

MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI PT. FIRMAN MULYA JAYA KOTA MAKASSAR

Rasdiana Ishak^{1*}, Muhlis Madani², Nurbiah Tahir³

^{1,2,3}Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

Abstract

This research aims to determine employee work motivation at PT. Firman Mulya Jaya Makassar City. This type of research uses qualitative methods with a case study approach research type, data collection techniques through observation, interviews and documentation. The research results show that employee work motivation at PT. Firman Mulya Jaya Makassar City has attempted to meet needs based on work motivation indicators according to Abraham Maslow, (1) Physiological needs, companies have not fully met these needs with various policies. (2) The need for security, the company meets employee needs by providing work safety equipment, health benefits and old age security. (3) Social needs or a sense of belonging through strong teamwork in a work environment that involves teamwork. (4) The need for appreciation has also been fulfilled through recognition and appreciation. (5) The need for employee self-actualization is reflected through a proactive attitude in finding new solutions.

Keywords: *performance, work motivation, employees, pt. word of mulya jaya*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Motivasi Kerja Pegawai di PT. Firman Mulya Jaya Kota Makassar. Jenis penelitian ini yaitu menggunakan metode kualitatif dengan tipe penelitian pendekatan studi kasus, teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja Pegawai di PT. Firman Mulya jaya Kota Makassar telah berupaya memenuhi kebutuhan berdasarkan indikator motivasi kerja menurut Abraham Maslow, (1) Kebutuhan fisiologis, perusahaan belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan ini dengan beragam kebijakan. (2) Kebutuhan rasa aman, perusahaan memenuhi kebutuhan pegawai melalui penyediaan perlengkapan keselamatan kerja, tunjangan kesehatan, dan jaminan hari tua. (3) Kebutuhan sosial atau rasa memiliki dengan melalui kerjasama tim yang kuat dalam lingkungan kerja yang melibatkan kerja tim. (4) Kebutuhan akan penghargaan juga telah dipenuhi melalui pengakuan, apresiasi. (5) Kebutuhan akan aktualisasi diri pegawai tercermin melalui sikap proaktif dalam mencari solusi baru.

Kata kunci: kinerja, motivasi kerja, pegawai, pt. firman mulya jaya

* rasdiana@gmail.com

PENDAHULUAN

Motivasi merupakan faktor yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh pihak manajemen jika ingin seluruh pegawai berkontribusi aktif dalam pencapaian tujuan perusahaan (Nainggolan & Sudjiman, 2022). Karena dengan motivasi, seorang pegawai akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Tanpa adanya motivasi maka pegawai tidak akan mampu melaksanakan pekerjaannya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi dengan baik.

Sekalipun pegawai mempunyai keterampilan kerja yang baik, namun jika tidak termotivasi dalam bekerja maka hasil akhir pekerjaannya tidak akan memuaskan (Ali, 2017). Pegawai sangat membutuhkan motivasi kerja untuk melakukan suatu pekerjaan agar timbul suatu semangat atau kegairahan dalam bekerja. Motivasi terhadap pekerjaan berbeda-beda dari orang ke orang, dan beberapa orang mencari penghargaan dari perusahaan tempat mereka bekerja atau rasa kepuasan dalam pekerjaan yang hanya dapat mereka alami. Faktor motivasi kerja juga tidak kalah penting dalam meningkatkan

kinerja pegawai. Motivasi kerja dapat menjadi pendorong seseorang melakukan kegiatan guna mendapatkan hasil terbaik.

