

ANALISIS PERSEPSI DAN MOTIVASI KERJA *FRESH GRADUATED*

TERHADAP DUNIA KERJA

Leo Alexander Tambunan

ltambunan@bundamulia.ac.id

Penulis

Leo Alexander Tambunan Dosen Tetap Program Studi Manajemen Universitas Bunda Mulia, dengan peminatan pada bidang Marketing dan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Abstract

This research discuss about perception and working of motivation analysis for fresh graduated at private university in Jakarta, Results this research is process Questioner from 67 respondent, and SPSS 16. 10 items statement talk about perception and working of motivation for fresh graduated. respondent fill the questioner use the likert scale. For 10 items statement, salary, bonus, style, location, security, opportunity promotion, environment of work, independent, Team work. This research based on the descriptive statistic.

Keywords :

Perception, Motivation work, Fresh Graduated

LATAR BELAKANG

Dunia Kerja merupakan dunia impian bagi orang –orang muda, tidak mengejutkan apabila banyak angkatan kerja muda setelah menamatkan kuliah S-1 dalam memilih pekerjaan sanagt bingung bahkan ada yang ragu atas pilihannya untuk bekerja, pada umumnya mereka tidak mengerti dan kurang memahami akan pekerjaan dan kurang memahami apa itu dunia kerja yang sesungguhnya. Dalam dunia kerja dituntut komitmen dan keseriusan dalam dunia kerja sehingga dari hasil prestasi kerja mereka dapat diperoleh upah yang baik dan dapat demi meningkatkan karir mereka.

Tulisan ini merupakan hasil penelitian dari survey yang dilakukan oleh penulis dan data-data yang diperoleh adalah merupakan hasil kuisioner dari para orang-orang muda yang telah menyusun tugas akhir, dan penulis ingin mengetahui apa yang ada dalam pikiran para responden tentang motivasi dalam dunia kerja yang mereka ketahui dan aspek kerja mana yang menjadi sangat penting bagi mereka sebagai Fresh graduate dalam dunia kerja.

Tabel 1

Pengangguran terbuka dari tahun 2010 – 2012, berdasarkan tingkat pendidikan

No.	Pendidikan Tertinggi Yang Ditamatkan	2010		2011		2012	
		Februari	Agustus	Februari	Agustus	Februari	Agustus
1	SLTA Umum	2,111,256	2,149,123	2,264,376	2,042,629	1,983,591	1,832,109
2	SLTA Kejuruan	1,336,881	1,195,192	1,082,101	1,032,317	990,325	1,041,265
3	Diploma I,II,III/Akademi	538,186	443,222	434,457	244,687	252,877	196,780
4	Universitas	820,020	710,128	612,717	492,343	541,955	438,210

Sumber: BPS

Pengangguran terbuka yang didata oleh Biro Pusat Statistik dari tahun 2010 – 2012 terlihat bahwa lulusan dunia pendidikan tinggi dalam hal ini diploma dan sarjana S-1 lebih sedikit dibandingkan dengan tamatan SLTA dan SMK.

TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

Adapun tujuan dan manfaat penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui gambaran dari para fresh graduated, aspek dan motivasi kerja yang di dalam dunia kerja.

2. Melakukan analisa pilihan dari tentang persepsi para fresh graduated tentang pekerjaan.
3. Manfaat penelitian ini sangat berguna baik kepada para fresh graduated, peneliti sendiri, serta pihak-pihak yang ingin mengetahui factor-faktor persepsi dan motivasi dari fresh graduated dalam memilih pekerjaan.

