



ANALISIS MOTIVASI KERJA PADA PEGAWAI KAPAL PESIAR HOLLAND AMERICA LINE

**Yeshya Paskhalia Pradipta Suci¹, Dina Putri Sakbani², Maya Auriya³, Sulastri⁴,
Muhammad Erwan Syah⁵**

Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta

Email: muhammaderwansyach14@gmail.com

ABSTRAK

Motivasi kerja merupakan faktor yang penting untuk meningkatkan efektivitas kerja dan meningkatkan kinerja pegawai. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk melihat gambaran hubungan sosial pegawai kapal pesiar Holland America Line serta mengetahui aktualisasi diri subjek selama bekerja menjadi pegawai kapal pesiar Holland America Line. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kualitatif dengan teknik pengambilan data menggunakan wawancara terstruktur. Dengan metode analisa menggunakan studi kasus. Subjek yang digunakan yaitu *kitchen assisstant* yang bekerja di kapal pesiar Holland America Line. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa subjek memiliki motivasi bekerja yang sedang-sedang saja.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Pegawai, Kapal Pesiar

ABSTRACT

Work motivation is an important factor in improving work effectiveness and improving employee performance. The purpose in this study is to look at pictures of the social relationship of the Holland America line cruise liner and know of the self-exploration of the subject during work as a worker on the Holland America line cruise. The method of data collection used in this study is qualitative with data retrieval techniques using structured interviews. Using analysis methods of case study. The subject was the kitchen assistant on the Holland America line cruise. Results in this study suggest that the subject developed a moderate work motivation.

Keywords: *Work Motivation, Employees, Cruise Ships*

PENDAHULUAN

Menurut Pahlevi (2019:10), pegawai adalah sumber daya yang bekerja di sebuah instansi pemerintahan atau swasta dan memperoleh imbalan atau upah kerja yang sesuai untuk menjalankan suatu pekerjaan yang diberikan oleh atasan atau pemberi pekerjaan. Tenaga kerja atau pegawai merupakan komponen penting dalam suatu instansi atau Perusahaan. Tanpa adanya pegawai berkualitas, maka tujuan instansi atau Perusahaan akan sulit tercapai.

Motivasi bekerja merupakan suatu hal yang sangat penting bagi pegawai. Tanpa adanya motivasi kerja, kinerja yang dicapai tidak akan maksimal. Alderfer sepemikiran dengan

Maslow bahwa kebutuhan setiap individu diatur dalam suatu hierarki. Teori ERG (Existence, Relatedness, and Growth) oleh Clayton Alderfer adalah teori motivasi yang merupakan alternatif terhadap teori motivasi Hierarchy of Needs yang dikembangkan oleh Abraham Maslow. Teori ERG mengklasifikasikan kebutuhan manusia menjadi tiga tingkat utama, yaitu kebutuhan eksistensi, kebutuhan hubungan, dan kebutuhan pertumbuhan (Berg & Smith, 2017) Sehingga untuk menggali lebih dalam mengenai teori motivasi kerja dari Alderfer, menggunakan teknik wawancara.

Motivasi bekerja adalah faktor penting dalam memotivasi seseorang untuk terus bekerja dan mengembangkan diri. Hal ini sangat penting karena memiliki dampak besar pada kemampuan individu untuk mengembangkan diri, mencapai tujuan, dan menghadapi tantangan. Subjek harus memiliki motivasi kerja agar pribadinya terus berkembang, kinerja terus meningkat, serta dapat membuka peluang karir yang lebih luas. Motivasi kerja tidak hanya berdampak positif pada perkembangan pribadi dan kinerjanya, tetapi juga memainkan peran penting dalam mencapai kesuksesan dalam berbagai aspek kehidupan (Mayvita, Astuti, & Ruhana, 2017).