PT. Firman Mulya Jaya yang beralamat di Jalan Dg. Ramang, Sudiang Raya, Kec. Biringkanaya, Kota Makassar, Sulawesi Selatan merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa konstruksi pembangunan dan pemeliharaan jaringan tegangan menengah, jaringan tegangan rendah dan pemanfaatan instalasi tegangan rendah yang memiliki pegawai dengan menjadikan sebagai aset utama dalam menjalankan operasional perusahaan. Motivasi kerja pegawai menjadi faktor krusial dalam meningkatkan produktivitas, kualitas pekerjaan, dan keberlanjutan bisnis perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memiliki landasan normatif yang mengacu pada norma-norma atau nilai-nilai yang dipegang oleh perusahaan sebagai panduan dalam mengelola sumber daya manusia, termasuk motivasi kerja pegawai. Norma-norma ini dapat mencakup nilai integritas, keadilan, dan keberlanjutan. PT. Firman Mulya Jaya dapat mengembangkan kebijakan internal yang menekankan pentingnya motivasi kerja sebagai bagian dari budaya perusahaan yang memperhatikan

kesejahteraan dan perkembangan pegawai.

Sebagai perusahaan yang beroperasi di Indonesia, PT. Firman Mulya Jaya tunduk pada berbagai undang-undang ketenagakerjaan yang mengatur hak dan kewajiban pegawai. Salah satu undang-undang yang relevan adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang ini mencakup berbagai aspek ketenagakerjaan, termasuk hak-hak pekerja dan perlindungan terhadap diskriminasi. PT. Firman Mulya Jaya perlu memastikan bahwa kebijakan motivasi kerja yang diterapkan sejalan dengan ketentuan undang-undang yang berlaku.

Berdasarkan data dari badan pusat statistik (BPS) kota Makassar bahwa tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) kota Makassar penimbang hasil proyeksi survei penduduk antar sensus (persen) pada tahun 2020 sebesar 58,05%, tahun 2021 sebesar 59,70% dan pada tahun 2022 sebesar 59,27% (BPS, 2023). Kunci dari situasi ini tentu salah satunya adalah motivasi atau semangat kerja yang tinggi. Motivasi kerja pegawai memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja di lingkungan kerja.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Harahap et al (2021) yaitu Analisis Motivasi Kerja Pegawai di CV. Fawas Jaya Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja di CV. Fawas Jaya Medan masih belum seimbang. Hal ini dapat dilihat dari perusahaan yang tidak memberikan motivasi langsung kepada pegawai, seperti, tidak adanya pemberian pujian, penghargaan, apresiasi kepada pegawai yang telah bekerja dengan baik, dan juga kesempatan kepada pegawai untuk ikut serta dalam memajukan perusahaan. Meskipun demikian, perusahaan telah memberikan motivasi tidak langsung dengan baik, yang dapat di lihat dari pemberian fasilitas seperti meja, kursi dan peralatan kantor yang baik kepada pegawai, serta lingkungan kerja yang nyaman dan tenang.

Berdasarkan data awal yang diperoleh peneliti dari pegawai PT. Firman Mulya Jaya Kota Makassar yaitu pada indikator motivasi kerja pegawai secara keseluruhan belum terpenuhi. Fakta yang terjadi di lapangan atau *das sein* pada penelitian ini adalah pemberian motivasi kerja pegawai yang belum terpenuhi pada indikator kebutuhan fisiologis khususnya pada pemberian uang makan kepada pegawai perusahaan. Adapun *das sollen* dalam penelitian ini yaitu pemberian motivasi

kerja yang diharapkan agar dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai melalui indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial atau rasa memiliki, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri pada pegawai PT. Firman Mulya Jaya Kota Makassar. Sehingga penelitian motivasi kerja ini adalah langkah penting bagi perusahaan lain yang ingin meningkatkan kinerja, inovasi, hubungan interpersonal dan kesejahteraan keseluruhan pegawai dalam industri jasa konstruksi dan pemeliharaan jaringan tegangan.

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti dorongan, daya penggerak, keinginan, sebab, atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Menurut Hasibuan, motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kepuasan. Menurut Musnadi, motivasi kerja merupakan seni mendorong untuk terdorong melakukan kegiatan sehingga tujuan dapat tercapai (Putra, 2021).