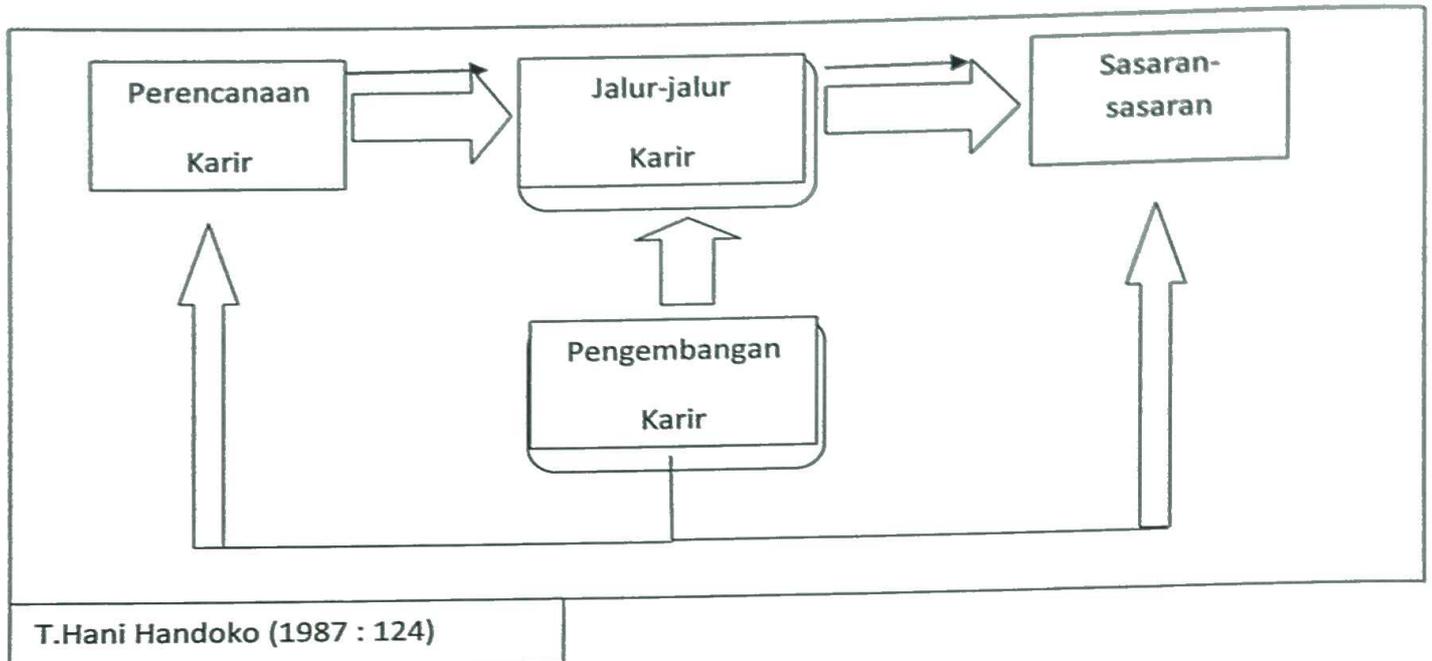
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 PERENCANAAN KARIR

Istilah karir telah digunakan untuk menunjukkan orang-orang yang telah bekerja dan mereka memiliki peranan dan tugas masing-masing. Literatur ilmu pengetahuan mengenai perilaku (behavioral science) pada umumnya menggunakan istilah tersebut dengan 3 pengertian (Handoko:1987:121)

1. Karir sebagai suatu urutan promosi atau pemindahan (transfer) lateral ke jabatan-jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab atau lokasi-lokasi yang lebih baik dalam atau menyilang kehidupan hirakhi hubungan kerja selama kehidupan kerja seseorang.
2. Karir sebagai penunjuk pekerjaan –pekerjaan yang membentuk suatu pola kemajuan yang sistematis dan jelas jalur karir.
3. Karir sebagai sejarah pekerjaan seseorang atau serangkaian posisi yang dipegangnya selama kehidupan kerja, dalam konteks ini semua orang dengan sejarah kerja mereka disebut mempunyai karir.

Gambar 1
KERANGKA PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN KARIR



Dari gambar 1 diatas menjelaskan proses perencanaan dan pengembangan karir. Proses perencanaan ini memungkinkan karyawan untuk mengidentifikasi sasaran-sasaran karir dan jalur-jalur menuju ke sasaran-sasaran tersebut. Kemudian melalui kegiatan-kegiatan atau pengembangan karyawan mencari cara-cara untuk meningkatkan dirinya dan mengembangkan sasaran karir mereka.