Sebagai pegawai, individu harus memiliki motivasi kerja di dalam dirinya agar memiliki semangat dan daya juang dalam bekerja. Motivasi kerja pegawai memiliki peran yang sangat penting dalam pengalaman mereka di lingkungan kerja dan dampaknya pada pencapaian kinerja serta pengembangan pribadi. Motivasi kerja ini nantinya dapat meningkatkan keberhasilan karir, mengembangkan keterampilan dan pengetahuan, meningkatkan kualitas hidup, meningkatkan rasa percaya diri, mengembangkan kemandirian dan minat pribadi, hingga dapat membantu berkontribusi bagi masyarakat.

Pada intinya motivasi kerja dianggap sebagai aspek penting dalam menunjang keberhasilan setiap pegawai dalam menjalankan pekerjaan. Tanpa motivasi kerja seseorang akan merasa kesulitan untuk mencapai tujuan dalam pekerjaannya, karena dalam melakukan pekerjaan setiap pegawai pasti memiliki stressor yang berbeda, tanpa motivasi kerja seorang pegawai pasti akan terdistraksi dengan stres yang dialami sehingga merasa sulit untuk menjalankan perkerjaan. Pada penelitian ini peneliti mengambil tema motivasi kerja dengan judul penelitian Analisis Motivasi Kerja Pada Pegawai Kapal Pesiar Holland America Line.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dimana pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan wawancara terstruktur. Menurut Sugiyono (2019) wawancara terstruktur biasanya digunakan para peneliti sebagai teknik pengumpulan data dimana para peneliti sudah mengetahui tentang informasi yang akan didapat nantinya. Wawancara ini digunakan sebagai media utama dalam mengumpulkan data saat penelitian. Tujuan menggunakan wawancara terstruktur dalam penelitian ini adalah agar pada saat wawancara alur pembicaraan antara interviewee dan interviewer masih sesuai dengan tema penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan melakukan wawancara. Wawancara dilakukan untuk mengetahui untuk melengkapi data dan upaya memperoleh data yang akurat dan sumber data yang tepat. Dalam penelitian ini, penulis mewawancarai informan, yang merupakan seorang *kitchen assisstant* di kapal pesiar Holland

Informan Penelitian

Penulis menggunakan teknik *sampling purposive* untuk menentukan informan dalam penelitian ini. Teknik *sampling purposive* yaitu cara menentukan informan dengan memilih informan sesuai dengan kriteria dan kebutuhan penulis dalam penelitian ini.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Abraham Maslow menyatakan bahwa setiap orang memiliki beberapa kebutuhan yang harus dipenuhi, bahwa kebutuhan-kebutuhan ini dapat dibagi menjadi lima tingkatan, mulai dari yang paling dasar hingga yang paling tinggi. Kebutuhan yang paling dasar adalah kebutuhan untuk makanan, air, dan tempat tinggal, yang kedua ada kebutuhan untuk merasa aman dan terlindungi, ketiga ada kebutuhan untuk memiliki hubungan sosial yang baik dengan orang lain, yang keempat ada kebutuhan untuk diakui dan dihargai oleh orang lain dan kebutuhan yang paling tinggi ada kebutuhan untuk mencapai potensi pribadi dan menjadi versi terbaik dari diri sendiri. Maslow percaya bahwa seseorang akan terus berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan ini, mulai yang paling dasar hingga yang paling tinggi. (Susanto & Lestari, 2018).

Menurut Clayton Alderfer dalam teori ERG, motivasi berkaitan dengan kebutuhan pokok pada diri manusia yang terdiri dari *existence needs* atau kebutuhan akan keberadaan, *relatedness needs* atau kebutuhan berhubungan, dan *growth needs* atau kebutuhan untuk berkembang. Untuk meningkatkan motivasi kerja seseorang maka ketiga kebutuhan pokok manusia harus terpenuhi (Putri & Rosa, 2015).