Setiap teori motivasi berusaha untuk menguraikan apa sebenarnya manusia dan manusia dapat menjadi seperti apa. Dengan alasan ini, bisa dikatakan bahwa sebuah teori motivasi

mempunyai isi dalam bentuk pandangan tertentu mengenai manusia. Isi teori motivasi membantu kita memahami keterlibatan dinamis tempat organisasi beroperasi dengan menggambarkan manajer dan pegawai saling terlibat dalam organisasi setiap hari. Teori motivasi ini juga membantu manajer dan pegawai untuk memecahkan permasalahan yang ada di organisasi. Tidak ada organisasi yang dapat berhasil tanpa tingkat komitmen dan usaha tertentu dari pada anggotanya. Karena alasan itu, para manajer dan pakar manajemen selalu merumuskan teori-teori tentang motivasi.

Teori ERG Clayton P. Alderfer menekankan bahwa berbagai jenis kebutuhan manusia itu diusahakan pemuasannya secara serentak. Menurut teori ini, yang dimaksud dengan faktor motivasional adalah hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor higiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang, misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kekerjanya.

Menurut teori ini, yang dimaksud dengan faktor motivasional adalah hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor higiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang, misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kesehariannya.

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu pegawai untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, dan bintang jasa.

Salah satu bentuk yang paling sering diberikan kepada pegawai adalah berupa kompensasi. Kompensasi sebagai kekuatan untuk memberi motivasi selalu mempunyai reputasi atau nama baik dan memang sudah selayaknya demikian. Sebenarnya pemberian kompensasi bentuk uang sebagai motivasi kerja para pegawai memiliki dua pengaruh perilaku. Keanggotaan adalah pengaruh yang paling luas, yang mempengaruhi pegawai pada semua tingkat pendapatan. Pengaruh yang kedua adalah negatif, dari sudut pandang perusahaan, dan

cenderung terbatas hanya pada pegawai yang pendapatannya tidak lebih dari tingkat standar kehidupan yang layak dan cenderung menganggap kompensasi bentuk uang sebagai tidak seimbang.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Dari beberapa faktor diatas, untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para pegawai untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi pegawai yang pada akhirnya akan mempunyai kinerja yang baik (Marisyah, 2022).

Pegawai merupakan individu yang dipekerjakan oleh suatu organisasi atau instansi untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab tertentu sesuai dengan jabatan atau posisi yang diemban. Dalam konteks organisasi publik atau pemerintahan, pegawai sering kali merujuk kepada individu yang bekerja

dalam pelayanan publik atau penyelenggaraan tugas-tugas negara (Pasaribu, 2021).

PT. Firman Mulya Jaya yang pusatnya berkedudukan di Jl. Perum. PNS Songka B4, No. 1 kelurahan Songka, Kecamatan Wara, Kota Palopo sesuai akta pendirian perusahaan No. 12 pada tanggal 12 September 2018 Oleh Notaris Somba Tonapa SH yang kini memiliki kantor cabang perusahaan di Jalan Dg. Ramang, Sudiang Raya, Kecamatan Biringkanaya, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. PT. Firman Mulya Jaya bergerak dibidang jasa konstruksi pembangunan dan pemeliharaan jaringan tegangan menengah, jaringan tegangan rendah dan pemanfaatan instalasi tegangan rendah.

Sebagai perusahaan yang fokus pada sektor konstruksi, PT. Firman Mulya Jaya memiliki peran yang sangat penting dalam membangun infrastruktur listrik yang kuat dan handal. Jaringan tegangan menengah dan rendah serta instalasi tegangan rendah adalah bagian integral dari sistem distribusi listrik yang menghubungkan pembangkit listrik dengan pengguna akhir, baik itu rumah tangga, industri, maupun komersial. Dalam konteks ini, PT. Firman Mulya Jaya bertanggung jawab untuk melakukan berbagai kegiatan mulai dari perencanaan, perancangan, konstruksi,

hingga pemeliharaan infrastruktur listrik tersebut. Hal ini melibatkan berbagai tahapan, mulai dari pemilihan lokasi, pengadaan material, proses konstruksi, pengujian, hingga pemeliharaan rutin agar sistem listrik tetap beroperasi secara optimal. Dengan pengalaman dan keahlian yang dimiliki, perusahaan ini mampu memberikan solusi yang efisien dan berkualitas tinggi sesuai dengan kebutuhan dan standar yang berlaku.

