

BAB IV

TEMUAN PENELITIAN DAN ANALISIS

Disini penulis menguraikan temuan penelitian serta menganalisis data yang didapatkan melalui wawancara dan observasi dalam bab ini. Informan yang berjumlah 3 orang karyawan, 1 HRD dan 1 Manager di PT. Sulotco Jaya Abadi yang dipilih sekaitan dengan motivasi kerja.

A. Deskriptif Hasil Penelitian

1. Kebutuhan fisiologis.

Dari hasil wawancara bersama dengan Valentino Mario Mean sebagai HRDGA SPV perusahaan, informan mengungkapkan bahwa makan dan minuman tidak disediakan oleh perusahaan melainkan perusahaan memberikan dalam bentuk uang makan sebanyak sepuluh ribu per hari dan itu diterima karyawan setiap bulannya. Selanjutnya informan mengatakan bahwa jika mengadakan rapat atau meeting, itu akan disediakan makanan dan minuman (49-56 il). Disisi lain, informan mengungkapkan bahwa perusahaan juga menyediakan tempat tinggal bagi karyawan seperti mess (57-61 il)³⁵. Demikian juga yang diungkapkan oleh Vika Melbyani sebagai staf laboratorium, bahwa selama bekerja sebagai karyawan, perusahaan belum pernah menyediakan makan dan

³⁵ Valentino Mario Mean, wawancara oleh penulis, PT. Sulotco Jaya Abadi, 21 Juni 2025

minuman dalam bekerja (182-183 iII), namun perusahaan menyediakannya dalam bentuk uang hadir sepuluh ribu per hari (184-185 iII), dan juga informan mendapatkan tempat tinggal seperti mes (188 iII)³⁶. Begitu pula yang diungkapkan oleh Roganda P sebagai kepala wilayah barakai, selama informan bekerja di PT. Sulotco Jaya Abadi, informan mengakui bahwa dalam perusahaan tidak ada tersedia makanan ataupun minuman (101-102 iIII), Roganda hanya mengatakan bahwa kemungkinan yang dimaksud uang makan adalah uang hadir yakni sepuluh ribu per hari (104-106 iIII). Kemudian informan mengatakan bahwa perusahaan juga menyediakan tempat tinggal seperti mes, dan relative aman dan juga fasilitas didalamnya cukup memadai(110-112 iIII)³⁷. Dari hasil wawancara bersama Bentar Eka Pramuditya sebagai manajer PT. Sulotco Jaya Abadi informan mengakui bahwa tidak ada makanan dan minuman yang disediakan oleh perusahaan (123 iIV), namun informan mengatakan bahwa uang makan untuk karyawan berupa uang sepuluh ribu per hari (133-135 iIV), kemudian tersedia juga tempat tinggal untuk karyawan yang didalamnya adanya fasilitas seperti listrik dan juga air (139-145 iIV)³⁸. Dari hasil wawancara bersama Matius, menguraikan bahwa Perusahaan tidak menyediakan makan dan minuman, informan membawa bekal, tidak ada

³⁶.Vika Melbyani,wawancara oleh peunulis, PT. Sulotco Jaya Abadi, 21 Juni 2025

³⁷ Roganda P, wawancara oleh penulis, PT. Sulotco Jaya Abadi, 21 juni 2025

³⁸ Bentar Eka Pramuditya, wawancara oleh penulis, PT. Sulotco Jaya Abadi, 5 juli 2025

uang makan. Namun informan mendapatkan tempat tinggal yang cukup baik di perusahaan(38 iV)³⁹. Berdasarkan observasi langsung bersama dengan beberapa informan dan juga karyawan yang lainnya, dari aspek fisiologis terlihat keryawan memiliki tempat tinggal yang cukup nyaman dengan fasilitas yang cukup memadai (44 iV). Dari hasil observasi, penulis melihat beberapa dari karyawan yang tinggal bersama dengan pasangannya di masing-masing mes yang telah disediakan.