Penelitian ini berlangsung berdasarkan teori motivasi Clayton Alderfer, dimana terdapat tiga aspek motivasi diantaranya adalah *existence needs* atau kebutuhan akan keberadaan, *relatedness needs* atau kebutuhan berhubungan, dan *growth needs* atau kebutuhan untuk berkembang.

1. *Existence Needs*

Aspek *existence needs* merupakan kebutuhan pokok manusia yang dapat dipenuhi oleh faktor-faktor seperti makan, minum, kondisi kerja, keamanan (Diputra & Hakam, 2017). Berdasarkan hasil wawancara bersama subjek didapat bahwa subjek merasa sangat aman saat bekerja, hal ini dikarenakan terdapat aturan yang menunjang keselamatan bagi para karyawan yang bekerja di kapal pesiar Holland America Line, aturan tersebut diantaranya meliputi keamanan terhadap pencurian, *bullying*, seksualitas. Berdasarkan aturan dan tingkat keamanan yang tersedia membuat subjek merasa sangat aman ketika bekerja serta terdapat fasilitas penunjang yang dapat digunakan juga untuk para karyawan, sehingga para karyawan tetap bisa beraktivitas dengan baik meskipun kapal sedang berlayar, fasilitas tersebut diantaranya seperti, ruang belajar, tempat *gym*, *air conditioner* (AC), *wifi*, didalam kamar sudah tersedia tv, kamar mandi yang terfasilitasi *shower* dan air panas.

Subjek juga menuturkan bahwa tidak terdapat masalah terkait konsumsi sehari-hari dari sarapan, makan siang dan makan malam, *snack*, dan *coffee time* di sela-sela pekerjaan. Dalam waktu dekat subjek memiliki target yang ingin dicapai seperti membeli rumah dan kenaikan jabatan. Hal ini menjadi motivasi subjek untuk bekerja dengan baik. Aspek *existence needs* pada subjek dapat dikatakan terpenuhi dengan baik karena subjek merasa aman, nyaman dan segala kebutuhan tersedia dengan baik

2. *Relatedness Needs*

Aspek *relatedness needs* merupakan kebutuhan yang dipenuhi dengan adanya hubungan sosial yang terjalin dan hubungan antar pribadi yang bermanfaat (Diputra & Hakam, 2017). Subjek memiliki cukup banyak teman meskipun tidak begitu dekat, sebatas rekan kerja yang baik selama bekerja. Menurut subjek memiliki teman dapat membuat kerja sama tim menjadi berjalan dengan baik, karena dalam

bekerja komunikasi antar tim merupakan kunci utama dalam keberhasilan kerja, sehingga diperlukan hubungan yang baik dengan tim kerja agar tidak terjadi miskomunikasi saat bekerja.

Menjalin hubungan baik dengan rekan kerja tidak begitu berpengaruh terhadap motivasi kerja subjek. Namun menjalin hubungan baik dan saling berkomunikasi tetap menjadi hal yang penting selama bekerja. Menjalin hubungan baik dengan rekan kerja dapat mempengaruhi motivasi kerja selama melakukan pekerjaan, selain itu menjalin hubungan baik tidak begitu berpengaruh terhadap motivasi subjek. Selain menjalin hubungan baik dengan rekan kerja, subjek juga menjalin komunikasi seperti curhat dengan ibu dan pacar untuk mengelola motivasi kerjanya ketika stres atau merasa lelah ketika bekerja.

Aspek *relatedness needs* pada subjek dapat terpenuhi dengan baik dengan menjalin hubungan baik dengan rekan kerja selama bekerja untuk menunjang komunikasi dengan sesama karyawan, serta subjek juga melibatkan ibu dan pacar untuk mengelola motivasi kerjanya.