METODE

Penelitian ini akan dilaksanakan berlangsung selama 2 (dua) bulan yaitu pada tanggal 30 Januari – 30 Maret 2024 di PT. Firman Mulya Jaya Kota Makassar yang beralamat di Jalan Dg. Ramang, Sudiang Raya, Kec. Biringkanaya, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Penentuan lokasi ini berdasarkan atas pertimbangan secara bijaksana bahwa peneliti memilih tempat penelitian tersebut dengan alasan karena peneliti tertarik untuk meneliti motivasi kerja pegawai di PT. Firman Mulya Jaya Kota Makassar.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang bertujuan sebagai suatu metode penelitian yang menggunakan narasi atau kata-kata dalam mendeskripsikan makna dari setiap fenomena, gejala dan situasi sosial tertentu. Sehingga peneliti sebagai

instrumen kunci yang dapat menguasai teori dalam menganalisis kesenjangan yang terjadi antara konsep teoritis dan fakta yang terjadi.

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan maksud peneliti memberikan gambaran umum, uraian yang akurat secara obyektif mengenai masalah yang diteliti, serta mengidentifikasi dan mendeskripsikan data secara sistematis.

Menurut (Sugiyono, 2018) sumber data adalah hal-hal yang memberikan informasi terkait data. Sumber data dalam penelitian ini ada dua yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

Teknik analisis data dalam penelitian merupakan suatu cara untuk mendapatkan jawaban yang akan diteliti sesuai dengan fokus masalah. Adapun teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu sebagai berikut: Reduksi Data, Penyajian Data, Penarikan Kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini adalah untuk mengetahui Motivasi Kerja Pegawai di PT. Firman Mulya Jaya Kota Makassar berdasarkan indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan social atau rasa memiliki,

kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis menurut Abraham Maslow adalah fondasi dasar bagi kehidupan manusia. Sebagai dasar dari piramida kebutuhan, fisiologis menjadi prasyarat yang harus terpenuhi sebelum individu dapat mengejar kebutuhan yang lebih tinggi. Maslow menekankan bahwa ketidakpuasan dalam kebutuhan fisiologis dapat mengakibatkan distraksi signifikan dalam mencapai potensi pribadi yang lebih tinggi. Oleh karena itu, pemenuhan kebutuhan ini merupakan prasyarat yang penting dalam pencapaian pertumbuhan dan pemenuhan diri yang optimal.

Berdasarkan hasil wawancara terkait indikator kebutuhan fisiologis dalam konteks pemberian gaji, uang transportasi dan ketersediaan fasilitas perumahan kepada pegawai di PT. Firman Mulya Jaya, dapat disimpulkan bahwa perusahaan telah melakukan upaya untuk memenuhi kebutuhan dasar fisiologis pegawai. Jika dikaitkan dengan indikator kebutuhan fisiologis dalam sub indikator pemberian gaji menurut Menurut Saydam (2000:235), kompensasi finansial yang berupa gaji atau upah, bonus, dan tunjangan menjadi salah satu kunci penting bagi roda

kehidupan suatu perusahaan. Gaji merupakan salah satu jenis balas jasa yang diberikan kepada seorang pegawai secara periodik (biasanya sekali sebulan). Hal serupa dilakukan oleh PT. Firman Mulya Jaya dalam pemberian gaji sebulan sekali, namun dengan pengaturan gaji yang beragam, terutama berdasarkan poin dan *jobdesk* yang dikerjakan, mencerminkan upaya untuk mempertimbangkan situasi dan kontribusi masing-masing pegawai.