2. Kebutuhan akan rasa aman.

Dari hasil wawancara dan observasi bersama dengan Valentino Mario Mean, informan mengungkapkan bahwa, bekerja disebuah perusahaan perkebunan, yang paling utama adalah safety, dengan cara selalu mengingatkan setiap karyawan untuk selalu berhati-hati dalam bekerja dan untuk itu perusahaan mengadakan sosialisasi keamanan, dan juga hal yang dapat memicuh rasa aman karyawan khususnya di kebun yaitu cuaca yang tidak menentu yang dapat mengakibatkan jalan kebun menjadi licin dan rentan dalam kecelakaan kerja (84-100 iI)⁴⁰. Dari hasil wawancara bersama dengan Vika Melbyani, mengungkapkan bahwa rasa aman dalam bekerja sangatlah penting bagi setiap karyawan yang melaksanakan pekerjaan. Menurut informan, kondisi tempatnya bekerja

³⁹ Matius, hasil wawancara oleh penulis, PT. Sulotco Jaya Abadi, 5 juli 2025.

⁴⁰ Valentino Mario Mean, hasil wawancara oleh penulis, PT. Sulotco Jaya Abadi, 5 Juli 2025.

sekarang dalam ruangan sangatlah nyaman dan lebih luas dalam melakukan pekerjaannya (195-104 iII), menurutnya juga fasilitas yang disediakan perusahaan dapat mempengaruhi kinerja informan yang rentan dengan bahan-bahan kimia (219-226 iII), informan pun mengatakan bahwa, safety yang ada dalam laboratorium, sudah lengkap (246 iII)⁴¹ berdasarkan hasil observasi, penulis melihat bahwa hal itu benar adanya dimana penulis melihat bahwa tempat kerja informan sangat nyaman dan tempatnya juga luas. Menurut hasil wawancara bersama dengan Roganda P, Informan pun mengungkapkan bahwa safety dari perusahaan belum ada, perusahaan belum memberikan hal-hal yang mendukung keselamatan kerja seperti helm dan sepatu (132-140 iIII)⁴². Sementara itu hasil wawancara bersama dengan Bentar Eka Pramuditya, mengungkapkan bahwa safety perusahaan belum standar karena masih menemukan kecelakaan kerja (151-155 iIV), informan mengatakan bahwa jika terjadi kecelakaan kerja, maka yang perusahaan lakukan adalah langsung menjemput karyawan yang mengalami kecelakaan kerja kemudian diantar langsung ke puskesmas terdekat (146-150 iIV). Informan juga mengatakan bahwa, kendala yang sering dijumpai karyawan adalah cuaca yang kurang memungkinkan dan juga kondisi fisik karyawan (158-

⁴¹ Vika Melbyani, hasil wawancara oleh penulis, PT. Sulotco Jaya Abadi, 21 juni 2025.

⁴² Roganda P, Hasil wawancara oleh penulis, PT. Sulotco Jaya Abadi, 21 juni 2025

159 iV)⁴³. Selain dari itu, informan mengungkapkan bahwa dari adanya rasa aman dalam melakukan pekerjaan, informan melakukan pekerjaan dengan jujur dan adil dan juga meminta bimbingan dari Tuhan agar pekerjaannya dilancarkan (257, 264-268 iV). Menurut penuturan Matius mengatakan tidak ada pemberian safety dari perusahaan untuk keamanan, Matius mengatakan bahwa fasilitas keamanan ia beli sendiri (51,53 iV), selain itu informan mengungkapkan bahwa dalam melakukan pekerjaan dengan aman yaitu selalu berdoa dan melakukan pekerjaan dengan jujur (123 iV)⁴⁴. Dari hasil observasi, penulis menjumpai ada dari sebagian karyawan yang belum menggunakan safety seperti, sepatu, sarung tangan maupun pelindung kepala. Disisi lain, penulis menjumpai karyawan khususnya di bagian perkebunan, yang terlebih dahulu dilakukan yaitu berkumpul lalu kemudian berdoa sebelum melakukan pekerjaan.

