawan memiliki keyakinan bahwa dengan cara mengerjakan tugas yang bukan dibidangnya, mereka akan mendapatkan upah lebih dari gaji bulanan. Dengan adanya motif-motif tersebut, akan membentuk sebuah motivasi bekerja yang besar bagi sebagian karyawan.

Bagi karyawan borongan yang bekerja di perusahaan tersebut, memiliki motivasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan harian. Pasalnya, jika pengerjaan dalam penyusunan ikan yang akan dibekukan, karyawan borongan berlomba-lomba untuk segera menyelesaikan ikan sebanyak 10kg/rantang yang dibayar sebanyak Rp. 200/rantang. Semakin banyak ikan yang disusun dalam rantang itu, maka upah yang didapat karyawan borongan akan tinggi.

Untuk dapat tetap menjaga dan menaikkan tingkat motivasi kerja karyawan, perlu adanya kerjasama yang baik antara atasan dan bawahan; dan juga sesama karyawan. Kemampuan dari atasan untuk meningkatkan motivasi kerja penting bagi kemajuan sebuah perusahaan. Profit akan lebih tinggi jika semangat bekerja karyawan juga semakin

tinggi. Oleh karena itu, perlu diadakan pelatihan-pelatihan secara rutin untuk pengembangan diri karyawan, adanya inovasi-inovasi baru yang melibatkan seluruh karyawan, pemberian penghargaan dalam bekerja, pembaharuan program kerja di perusahaan tersebut, tingkat pengawasan kerja yang baik, tersedianya ruang untuk melakukan improvisasi dan kreativitas bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, pemberian upah kerja yang sesuai dengan beban kerja, dll.

Hubungan Karakteristik Individu dengan Motivasi Bekerja Karyawan di PT. Karunia Samudera Hindia (Kasahi)

Dari analisis Rank Spearman yang digunakan, terdapat adanya keragaman hubungan antar masing-masing variabel karakteristik individu dengan tingkat motivasi bekerja karyawan. Keberagaman hubungan tersebut dapat memperlihatkan ada atau tidaknya hubungan yang signifikan antar variabel.

Hubungan Umur dengan Motivasi Bekerja Karyawan

Status Karyawan	r_s	Sig. (2-tailed)	N
Karyawan Tetap	.090	.675	24
Karyawan Harian	.289	.450	9

Sumber: Hasil Pengolahan Data di SPSS 20

Semakin bertambahnya umur seseorang akan berpengaruh terhadap tingkat motivasi bekerja karyawan

dengan motif-motif tertentu yaitu seperti upah dan jabatan tertentu sehingga karyawan harus bekerja setiap hari. Semakin dewasa seseorang maka keterampilan dalam bidang tertentu pada umumnya semakin meningkat, kekuatan fisik juga meningkat sehingga akan meningkatkan pendapatan yang diterimanya. Karyawan yang bekerja di sektor perikanan yang banyak mengandalkan kekuatan fisik akan sangat terpengaruh oleh variabel umur. Pada saat usia produktif, disanalah karyawan diharapkan mampu mencapai puncak produktifitas untuk mengembangkan potensi yang dimiliki setiap karyawan (Handayani, 2009).

Hubungan Tingkat Pendidikan dengan Motivasi Bekerja Karyawan

Status Karyawan	r_s	Sig. (2-tailed)	N
Karyawan Tetap	.304	.149	24
Karyawan Harian	-.275	.474	9

Sumber: Hasil Pengolahan Data di SPSS 20

Tingkat pendidikan yang ditempuh dan dimiliki oleh seseorang pada dasarnya merupakan usaha yang dilakukan untuk dapat menunjang kualitas kerjanya. Secara umum, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, produktifitasnya juga akan tinggi karena rasional berpikir dan mengambil keputusan dibanding tingkat pendidikan rendah yang sulit mengadopsi inovasi baru dan relatif bimbang dalam mengambil keputusan. Dalam sebuah pekerjaan