Perbedaan di temukan dalam penelitian yang dilakukan sekarang dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sarman Sinaga (2020) pada “Peranan Balas Jasa Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pada PT. Sony Gemerlang Medan” yang mengukur tunjangan transportasi yang diberikan oleh perusahaan kurang memotivasi karyawannya karena jumlahnya kurang mencukupi. Disamping itu karyawan yang belum satu tahun bekerja tidak mendapat tunjangan transportasi, tentu saja akan menimbulkan kesenjangan sosial. Sedangkan pada hasil penelitian yang dilakukan dalam kebijakan pemberian uang transportasi di PT. Firman Mulya Jaya yaitu biaya transportasi pegawai dalam melakukan pekerjaan atau pengurusan terkait perusahaan akan digantikan biaya transportasinya sesuai dengan nota yang

ada sehingga memberikan dorongan positif bagi kesejahteraan dan produktivitas pegawai, serta menunjukkan komitmen perusahaan terhadap karyawan.

Secara keseluruhan, upaya perusahaan untuk memenuhi kebutuhan fisiologis pegawai merupakan langkah yang positif dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan dan produktivitas. Namun, untuk meningkatkan efektivitas dan keadilan dari kebijakan-kebijakan ini, perlu dilakukan evaluasi terus-menerus serta komunikasi yang terbuka antara manajemen dan pegawai untuk memastikan bahwa kebutuhan dasar fisiologis mereka terpenuhi secara optimal. Seperti, masih ada ruang untuk meningkatkan keadilan dan konsistensi dalam penerapan sistem pengupahan, terutama dalam menetapkan standar gaji minimum umur (UMR) yang merata bagi seluruh pegawai. Selain itu, perlu dilakukan evaluasi secara berkala terhadap kecukupan dana transportasi untuk memastikan bahwa pegawai tidak merasa terbebani secara finansial dalam melakukan perjalanan ke tempat kerja. Kemudian evaluasi lebih lanjut diperlukan untuk memastikan bahwa kebijakan ini memberikan manfaat yang sepadan bagi semua pegawai dan tidak mengurangi kesejahteraan mereka serta

melakukan evaluasi secara berkala terhadap kebutuhan perumahan pegawai dan perbaikan atas fasilitas yang ada akan membantu memastikan bahwa kebijakan ini tetap relevan dan efektif dalam mendukung kesejahteraan karyawan.

Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan rasa aman menurut Abraham Maslow yaitu setiap individu cenderung mencari lingkungan yang stabil dan terstruktur. Mereka membutuhkan rasa keamanan fisik, seperti tempat tinggal yang aman dari bahaya fisik atau ancaman eksternal. Hal ini mencakup perlindungan dari kekerasan, bencana alam, atau situasi yang mengancam keselamatan. Ketika kebutuhan akan rasa aman pada perusahaan terpenuhi, individu dapat fokus pada tingkatan hierarki kebutuhan yang lebih tinggi, seperti kebutuhan akan hubungan sosial, penghargaan, atau aktualisasi diri. Namun, tidak amanan dalam satu atau lebih aspek kehidupan dapat mengganggu kemampuan seseorang untuk mencapai potensi penuh mereka, karena energi mereka terpakai untuk mencari keamanan yang kurang atau terancam.

Pada penelitian ini perusahaan PT. Firman Mulya Jaya memiliki kesadaran yang kuat akan pentingnya keamanan

fisik dan teknis bagi pegawai di lapangan. Jika dikaitkan dengan teori dari Mangkunegara (2014:162) dalam keselamatan kerja pegawai perlu diperhatikan bahwa setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya selektif mungkin. Ini tercermin pada PT. Firman Mulya Jaya dari penyediaan perlengkapan keselamatan kerja yang lengkap dan sesuai standar, serta pemberian *safety briefing* sebelum memulai pekerjaan. Tindakan ini mencerminkan komitmen perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan motivasi pegawai.