3. Kebutuhan akan social.

Dari hasil wawancara bersama dengan Valentino Mario Mean, informan mengatakan bahwa ia sering berkunjung disetiap lokasi kebun untuk membangun keakraban dengan karyawan lainnya (117 iI). Selain itu informan juga selalu menyampaikan aturan-aturan perusahaan dan

⁴³ Bentar Eka Pramuditya, Hasil wawancara oleh penulis, PT. Sulotco Jaya Abadi, 5 juli 2025

⁴⁴ Matius, Hasil Wawancara oleh penulis, PT. Sulotco Jaya Abadi, 5 juni 2025

menerima setiap aspirasi-aspirasi dari setiap karyawan kemudian mengusahakan setiap keperluan-keperluan karyawan (119-124iI)⁴⁵. Kemudian hasil wawancara bersama Vika Melbyani, dimana jika jam kerjanya lagi kosong informan sering membantu karyawan lain dalam bekerja, dan membantu karyawan lain jika meminta bantuan⁴⁶. Dari hasil observasi hal itu benar adanya, dimana jika informan memiliki jam kosong, ia sering ke lokasi pengolahan untuk membantu karyawan lainnya (162-164 iII). Roganda pun dalam wawancara mengungkapkan bahwa, hubungan terhadap karyawan sekitar cukup baik dalam pekerjaan maupun komunikasi sehari-hari (159-162 iIII), sikap informan dalam menjalin hubungan yang baik ialah menerima setiap masukan yang ada lalu kemudian didiskusikan bersama setelah dilaporkan ke atasan (169-181 iIII)⁴⁷. Dari hasil wawancara bersama dengan Bentar Eka Pramuditya, mengatakan bahwa dalam menjalin hubungan baik dengan karyawan yaitu berkomunikasi dengan baik supaya sama-sama nyaman dalam bekerja, informan juga mengatakan bahwa dalam membangun hubungan yang baik, kita perlu memperlakukan sesama karyawan secara manusiawi (160-188 iIV), informan juga mengatakan bahwa jika ada masukan dari karyawan sekaitan dengan perusahaan, maka masukan itu akan diterima

⁴⁵ Valentino Mario Mean, hasil wawancara oleh penulis, PT. Sulotco Jaya Abadi, 21 juni 2025.

⁴⁶ Vika Melbyani, hasil wawancara oleh penulis, PT. Sulotco Jaya Abadi, 21 juni 2025.

⁴⁷ Rogand P, hasil wawancara oleh penulis, PT. Sulotco Jaya Abadi, 5 juni 2025.

perusahaan namun tidak semua masukan itu harus direalisasikan (189-199 iV), selain itu informan mengatakan bahwa tujuan dalam bekerja yaitu bisa bermanfaat bagi orang lain dan juga menghormati orang lain, adanya kasih (270-279 iV). Dari hasil observasi, hal tersebut benar adanya, dimana informan menghargai setiap karyawan maupun yang bukan karyawan. Dari hasil wawancara bersama Matius, informan memiliki hubungan yang baik dengan karyawan lainnya (71 iV)⁴⁸. Selain itu informan mengungkapkan bahwa ia menghormati rekan kerja dan juga atasannya (127 iV). Hal tersebut benar adanya, dimana penulis melihat cara informan berkomunikasi baik dan bersifat sopan, saling menghormati, baik itu sesama karyawan maupun atasan.

4. Kebutuhan akan penghargaan

Dari hasil wawancara bersama dengan Valentino Mario Mean, informan mengungkapkan bahwa, gaji yang diterima karyawan sudah sesuai dengan gaji UMR, sebanyak tiga juta enam ratus sekian (30-32 ii). Selain itu karyawan mendapatkan bonus tahunan sesuai dengan pencapaian mereka dalam bekerja (135 ii). Dalam memaksimalkan hal tersebut, perusahaan mengadakan pelatihan, memberikan arahan, memberikan masukan agar mereka bisa meningkatkan kinerja mereka