yang dilakoni, karyawan juga akan berusaha untuk meningkatkan produktifitasnya demi jenjang karir yang diinginkan dengan tingkat motivasi bekerja yang tinggi. Hal tersebut dapat dilihat dari karyawan tetap. Sedangkan pada karyawan harian, semakin tinggi tingkat pendidikan maka motivasi bekerja rendah, karena dalam penerimaan karyawan harian yang bekerja di perusahaan Kasahi, tidak memprioritaskan tingkat pendidikan karyawan harian yang akan bekerja. Sehingga, walaupun karyawan yang bekerja memiliki tingkat pendidikan yang tinggi hal tersebut tidak mempengaruhi upah yang mereka terima dengan karyawan harian lainnya yang memiliki tingkat pendidikan dalam kategori sedang.

Pada karyawan borongan yang tidak memiliki status sebagai karyawan yang tetap, semakin tinggi tingkat pendidikannya maka semakin tinggi pula tingkat motivasi bekerja, karena karyawan menyadari akan statusnya dalam perusahaan tersebut, sehingga keinginan mereka untuk mendapatkan upah yang lebih membutuhkan pengetahuan-pengetahuan mengenai pembekuan ikan sehingga mereka tetap dipakai oleh pihak perusahaan.

Hubungan Pendapatan dengan Motivasi Bekerja Karyawan

Status Karyawan	r_s	Sig. (2-tailed)	N
Karyawan Tetap	.681**	.000	24
Karyawan Harian	.416	.266	9

Sumber: Hasil Pengolahan Data di SPSS 20

Pada karyawan tetap dan karyawan borongan, semakin tinggi penghasilan maka semakin tinggi pula motivasi bekerja. Karena tak dapat dipungkiri, para karyawan bisa bekerja giat dan penuh semangat, jika hasil kerjanya dihargai dengan penghasilan yang sesuai. Jika pada karyawan tetap, promosi jabatan dan fasilitas penunjang dalam bekerja telah dirasakan oleh karyawan, sehingga mereka akan lebih giat lagi untuk bekerja dengan motif tersebut. Sedangkan para karyawan borongan, untuk mendapatkan upah yang lebih, mereka harus lebih cekatan dalam menyelesaikan tugasnya. Bahkan tak jarang, jika penghasilan mereka dalam satu hari lebih tinggi dibandingkan dengan upah karyawan tetap dan harian. Ini disebabkan oleh jika karyawan borongan lebih cepat untuk menyusun ikan dalam tempat yang disediakan. Karena system upah bagi karyawan borongan adalah berdasarkan jumlah banyaknya ikan yang disusun ditempatnya. Sedangkan sistem upah bagi karyawan harian, adalah ketetapan yang dibayar secara konstan dalam satu hari (tidak berubah walaupun pekerjaan yang dilakukan banyak), sehingga tidak menimbulkan motivasi bekerja yang tidak terlalu tinggi.

Tingkat kehadiran karyawan harian dan borongan pun sangat mempengaruhi bagi upah yang akan mereka terima. Hal ini berbeda dengan kondisi kehadiran karyawan tetap di perusahaan tersebut. Jika pasokan ikan yang akan dibekukan tidak ada, ketidakhadiran mereka tidak mempengaruhi terhadap pemotongan gaji per bulannya. Semakin tinggi upah yang diterima

oleh karyawan tetap, karena dipengaruhi oleh status dan level karyawan. Motif untuk mendapatkan upah yang lebih dengan adanya kenaikan jabatan akan mempengaruhi tingkat motivasi bekerja.

Hubungan Jumlah Tanggungan dengan Motivasi Bekerja

Status Karyawan	r_s	Sig. (2-tailed)	N
Karyawan Tetap	-.250	.240	24
Karyawan Harian	.814**	.008	9