2.2 PERSEPSI

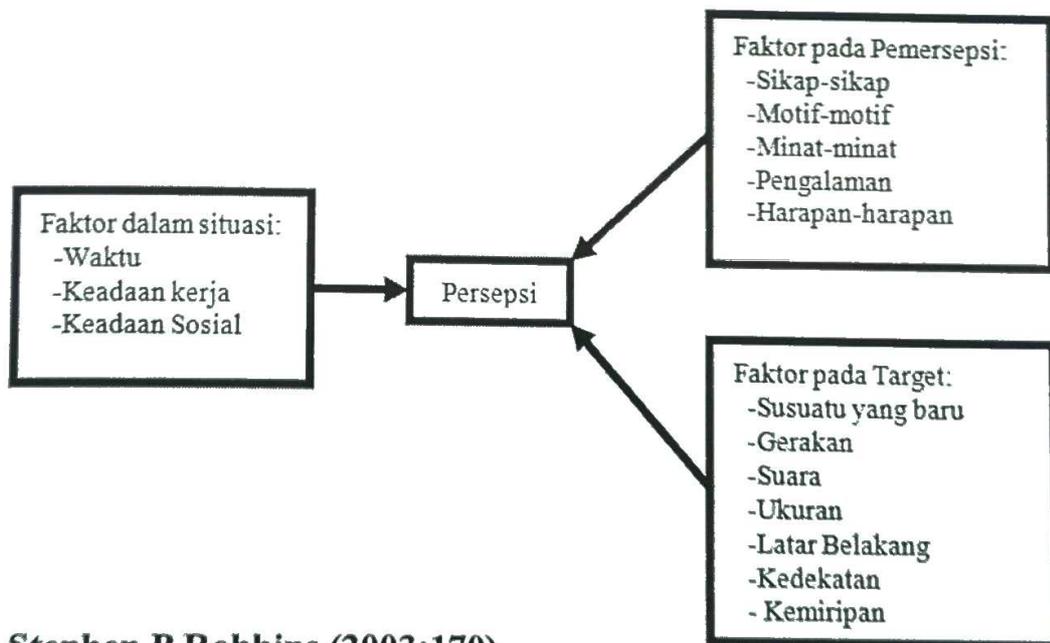
Menurut Stephen P Robbins (2003:169) persepsi adalah proses yang digunakan individu mengelola dan menafsirkan kesan indera mereka dalam rangka memberikan makna kepada lingkungan mereka. Meski demikian apa yang dipersepsikan seseorang dapat berbeda dari kenyataan obyektif. Misalnya dimungkinkan bahwa semua karyawan dalam perusahaan

tertentu memandang perusahaan tersebut sebagai tempat yang hebat untuk bekerja – kondisi kerja yang menyenangkan tugas pekerjaan yang menarik, upah yang baik, manajemen yang bijaksana dan bertanggung jawab namun sangatlah tidak biasa untuk mendapatkan kesepakatan seperti itu.

Faktor – factor yang mempengaruhi persepsi adalah : factor dalam situasi, factor pada pemersepsi, dan factor pada target. Hal ini dapat terlihat dari gambar dibawah ini.

Gambar 2

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PERSEPSI



Sumber : Stephen P Robbins (2003:170)

Ketika individu memandang ke obyek tertentu dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya, penafsiran itu sangat dipengaruhi oleh karatersitik pribadi individu pelaku persepsi. Di antara karateristik pribadi yang mempengaruhi persepsi adalah sikap, kepribadian, motif, kepentingan atau minat, pengalaman masa lalu, dan harapan.

2.3 MOTIVASI KERJA

Motivasi sangat penting didalam melakukan setiap pekerjaan yang dilakukan, Stephen P Robbins (2005:92) mengartikan motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu. Kebutuhan dalam hal ini adalah sesuatu dan mengacu kepada keadaan batin yang membuat hasil tertentu tampak menarik.

2.3.1 Teori Motivasi Maslow

Teori motivasi ini mengilustrasikan konsep maslow bahwa manusia memenuhi kebutuhan mereka dalam urutan spesifik dari bawah ke atas. Kebutuhan itu meliputi:

1. Psikologis (makanan, air)
2. Keselamatan dan keamanan
3. Sosial
4. Ego
5. Aktualisasi diri

Dalam dunia kerja teori maslow akan keamanan sangat penting mengingat hamper semua karyawan selalu memperhatikan rasa aman baik dalam bekerja maupun melakukan interaksi.