⁴⁸ Matius, hasil wawancara oleh penulis, PT. Sulotco Jaya Abadi, 5 juni 2025

(149-152 ii)⁴⁹. Demikian juga yang disampaikan oleh informan Vika Melbyani, informan juga merasa bahwa pencapaiannya selama ini sangat dihargai oleh perusahaan melalui dukungan-dukungan dari atasannya (268,269,280 iii), seperti target terpenuhi akan diberikan bonus atau reward dari perusahaan (306-309 iii)⁵⁰. Adapun hasil wawancara dengan Roganda P, informan merasa sangat dihargai dan diakui dimana penghargaan tersebut ada ketika target-target sudah terpenuhi (182-195 iiiii), selain itu perusahaan juga memberikan bonus atau reward terhadap karyawan setelah mencapi standar yang sudah diminta oleh perusahaan (196-199 iiiii)⁵¹. Dari hasil wawancara bersama dengan Bentar Eka Pramuditya, informan mengatakan bahwa perusahaan memberikan reward atau penghargaan disetiap tahunnya (209-210 iiv). Kemudian Informan mengatakan bahwa gaji dari perusahaan belum sesuai diakibatkan output dari karyawan masih rendah (217-234 iiv)⁵². Adapun hasil wawancara bersama dengan Matius, informan mengatakan bahwa ia mendapatkan gaji kurang lebih tiga juta setiap bulannya (89 iV)⁵³.

5. Aktualisasi diri.

⁴⁹ Valentino Mario Mean, hasil wawancara oleh penulis, PT. Sulotco Jaya Abadi, 21 Juni 2025

⁵⁰ Vika Melbyani, hasil penelitian oleh penulis, PT. Sulotco Jaya Abadi, 21 juni 2025

⁵¹ Roganda, hasil penelitian oleh penulis, PT. Sulotco Jaya Abadi, 21 juni 2025

⁵² Bentar Eka Pramuditya, hasil penelitian oleh penulis, PT. Sulotco Jaya Abadi, 5 juli 2025

⁵³ Matius, hasil penelitian oleh penulis, PT. Sulotco Jaya Abadi, 5 juli 2025

Dari hasil wawancara bersama dengan Valentino Mario Mean mengungkapkan bahwa perusahaan memiliki cara untuk meningkatkan aktualisasi diri pada karyawan, yaitu dengan mengadakan-mengadakan pelatihan, dan juga mengobservasi lapangan dan memeriksa karyawan untuk diberikan pelatihan khusus dalam mendukung potensi atau bakat yang dimiliki oleh karyawan. Juga perusahaan melihat setiap karyawan yang mampu mencapai targetnya akan diberikan pelatihan khusus untuk meningkatkan kemampuan dan dapat mempengaruhi posisi karirnya (166-180 ii)⁵⁴. Dari hasil wawancara bersama Vika Melbyani, informan memiliki potensi atau bakat dibagian kultur jaringan (281-282 iii), informan meningkatkan skilnya dengan cara mencari literatur-literatur yang terkait dengan skil yang ia punya, untuk itu skil dan bakat tersebut tentu ada dukungan dari HRD pusat dan adanya motivasi dan dukungan dari perusahaan (285-291 iii)⁵⁵. Adapun hasil wawancara dari Roganda, informan mengatakan bahwa dengan adanya potensi atau bakat yang ada pada diri setiap karyawan hal itu akan meningkatkan kinerja dan dapat mendukung kesuksesan perusahaan . Informan juga mengatakan bahwa untuk meningkatkan setiap potensi yang dimiliki informan yaitu dengan terus belajar mengenai Teknik pekerjaan, Teknik dalam mengatur orang

⁵⁴ Valentino Mario Mean, hasil penelitian oleh penulis, PT. Sulotco Jaya Abadi, 21 juni 2025

⁵⁵ Vika Melbyani, hasil penelitian oleh penulis, PT. Sulotco Jaya Abadi, 21 juni 2025

secara langsung, dari pengalaman dan adanya pelatihan-pelatihan leadership maupun pelatihan-pelatihan kepemimpinan dari perusahaan (200-225 iIII)⁵⁶. Kemudian dari hasil wawancara bersama dengan Bentar Eka Pramuditya, informan mengatakan bahwa, untuk mendukung potensi yang ada pada diri setiap karyawan, perusahaan mengembangkan setiap bakat karyawan melalui pelatihan (235-242 iIV)⁵⁷. Adapun hasil wawancara bersama dengan Matius, informan meningkatkan potensinya yaitu dengan cara melakukan pekerjaannya sesuai dengan perusahaan suka/minta (95-96 iV)⁵⁸.

B. Analisis Penelitian

1. Motivasi Karyawan Dari Perspektif Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow.
 - a. Analisis Kebutuhan Fisiologis.