Jika dikaitkan dengan peraturan perundang-undangan seperti UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun, dan UU No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Namun, meskipun sudah ada peraturan perundang-undangan yang mengatur hak-hak pekerja terkait dengan pensiun dan jaminan hari tua, masih banyak terjadi pelanggaran hak-hak tersebut. Pada perusahaan PT. Firman Mulya Jaya memberikan jaminan hari tua sebagai bentuk apresiasi terhadap kontribusi dan loyalitas pegawai. Meskipun jumlahnya mungkin tidak besar karena perusahaan ini juga baru berdiri beberapa tahun dan

besaran jumlahnya dilihat berdasarkan kondisi keuangan perusahaan kedepannya, kebijakan ini tetap dianggap sebagai poin positif dalam perspektif pegawai. Hal ini menunjukkan komitmen perusahaan terhadap kesejahteraan pegawai dan memberikan dorongan tambahan bagi pegawai untuk tetap setia dan berkontribusi pada perusahaan.

Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa perusahaan telah berhasil memenuhi kebutuhan akan rasa aman pegawai sesuai dengan teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow. Melalui penyediaan perlengkapan keselamatan kerja, tunjangan kesehatan, dan jaminan hari tua. Akan tetapi ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan yaitu peningkatan kualitas dan ketersediaan perlengkapan keselamatan kerja yang lebih baik serta pembaruan terhadap program jaminan kesehatan agar lebih komprehensif sesuai dengan kebutuhan kesehatan pegawai. Selain itu, perusahaan juga perlu mempertimbangkan untuk meningkatkan kebijakan jaminan hari tua dengan mengkaji ulang manfaat yang ditawarkan agar dapat memberikan perlindungan yang lebih luas dan berkelanjutan bagi pegawai di masa pensiun. Dengan demikian, perusahaan

dapat memastikan bahwa pegawai merasa lebih aman dan dihargai.

Kebutuhan Sosial atau Rasa Memiliki

Kebutuhan sosial atau rasa memiliki menurut Abraham Maslow merupakan salah satu dari lima tingkat kebutuhan yang mendasar bagi manusia. Kebutuhan sosial ini muncul setelah kebutuhan fisik dan keamanan terpenuhi. Manusia memiliki dorongan untuk berinteraksi, bersosialisasi, dan merasa diterima oleh individu lainnya. Kebutuhan akan kasih sayang, persahabatan, cinta, serta pengakuan dari kelompok atau masyarakat menjadi fokus utama pada tingkat kebutuhan ini. Rasa memiliki atau *sense of belongingness* memainkan peran penting dalam membentuk identitas individu dalam suatu komunitas atau kelompok. Ketika kebutuhan sosial terpenuhi, individu merasa diakui, dihargai, dan terhubung dengan orang lain, yang pada gilirannya meningkatkan perasaan kebahagiaan dan kesejahteraan psikologis. Kekurangan atau kegagalan dalam memenuhi kebutuhan sosial dapat mengakibatkan rasa kesepian, isolasi, dan tidak bahagia. Oleh karena itu, untuk mencapai tingkat pemenuhan diri yang lebih tinggi, individu perlu memperhatikan dan memenuhi kebutuhan sosialnya dengan

membangun hubungan yang sehat dan bermakna dengan orang lain.