3. *Growth Needs*

Aspek *Growth Needs* merupakan kebutuhan pertumbuhan berkaitan dengan prestasi kerja karyawan. Hal ini dikarenakan adanya keinginan setiap individu untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki serta adanya keinginan untuk memperoleh penghargaan atas kontribusi yang diberikan. Dalam rangka memenuhi kebutuhan pertumbuhan tersebut, perusahaan harus proaktif untuk melakukan hal-hal yang relevan seperti memfasilitasi karyawan untuk melakukan pengembangan diri. Terpenuhi kebutuhan pertumbuhan berkaitan dengan prestasi kerja karyawan. Hal ini dikarenakan adanya keinginan setiap individu untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki serta adanya keinginan untuk memperoleh penghargaan atas kontribusi yang diberikan.

Dalam rangka memenuhi kebutuhan pertumbuhan tersebut, perusahaan harus proaktif untuk melakukan hal-hal yang relevan seperti memfasilitasi karyawan untuk melakukan pengembangan diri. Terpenuhinya ketiga variabel kebutuhan tersebut, maka karyawan dapat mencapai prestasi kerja secara maksimal. Tanpa motivasi yang tinggi dan prestasi kerja yang baik dari karyawan, maka suatu perusahaan tidak akan pernah bias bersaing secara aktif dengan perusahaan dalam bidang yang sama. Setiap karyawan akan memiliki motivasi yang berbeda-beda, hal ini dikarenakan karyawan adalah individu yang juga memiliki kepentingan pribadi dan berbeda-beda. Sehingga pihak manajemen harus memberikan motivasi yang tepat untuk mendorong karyawan agar bekerja secara maksimal. Menurut arum dalam (Ardiyati, Syah & Wibowo, 2023) peningkatan motivasi dapat menggambarkan hubungan antara tujuan dengan harapan terhadap aktivitas yang dilakukan guna mendorong dalam melakukan suatu tugas dan tanggung jawabnya secara optimal.

KESIMPULAN

Teori kebutuhan oleh Clayton Alderfer dikenal dengan teori ERG (*Existence, Relatedness, and Growth*), yang merupakan alternatif dari teori Hierarki Kebutuhan oleh Abraham Maslow. Dalam teori ERG, Alderfer mengelompokkan kebutuhan manusia ke dalam tiga kategori utama, yaitu *existence*, *relatedness*, dan *growth*. Alderfer mengemukakan bahwa

individu dapat mencari kebutuhan dalam tiga kategori ini secara bersamaan, dan jika satu kebutuhan tidak dapat dipenuhi, individu mungkin akan lebih fokus pada kebutuhan lainnya.

Pada wawancara kali ini *interviewee* yang merupakan pegawai kapal pesiar Holland America Line dengan motivasi bekerja yang sedang-sedang saja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiyati, N. S. (2023). Gaya Kepemimpinan Kepala Psikologi Akademi Militer ditinjau dari Motivasi Kerja Anggota Psikologi Akademi Militer. *Jurnal Social Library*, 3(3), 145-153.
- Diputra, V. F. (2017). Pengaruh Existence Need, Relatedness Needs, Dan Growth Needs Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 53(1), 8-13.
- Mayvita, S. A., Astuti, E. S., & Ruhana, I. (2017). Pengaruh Motivasi Existence, Relationship, Growth (Erg) Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Pln (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur Dan Bali II). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*.
- Pahlevi. (2019, April). *Pengertian Seleksi Menurut Para Ahli*. Retrieved from <https://www.pahlevi.net/pengertian-seleksi/>
- Price, D., Smith, J. K., & Berg, D. A. (2017). Personalised feedback and annotated exemplars in the writing classroom: An experimental study in situ. *Assessment Matters*, 122-144.
- Putri, I. R. (2015). Analisis motivasi kerja perawat di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit II. *JNKI (Jurnal Ners dan Kebidanan Indonesia)*, 3(2), 82-90.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, N. H. (2018). Problematika Pendidikan Islam di Indonesia: Eksplorasi Teori Motivasi Abraham Maslow dan David McClelland. *Edukasia Islamika: Jurnal Pendidikan Islam*, 3(2), 184-202.