Berangkat dari kebutuhan dasar yaitu kebutuhan fisiologis atau selera merupakan petunjuk yang cukup efisien terhadap kebutuhan-kebutuhan atau kurang yang ada dalam tubuh⁵⁹. Dalam suatu organisasi, fisiologis sangatlah penting dan sangat berpengaruh terhadap

⁵⁶Roganda, hasil penelitian oleh penulis, PT. Sulotco Jaya Abadi, 5 juli 2025

⁵⁷Bentar Eka Pramuditya, hasil penelitian oleh penulis, PT. Sulotco Jaya Abadi, 5 juli 2025

⁵⁸Matius, hasil penelitian oleh penulis, PT. Sulotco Jaya Abadi, 5 juli 2025

⁵⁹Abraham H. Maslow., *Motivasi dan Kepribadian* (Jakarta: PT. Gramedia, 2014),39.

kesejahteraan karyawan, bukan hanya kesehatan fisik akan tetapi dapat mendorong karyawan untuk lebih giat dalam melakukan suatu pekerjaan.

Dari aspek fisiologis, seperti makanan, minuman, tempat tinggal⁶⁰, yang dapat mendorong setiap individu dalam melakukan suatu pekerjaan. Beberapa dari informan mengatakan bahwa disaat bekerja, perusahaan tidak menyediakan makanan secara langsung, tetapi memberi uang makan, yang juga disebut dengan uang hadir berjumlah sepuluh ribu setiap harinya, disini perusahaan sudah berusaha untuk pemenuhan kebutuhan Fisiologis karyawan, namun dari sudut pandang penulis beranggapan bahwa dari uang pengganti makanan tersebut belum maksimal atau belum cukup terpenuhi, dimana uang makan itu tidak tersedia bagi karyawan lepas tetapi hanya diberika kepada karyawan tetap saja, hal tersebut akan lebih maksimal jika diberikan kepada karyawan tetap maupun karyawan lepas. Kemudian dari pada itu, pada umumnya uang makan tersebut idealnya dua puluh lima ribu per hari, akan tetapi perusahaan hanya menyediakan sepuluh ribu setiap harinya, alangkah baiknya jika perusahaan menambah uang makan tersebut sehingga karyawan memiliki pemenuhan kebutuhan Fisiologis dengan maksimal. Disisi lain, terdapat juga tempat tinggal yang disediakan perusahaan dimana karyawan memiliki fasilitas yang cukup memadai seperti air,

⁶⁰Abraham H. Maslow., *Motivasi dan Kepribadian* (Jakarta: PT. Gramedia, 2014),41.

listrik, maupun tempat tidur, dan bukan hanya itu mes tersebut juga cukup luas, dimana didalamnya tersedia dapur. Selain itu perusahaan juga sudah berusaha untuk karyawan lepas, dimana karyawan lepas tersebut juga mendapatkan tempat tinggal sama seperti karyawan tetap. Menurut Abraham Maslow dalam pemenuhan kebutuhan Fisiologis setiap individu dari segi perilaku seksual⁶¹, maka perusahaan menyediakan mes, dimana karyawan yang sudah berkeluarga/pasangan dapat tinggal bersama di tempat tinggal yang telah disediakan.

b. Analisis Kebutuhan akan Rasa Aman.

Apabila kebutuhan fisiologis relatif telah terpenuhi, maka akan muncul kebutuhan akan keselamatan seperti, keamanan, perlindungan, dan kebebasan dari rasa takut⁶². Rasa aman dalam suatu pekerjaan sangat perlu, karena adanya rasa aman maka individu akan terdorong dalam melakukan pekerjaan. Teori Abraham Maslow mengatakan bahwa yang dapat dikategorisasikan dalam kebutuhan keselamatan yaitu seperti, keamanan, kemandirian, perlindungan, kebebasan dari rasa takut⁶³.

Dari aspek kebutuhan akan rasa aman, beberapa informan mengatakan bahwa safety yang perusahaan sediakan masih kurang memadai, dimana karyawan membeli sendiri alat apa yang dapat

⁶¹Abraham H. Maslow., *Motivasi dan Kepribadian* (Jakarta: PT. Gramedia, 2014),41.

⁶²Abraham H. Maslow., *Motivasi dan Kepribadian* (Jakarta: PT. Gramedia, 2014),43.