Keinginan untuk diterima di lingkungan kerja PT. Firman Mulya Jaya diwujudkan melalui upaya membangun hubungan yang baik dengan rekan-rekan kerja, seperti saling mendukung dalam pekerjaan, terutama saat ada teman yang sedang *down*, sangat penting untuk membangun hubungan yang positif. Menghindari perilaku yang merugikan teman di depan pimpinan juga merupakan cara untuk menjaga hubungan yang baik. Dengan adanya komunikasi yang baik, koordinasi, dan saling membutuhkan satu sama lain adalah kunci sukses dalam lingkungan kerja. Dalam hal ini, juga menekankan pentingnya kolaborasi dan pertukaran ide untuk membangun hubungan positif dan suasana kerja yang menyenangkan. Kesadaran akan pentingnya kerja sama dan dukungan antar individu di PT. Firman Mulya Jaya tercermin dalam perlakuan saling menghargai dan mendukung. Dalam menghargai junior dan memastikan mereka mengerti tugasnya adalah upaya untuk menunjukkan kesadaran akan pentingnya kerja sama. Serta mengakui kontribusi setiap individu, mendorong kerja sama tim, dan memastikan semua suara didengar adalah cara-cara untuk membangun kesadaran akan pentingnya

kerja sama. Namun, ada hal yang perlu ditingkatkan dalam kebutuhan sosial atau rasa memiliki ini yaitu pentingnya memperkuat keterampilan kepemimpinan di antara anggota tim. Keterampilan ini termasuk kemampuan untuk memotivasi, menginspirasi, dan mengarahkan tim menuju tujuan yang telah ditetapkan dengan jelas.

Kebutuhan Harga Diri

Kebutuhan harga diri menurut Abraham Maslow menjadi sangat penting dalam memahami motivasi manusia dan bagaimana lingkungan sosial dapat berperan dalam memenuhi kebutuhan psikologis individu. Melalui pengakuan, apresiasi, dan penghargaan yang tepat, individu dapat merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi secara positif dalam lingkungan mereka, sehingga memperkuat kesejahteraan psikologis dan mempromosikan perkembangan pribadi yang sehat.

Akan tetapi, dari hasil wawancara tersebut juga terlihat bahwa masih ada hal yang perlu ditingkatkan dalam memenuhi kebutuhan akan harga diri pegawai. Salah satunya adalah pengembangan harga diri dari dalam, di mana pegawai harus yakin dengan kemampuan dan nilai-nilai mereka sendiri tanpa terlalu tergantung pada

penghargaan dari luar. Selain itu, konsistensi, keadilan, dan keterkaitan penghargaan dengan kinerja juga perlu ditingkatkan untuk menjaga semangat dan kesetiaan pegawai dalam jangka panjang. Kemudian penting bagi pimpinan untuk memastikan bahwa pemberian penghargaan disertai dengan lingkungan kerja yang mendukung dan peluang pengembangan yang jelas agar motivasi dan loyalitas pegawai tetap terjaga.

Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan aktualisasi diri menurut Abraham Maslow merupakan dorongan untuk mencapai potensi maksimal dan menjadi versi terbaik dari diri sendiri. Kebutuhan aktualisasi diri merupakan dorongan intrinsik yang mendorong individu untuk mengeksplorasi, berkembang, dan tumbuh secara pribadi dan profesional. Proses aktualisasi diri ini melibatkan pencarian arti hidup, pengembangan bakat dan keterampilan, serta pencapaian tujuan yang memberikan rasa prestasi dan kepuasan batin. Menurut Maslow, ketika kebutuhan dasar seperti kebutuhan fisik dan keamanan terpenuhi, individu akan mengarahkan perhatiannya pada pengembangan diri dan pencapaian potensi tertinggi. Dalam konteks ini, aktualisasi diri menjadi

landasan bagi pengembangan pribadi yang berkelanjutan dan kesejahteraan psikologis yang tinggi. Dengan memperjuangkan aktualisasi diri, individu dapat menciptakan kehidupan yang lebih berarti, memenuhi potensi kreatifnya, dan merasa lebih puas dengan kehidupan mereka secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya mengenai Motivasi Kerja Pegawai di PT. Firman Mulya Jaya Kota Makassar dapat disimpulkan bahwa :

Melalui pemenuhan berbagai kebutuhan dasar dan kebutuhan psikologis sesuai dengan teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow. Pembahasan hasil penelitian ini memberikan gambaran tentang bagaimana perusahaan telah berupaya memenuhi kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial atau rasa memiliki, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri pegawai. PT. Firman Mulya Jaya telah berupaya memenuhi kebutuhan dasar fisiologis pegawai seperti gaji, uang transportasi, dan fasilitas perumahan. Meskipun perusahaan memberikan gaji sebulan sekali dan biaya transportasi sesuai dengan nota, namun ada ketidakpuasan

terkait uang makan yang belum mencukupi kenaikan biaya hidup. Penyediaan fasilitas perumahan bagi pegawai yang merantau juga merupakan langkah positif, meskipun perlu memastikan fasilitas tersebut nyaman dan terjangkau. Secara keseluruhan, upaya memenuhi kebutuhan fisiologis ini penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan dan produktivitas, meski masih perlu evaluasi berkala dan komunikasi terbuka untuk memastikan kebutuhan terpenuhi secara optimal.

Dengan demikian, PT. Firman Mulya Jaya telah mengambil langkah-langkah positif dalam memenuhi kebutuhan motivasi kerja pegawai berdasarkan indikator kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, harga diri, dan aktualisasi diri. Namun, ada beberapa aspek yang perlu ditingkatkan untuk memastikan kesejahteraan dan produktivitas pegawai secara optimal.

REFERENSI

- Ababil, M. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Pada Pegawai Pt Bank Negara Indonesia Persero Tbk Unit Account Maintenance)* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Ali, R. (2017). Strategi Pemerintah Desa Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Desa Wolonwalu. *JUPEKN: Media Publikasi Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan*, 2(1), 6.
- Afridah, N., Wibowo, W., Syaifulloh, M., & Riono, S. B. (2021). Implikasi Pemberian Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Perumda BPR Bank Brebes. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(2), 620-628.
- Arfansyah, M. R. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Bank Dki Syariah Di Jakarta Selatan)* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Amaliah, K. (2023). *Implementasi Pembiasaan Shalat Dhuha Sebagai Pembinaan Akhlakul Karimah Siswa di MTs Islamic Centre Bae Kudus* (Doctoral dissertation, IAIN KUDUS).
- Badan Pusat Statistik 2023, diakses pada Desember 31, 2023 dari <https://makassarkota.bps.go.id/>
- Fidiana, S. A. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Sumber Graha Sejahtera Jombang* (Doctoral dissertation, STIE PGRI Dewantara Jombang).
- Harahap, Z. P., Arwin, A., Yuliana, Y., Nugroho, N., & Ivone, I. (2021). Analisis Motivasi Kerja Karyawan di CV. Fawas Jaya Medan Zuanda. *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 3(1), 507-511.
- Indrawati, A. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pegawai Ud. Ashiqqa Bakery)* (Doctoral dissertation, STIE PGRI Dewantara Jombang).
- Kusumasari, I. R. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. *Majalah Ilmiah Dian Ilmu*, 21(2),

186-204.

- Mardiana, M., & Mawardah, M. (2023). Permainan Edukatif Media Puzzle Warna-Warni Untuk Melatih Motorik Halus Pada Anak Tk It Fathiyyah Kota Palembang. *Jurnal Abdimas Bina Bangsa*, 4(1), 403-407.
- Marisya, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 576-585.
- Mesra, R., Tuerah, P. R., & Hidayat, M. F. (2023). Strategi Guru dalam Menjelaskan Materi guna Meningkatkan Nilai Mata Pelajaran Siswa di SD Inpres Taratara 1. *Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial, Dan Budaya*, 9(3), 723-736.
- Mubaroqah, S. M. S., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas pertanian kotabima. *Kinerja*, 17(2), 222-226.
- Nainggolan, A., & Sudjiman, P. E. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan The Plaza Residences. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 3(09), 138–148.
- Nasia Laia, S. M. (2022). Hubungan Motivasi Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Kantor Camat Simpang Empat Kabupaten Karo (Doctoral dissertation, Universitas Quality Berastagi).