2.3.2 Teori ERG

Teori ERG (ERG Theory) adalah teori yang dikemukakan oleh Clayton Alderfer (Daft: 2006:369) yang merupakan modifikasi dari teori Maslow sebagai usaha menyederhanakan dan merespons kritik akan kurangnya verifikasi yang empiris.

Dalam Teori ini mengidentifikasi tiga kategori kebutuhan:

1. **Kebutuhan Kehidupan** (*existence Needs*), merupakan kebutuhan-kebutuhan akan kesejahteraan fisik
2. **Kebutuhan keterhubungan** (*relatedness Needs*), menyanggung kebutuhan akan pemenuhan hubungan dengan orang lain
3. **Kebutuhan pertumbuhan** (*growth need*), focus pada perkembangan potensi manusia dan keinginan akan pertumbuhan pribadi serta kompetensi yang meningkat.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini dengan menggunakan metode deskriptif dengan populasi pembagian kuisioner kepada 67 responden fresh graduated dari salah satu perguruan tinggi swasta di Jakarta. Dari 67 Fresh graduated diberikan pertanyaan persepsi dan motivasi kerja menurut masing-masing responden. Pernyataan berdasarkan Pada job assessor di www.salarymonster.com (Noe, Hollenbeck, Gerhart, dan Wright 2011: 133) yang telah menetapkan 10 item pernyataan dalam menentukan persepsi dan motivasi kerja tentang dunia kerja yang diimpikan oleh Fresh graduated. Adapun pernyataan tersebut adalah :

1. Gaji/Upah
2. Bonus uang
3. Manajemen Bos
4. Lokasi tempat kerja
5. Hilir/Mudik
6. Keamanan / Jaminan kerja
7. Kesempatan naik jabatan
8. Lingkungan kerja
9. Tingkat Independen dalam Pekerjaan
10. Tingkat kerja tim yang diperlukan bagi pekerjaan

Dalam penulisan ilmiah ini, penulis memodifikasi pernyataan tersebut kedalam kuisisioner yang dibagikan kepada responden dengan menyatakannya dalam bentuk Skala likert, dimana ditentukan skala yaitu :

Skala 5 – Sangat Penting

Skala 4 – Penting

Skala 3 – ragu-ragu

Skala 2 – Tidak Penting

Skala 1 – Sangat tidak penting

Hasil penelitian ini hanya melihat kecenderungan pilihan utama dari para fresh Graduated tentang persepsi dan motivasi kerja mereka dalam dunia kerja.

PEMBAHASAN

Dari hasil pengolahan data kuisioner dapat terlihat bahwa kecenderungan menjawab dari responden dapat terlihat dari Tabel diatas dari 10 item pernyataan tentang persepsi dan motivasi kerja terlihat fresh graduated rata-rata memilih antara penting (4) memilih gaji, bonus, gaya, lokasi, keamanan, kesempatan, lingkungan, dan tim dalam menentukan persepsi dan motivasi kerja mereka dalam dunia kerja dan Netral (3) terhadap pilihan hilir, dan independensi dalam arti kedua pernyataan tersebut tidak menjadi kendala ataupun tidak menjadi persoalan jika perusahaan tidak memenuhinya.

Dari data dibawah terlihat bahwa gaji, bonus, gaya kepemimpinan bos, lokasi, keamanan, kesempatan, lingkungan, independensi, serta kerjasama tim, merupakan nilai modus adalah sangat penting (5). Sementara untuk hilir netral (3) artinya tidak begitu mempengaruhi persepsi motivasi kerja bagi para Fresh Garduated.