Sumber: Hasil Pengolahan Data di SPSS 20

Banyak jumlah tanggungan karyawan menjadi salah satu tolak ukur motivasi seseorang dalam bekerja. Ini disebabkan oleh tingkat kebutuhan yang berbeda dan keinginan untuk hidup yang lebih baik. Melihat kondisi dari perusahaan seperti ketidakpastian pasokan ikan yang datang untuk dibekukan, sehingga tidak ada hal yang pasti untuk dilakukan menyebabkan karyawan tetap memilih untuk tetap berada di kantor atau pulang bahkan pada saat jam kerja belum selesai. Keadaan beban kerja karyawan tetap yang dapat dikatakan lebih ringan daripada karyawan harian dan borongan, mengakibatkan sebagian karyawan tetap sudah merasa nyaman dengan pekerjaannya tanpa harus berpindah ke perusahaan lainnya padahal ada beberapa memiliki tanggungan yang cukup banyak. Di sisi lain, anggota keluarga dari karyawan tetap sudah memiliki pekerjaan masing-masing

sehingga dapat membantu responden dalam hal biaya hidup.

Bagi karyawan harian dan borongan, jumlah tanggungan menjadi salah satu hal yang mempengaruhi tingkat motivasi bekerja. Pasalnya, jika karyawan harian dan borongan tidak bekerja dalam hitungan waktu tertentu, maka pendapatan mereka otomatis akan berkurang.

Hubungan Pengalaman Bekerja dengan Motivasi Bekerja Karyawan

Status Karyawan	r_s	Sig. (2-tailed)	N
Karyawan Tetap	-.434*	.034	24
Karyawan Harian	.385	.306	9

Sumber: Hasil Pengolahan Data di SPSS 20

Lamanya karyawan yang bekerja pada perusahaan merupakan salah satu indikator dedikasi, kapabilitas dan loyalitas karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan. Hal ini juga mengindikasikan peluang dan perjalanan karir seseorang karyawan pada perusahaan tersebut. Namun, hal ini tidak karyawan tetap di perusahaan Kasahi, karena sulitnya untuk dapat mencapai peningkatan level karir di perusahaan tersebut dan membutuhkan waktu yang cukup lama, sehingga motivasi bekerja semakin menurun. Tetapi hal ini tidak terjadi pada karyawan borongan. Kesulitan akan mencari sebuah pekerjaan, membuat mereka memilih untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut untuk waktu yang cukup lama dan dengan

keyakinan jika pihak perusahaan akan terus memakai mereka dan upah semakin meningkat walaupun tidak terlalu tinggi. Di sisi lain, karyawan harian dan borongan yang bekerja cukup lama, cenderung membuat seorang karyawan lebih merasa betah dalam suatu perusahaan dimana ia bekerja, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungan yang cukup lama sehingga karyawan sudah merasa nyaman dengan pekerjaannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dari penelitian mengenai hubungan karakteristik individu dengan motivasi bekerja karyawan di PT. Karunia Samudera Hindia (Kasahi), dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara karakteristik individu karyawan secara signifikan (nyata) terhadap motivasi bekerja yaitu antara umur karyawan borongan dengan motivasi bekerja; tingkat pendidikan karyawan borongan dengan motivasi bekerja; pendapatan karyawan tetap dan karyawan borongan dengan motivasi bekerja; jumlah tanggungan karyawan harian dan borongan terhadap motivasi bekerja; dan pengalaman bekerja karyawan tetap dan karyawan borongan terhadap motivasi bekerja. Dari lima karakteristik individu yang memiliki hubungan yang signifikan (nyata) dengan motivasi bekerja, terdapat pada karyawan borongan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Gibson, dkk. 1997. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses, jilid 2*. Jakarta: BinaRupa Aksara
- Kamaluddin, L.M. 1994. *Strategi Penyiapan dan Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Pada*
- Nugroho, Firman. 2005. *Statistik Non Parametrik & Aplikasi SPSS Versi 11,5*. Pekanbaru: Faperika Press Kampus Bina Widya Km. 12,5 Pekanbaru. Hal. 74
- Rahman, Agus. 2013. *Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi dan Budaya terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan*. Jakarta: Rajawali Pers. Hal. 77
- Siagian, Sondang. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*. Bandung: CV. Alfabeta. Hal. 102
- Subyantoro. 2009. *Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang di Mediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada pengurus KUD di Kabupaten Sleman)*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Edisi 11. Vol. 01
- Trihatmoko. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara