

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang paling berharga, dan dengan demikian, mereka memiliki dampak besar pada produktivitas dan kesuksesan perusahaan (Gagne & Deci, 2005). Untuk mempertahankan perusahaan agar tetap hidup, karyawan harus kompetitif dan tidak takut menghadapi kesulitan. Efektivitas anggota organisasi menentukan ruang lingkup misinya. Sebagai tujuan akhir dari setiap organisasi yang ingin diwujudkan, selalu mengandalkan partisipasi individu, yang melakukan berbagai peran di dalamnya.

Semua aktivitas perusahaan dapat diwujudkan melalui kinerja karyawannya. Setiap jenis strategi perusahaan memerlukan keterlibatan karyawan dari struktur profesional dan kualitas tertentu yang memiliki kemampuan, pengetahuan, keterampilan, serta kesediaan mereka untuk mewujudkan kinerja tertentu, sebenarnya hal seperti itu didasarkan pada tingkat motivasi serta pendekatan perusahaan terhadap karyawannya (Zámečník, 2014). Jumlah motivasi dan sikap yang diambil perusahaan terhadap karyawannya adalah salah satu faktor terpenting dalam menentukan jenis strategi yang digunakan dan jenis personel yang ingin dilibatkan.

Setiap perusahaan menghendaki agar karyawannya memiliki motivasi yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka, akan tetapi, banyak perusahaan yang tidak memperhatikan kebutuhan karyawan dalam mengarahkan agar mereka dapat bekerja sesuai dengan yang harapan. Itu karena bisnis, dan para manajer khususnya, tidak memiliki cara untuk mengetahui seberapa besar motivasi yang harus mereka keluarkan.

Orang termotivasi untuk berusaha dan mencapai apa yang mereka hargai, oleh karena itu nilai dan penilaian adalah pendekatan yang efektif untuk memanfaatkan dorongan itu (Hogan & Hogan, 2010). Orang-orang disurvei melalui survei online untuk menentukan seberapa penting mereka menemukan beberapa faktor yang terkait dengan profesi pilihan mereka dalam hal urgensi dan nilai saat mereka mengejar atau mendapatkan pekerjaan impian mereka (Furnham & Macrae, 2021).

Studi Furnham & Macrae, 2021 menunjukkan bahwa orang memiliki pengaruh intrinsik untuk termotivasi. Namun perlu diingat bahwa pengaruh ekstrinsik dimaksudkan untuk melengkapi pengaruh intrinsik, bukan menggantikannya. Maka dirasa perlu mencari hubungan seberapa berpengaruh pengaruh ekstrinsik dengan motivasi kerja dan kinerja.

Dalam penelitian sebelumnya (Arshadia, 2010) menunjukkan hasil bahwa dukungan otonomi terkait dengan kepuasan kebutuhan, membutuhkan kepuasan terkait dengan motivasi kerja dan kinerja pekerjaan, dan bahwa adanya mediasi parsial dari kepuasan kebutuhan dalam hubungan antara dukungan otonomi dan variabel dependen. Ini menunjukkan bahwa orientasi interpersonal manajer atau dukungan otonomi memang berhubungan dengan kepuasan tiga kebutuhan dasar. Jadi ketika manajer mengingat kebutuhan bawahan mereka, mereka harus dapat menyediakan kondisi yang memungkinkan kepuasan kebutuhan dan mengarah pada hasil kerja yang positif.

Berdasarkan penelitian tersebut terdapat kesenjangan apakah kepuasan kebutuhan dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja secara independen tanpa adanya dukungan otonomi. Karena tidak semua perusahaan memiliki dukungan otonomi yang baik kepada karyawannya. Maka dalam penelitian ini akan membahas seberapa pengaruh kepuasan kebutuhan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT Bahari Prima Manunggal.