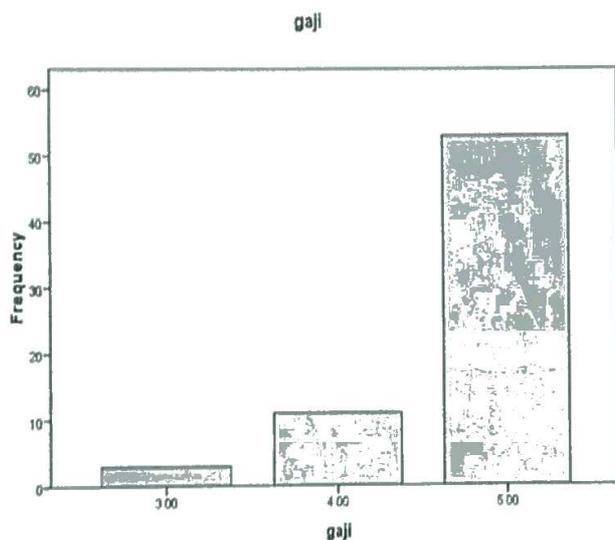
Tabel 1
Statistik Desciptive

	gaji	bonus	gaya	lokasi	hilir	keamanan	kesempatan	lingkungan	independensi	tim
Valid	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Mean	4.7463	4.4776	4.1194	4.1343	3.7313	4.6119	4.8060	4.3134	3.5373	4.2388
Median	5.0000	5.0000	4.0000	4.0000	4.0000	5.0000	5.0000	5.0000	4.0000	4.0000
Mode	5.00	5.00	4.00	4.00	3.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00
Std. Deviation	.53210	.72526	.84427	.77646	.86308	.69534	.43480	.83863	1.03468	.90603
Variance	.283	.526	.713	.603	.745	.483	.189	.703	1.071	.821
Minimum	3.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00	1.00	.00
Maximum	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00

Pengolahan SPSS

Dari table diatas terlihat secara deskriptif terlihat bahwa para *fresh graduated* rata-rata memlih Gaji, Bonus uang, gaya manajemen bos, lokasi tempat kerja, keamanan /jaminan kerja, kesempatan naik jabatan, lingkungan kerja, tingkat independensi dalam pekerjaan, dan kerjasama tim dalam pkerjaan merupakan pilihan yang penting yang membuat *fresh Graduated* memperspesikan dan memotivasi kerja di dunia kerja. Sementara hilir mudik menuju tempat kerja menjadi penilaian yang netral bagi mereka, Jika diuraikan 10 item tersebut dalam pengolahan data (SPSS) dapat dilihat dalam grafik dibawah ini yang merupakan pilihan dari responden

Gambar 3
Tabel Pilihan Gaji



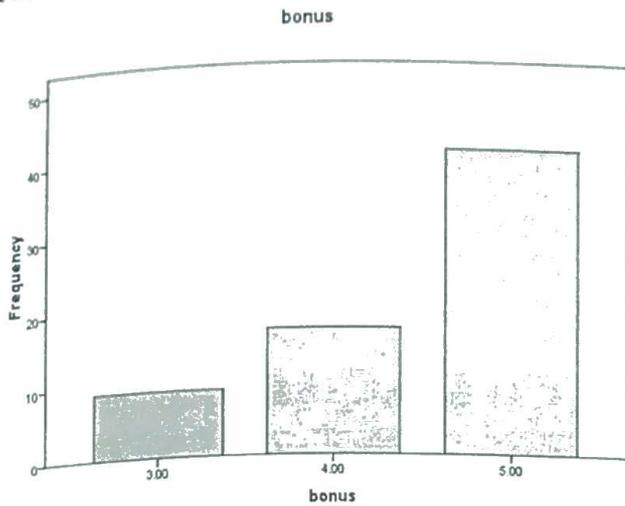
Tabel 2
pilihan Gaji

gaji				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4.5	4.5	4.5
	4	16.4	16.4	20.9
	5	79.1	79.1	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Pengelolaan SPSS

Untuk gaji 79 % responden setuju faktor gaji merupakan faktor Sangat penting yang menyebabkan mereka termotivasi dan memperspesikan dunia kerja. Semenatar 16, 4 % menjawab penting, hanya 4 % menyatakan ragu-ragu alias netral yang menganggap bahwa faktor gaji apakah kategori penting atau tidak penting.