⁶³Abraham H. Maslow., *Motivasi dan Kepribadian* (Jakarta: PT. Gramedia, 2014),43.

menyelamatkan diri setiap karyawan dalam melakukan pekerjaan. Disisi lain karyawan juga sangat disiplin dari segi kehadiran. Dimana peneliti menjumpai dari setiap karyawan dalam dunia kerja, mereka selalu tepat waktu dari segi kehadiran. Hal itu merupakan salah satu usaha karyawan agar tetap aman dalam bekerja, dimana mereka tidak mendapatkan sanksi dari perusahaan.

Namun HRD bersama dengan Manejer mengungkapkan bahwa adanya keamanan terhadap karyawan dalam bekerja karena perusahaan menyediakan transportasi bagi karyawan yang mengalami kecelakaan kerja, untuk lebih menjaga keamanan karyawan, perusahaan tetap memberikan instruksi sekaitan dengan keamanan karyawan dalam bekerja. Disisi lain, perusahaan juga mampu memberikan rasa aman terhadap karyawan, dimana perusahaan menyediakan tempat tinggal yang didalamnya memiliki fasilitas yang cukup memadai sehingga karyawan merasa aman dan nyaman disaat mereka tinggal di mes tersebut. Akan tetapi dari segi idel safety perusahaan, hal tersebut dikatakan belum sepenuhnya terpenuhi, dimana perusahaan tidak menyediakan alat pelindung diri (APD) contohnya, helm, sarung tangan, masker, kacamata, sepatu. Untuk itu agar keamana karyawan lebih terpenuhi dengan baik maka yang harus dilakukan perusahaan yaitu lebih memenuhi alat pelindung diri pada setiap karyawan dan jika hal tersebut dapat terpenuhi maka keamanan karyawan akan cenderung meningkat sehingga karyawan

dapat lebih terdorong dalam melakukan pekerjaan. Jika karyawan melakukan pelanggaran dengan tidak mengenakan alat pelindung diri, maka yang harus dilakukan perusahaan yaitu memberikan surat peringatan terhadap karyawan yang bersangkutan.

Dalam segi kepercayaan, selain dari informan bahkan sebagian besar karyawan yang khususnya di perkebunan melakukan pekerjaannya dengan jujur, dan meminta bimbingan dari Tuhan, dimana sebelum mereka melaksanakan pekerjaan yang dilakukan terlebih dahulu yaitu berkumpul dan berdoa, hal tersebut dapat meyakinkan mereka dalam melakukan pekerjaan dengan aman.

c. Analisis kebutuhan akan Sosial

Dalam menjalani hubungan yang baik dengan rekan kerja, maka yang diperlukan adalah sosialisai yang baik. Adanya hubungan yang baik, maka tentu adanya dorongan di dalam melakukan suatu pekerjaan, faktor yang mendorong sehingga memiliki hubungan yang baik yaitu adanya perhatian, kerja sama yang baik maupun kekompakan dalam suatu organisasi. Abraham Maslow mengungkapkan bahwa adanya kebutuhan fisiologis dan keselamatan cukup terpenuhi, maka timbullah kebutuhan-kebutuhan akan cinta, rasa kasih, dan rasa memiliki.⁶⁴

⁶⁴Abraham H. Maslow., *Motivasi dan Kepribadian* (Jakarta: PT. Gramedia, 2014),48.

Dari hasil wawancara dan observasi, beberapa informan menunjukkan kepedulian mereka terhadap rekan kerja mereka, dimana mereka saling membantu dan juga saling berkomunikasi dengan baik. Dari beberapa informan menunjukkan cara mereka berperilaku dengan atasan maupun rekan kerja dengan saling menghormati satu dengan yang lain. Bukan hanya berlaku bagi sesama kerja saja, tetapi karyawan juga menjalin hubungan baik dengan orang lain, seperti mahasiswa-mahasiswa yang hadir dalam rangka praktek lapangan. Selama penulis melaksanakan magang, penulis melihat bahwa karyawan sangat menghormati dan menghargai orang lain baik terhadap rekan kerja maupun yang bukan karyawan.

Kemampuan atasan dalam membangun hubungan yang baik dengan karyawan lainnya dengan memeriksa kondisi kerja setiap karyawan dan selalau memberikan instruksi sekaitan dengan peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Hal tersebut dapat membantu meningkatkan motivasi karyawan karena mendapatkan perhatian yang cukup dari perusahaan lewat atasan.

d. Analisis akan Penghargaan.