Gambar 4
Tabel Pilihan Bonus



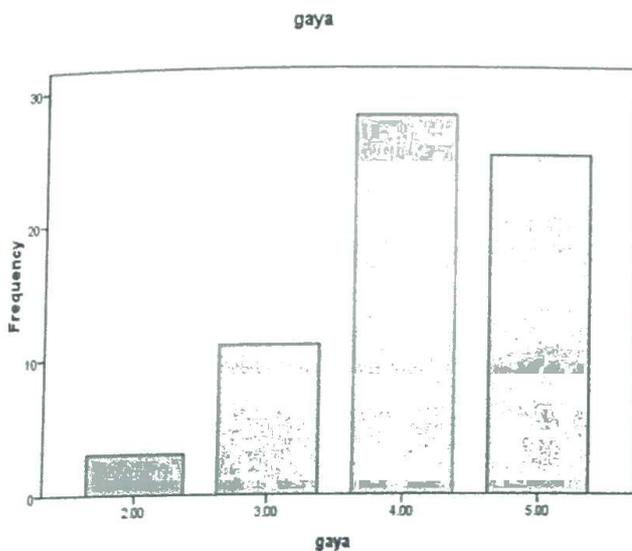
Tabel 3
Pilihan Bonus

bonus				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	9	13.4	13.4	13.4
4	17	25.4	25.4	38.8
5	41	61.2	61.2	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Pengelolaan SPSS

Sementara untuk faktor Bonus, para responden memilih sangat penting terhadap bonus yang menyebabkan motivasi dan persepsi mereka terhadap dunia kerja, sebesar 61.2 % kemudian 25.4 % menyatakan bahwa bonus itu penting dan hanya 13.4 % memilih ragu-ragu, apakah faktor bonus menjadi motivasi dan persepsi mereka terhadap dunia kerja.

Gambar 5
gaya manajemen bos



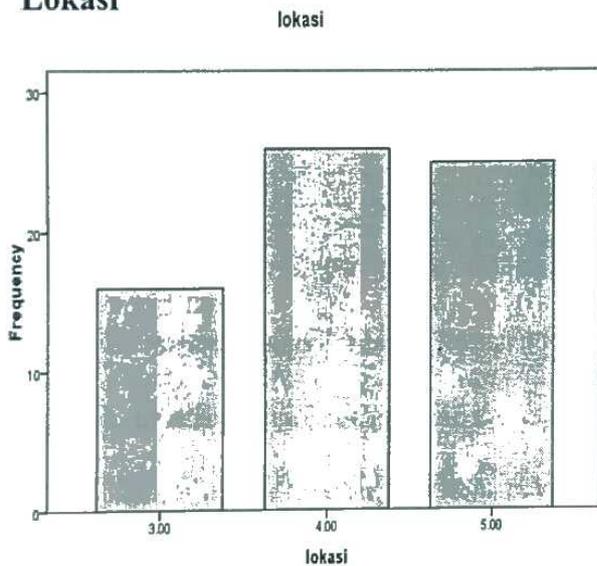
Tabel 4
gaya manajemen bos

gaya				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	4.5	4.5	4.5
3	11	16.4	16.4	20.9
4	28	41.8	41.8	62.7
5	25	37.3	37.3	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Pengelolaan SPSS

Faktor gaya manajemen bos memiliki 41.8 % responden menyatakan penting dalam memotivasi dan persepsi mereka dalam dunia kerja, sementara 37.3 % responden menyatakan sangat penting melihat gaya manajemen bos, 16.4 % masih ragu-ragu dan 4.5 % menyatakan tidak penting gaya manajemen bos dalam memotivasi dan persepsi bagi mereka untuk dunia kerja.

Gambar 6
Lokasi



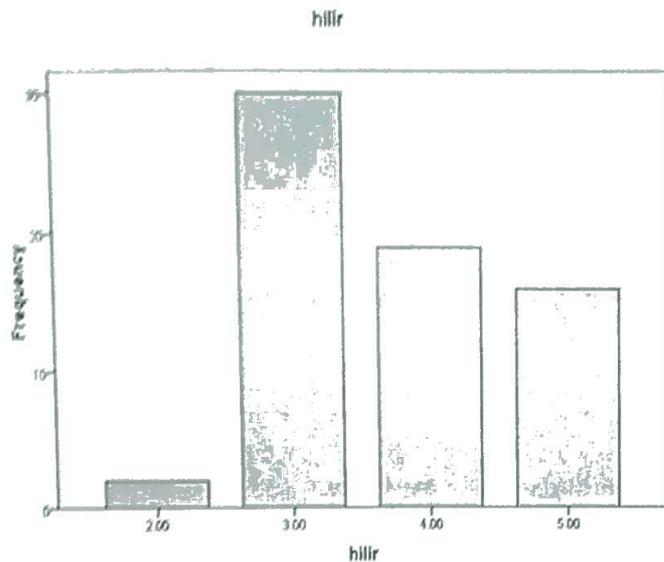
Tabel 5
Lokasi

lokasi				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	16	23.9	23.9	23.9
4	26	38.8	38.8	62.7
5	25	37.3	37.3	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Pengelolaan SPSS