Penghargaan tentu menjadi kebutuhan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, setiap individu mempunyai keinginan dalam penilaian akan dirinya yang mantap, memiliki dasar dan harga diri yang kuat, adanya

akan apresiasi, prestasi, akan kecukupan, akan keunggulan dan kemampuan.⁶⁵

Dari hasil wawancara, setiap informan mendapatkan gaji disetiap bulannya. Kemampuan karyawan dalam mencapai target yang sudah ditentukan akan diberikan bonus atau reward sesuai dengan pencapaiannya. Hasil wawancara bersama dengan Matius salah satu karyawan lepas, informan tetap mendapatkan gaji yang hampir setara dengan gaji karyawan tetap, jika kehadiran informan dalam bekerja cukup baik. Namun disisi lain, karyawan lepas tidak mendapatkan uang hadir seperti yang didapatkan oleh karyawan tetap. Untuk itu, agar lebih memaksimalkan kebutuhan akan penghargaan terhadap karyawan, akan lebih baik jika karyawan lepas juga mendapatkan uang hadir meskipun hal tersebut tidak melebihi dari pendapatan karyawan tetap pada umumnya. Jika hal tersebut dapat terlaksana, maka motivasi karyawan juga akan semakin meningkat sehingga kebutuhan akan penghargaan dapat terpenuhi dengan maksimal.

e. Analisis Aktualisasi Diri.

Dari keempat teori hirarki kebutuhan Abraham Maslow, adapun puncak dari teori tersebut yaitu aktualisasi diri atau kebutuhan akan mewujudkan diri. Abraham Maslow menjelaskan bahwa sekalipun semua

⁶⁵Abraham H. Maslow., *Motivasi dan Kepribadian* (Jakarta: PT. Gramedia, 2014),50.

kebutuhan telah terpenuhi, individu cenderung ingin mewujudkan dirinya sebagai apa yang ada dalam kemampuannya. Kecenderungan ini mengungkapkan bahwa makin lama makin istimewa untuk menjadi apa saja menurut kemampuannya. Munculnya ketidak puasan dan kegelisahan yang baru, kecuali apabila individu melakukan sesuatu sesuai baginya.⁶⁶

Hasil wawancara dan juga observasi langsung, informan mengungkapkan bahwa peningkatan potensi dan juga bakat mereka dapatkan karena perusahaan mengadakan pelatihan-pelatihan sesuai dengan kemampuan yang karyawan miliki. Selain itu dari beberapa informan mengungkapkan bahwa cara mereka dalam meningkatkan potensi yaitu selalu belajar dari beberapa referensi yang berhubungan dengan kemampuan individu. Selain itu, informan melakukan pekerjaannya dengan cukup mudah karena pekerjaan tersebut sesuai dengan basicnya. Dari sisi lain adanya kegelisahan ketika pekerjaan tersebut belum tuntas, dimana mador perkebunan merasa tidak puas jika instruksi yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang dilakukan karyawan lainnya. Maka dari itu, yang harus dilakukan agar pekerjaan lebih maksimal tercapai yaitu memberikan arahan yang lebih jelas terhadap karyawan yang lainnya khususnya di bagian perkebunan dimana

⁶⁶Abraham H. Maslow., *Motivasi dan Kepribadian* (Jakarta: PT. Gramedia, 2014),51-52.

penulis melihat kondisi dari beberapa karyawan yang umurnya sudah cukup tua sehingga instruksi yang diberikan dari setiap mandor akan terasa sulit untuk mereka pahami. Jika instruksi yang diberikan setiap individu sudah dipahami oleh karyawan dengan baik, maka otomatis aktualisasi yang ada pada diri setiap individu akan terpenuhi pula.

Oleh karena itu penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori psikologi organisasi, khususnya dalam memahami terkait perkembangan kebutuhan baik fisiologis, rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri yang mampu mempengaruhi motivasi karyawan. Hal ini dapat menjadi pijakan bagi penelitian selanjutnya yang ingin merancang program intervensi berbasis pendekatan perkembangan psikologis terkait dengan motivasi dan kepribadian karyawan dalam dunia kerja.