Faktor lokasi kerja ternyata responden memilih 38.8 % menganggap lokasi kerja penting untuk motivasi dan persepsi kerja dalam dunia kerja bagi *fresh graduated*, sementara 37.3 % sangat penting dan 23.9 % masih ragu-ragu apakah faktor lokasi kerja menjadi persepsi dan motivasi kerja bagi mereka tentang dunia kerja.

Gambar 7
Hilir Mudik



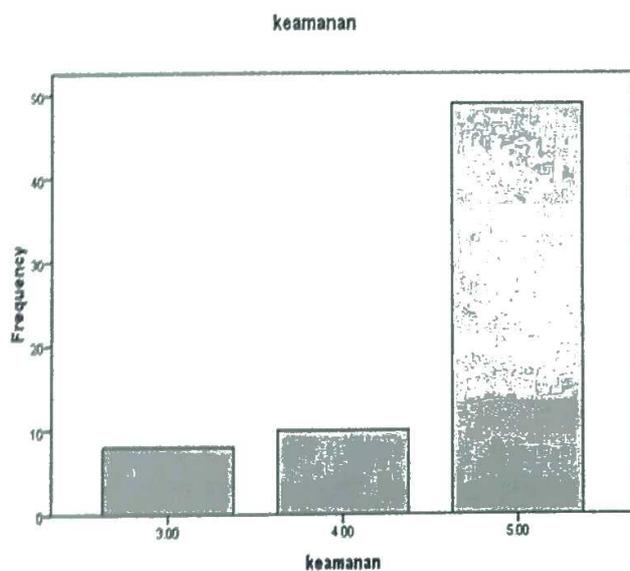
Tabel 6
Hilir Mudik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	3.0	3.0	3.0
3	30	44.8	44.8	47.8
4	19	28.4	28.4	76.1
5	16	23.9	23.9	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Pengelolaan SPSS

Faktor hilir mudik merupakan pilihan yang ragu-ragu sebagai faktor yang menjadi persepsi dan motivasi kerja bagi lulusan *fresh graduated* di dunia kerja. Faktor ini memiliki 30 % pilihan responden, sementara penting hanya 19 %, sangat penting 16 % dan sangat tidak penting hanya 3 %.

Gambar 8
Keamanan



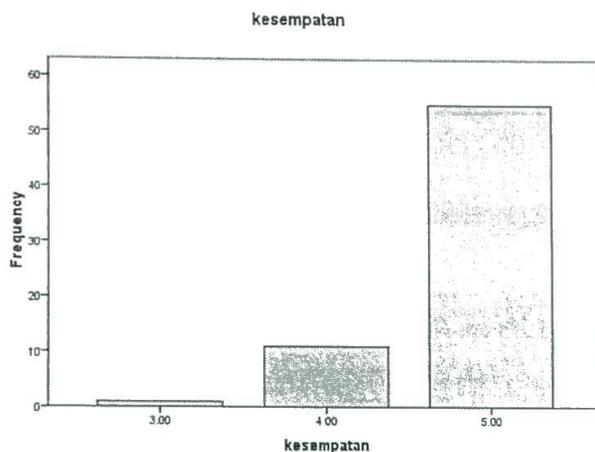
Tabel 7
Keamanan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	8	11.9	11.9	11.9
4	10	14.9	14.9	26.9
5	49	73.1	73.1	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Pengelolaan SPSS

Dari Faktor Keamanan/ jaminan kerja responden memilih sebagai faktor yang sangat penting sementara 14.9 % menyatakan penting dan hanya 11.9 % menyatakan ragu-ragu faktor keamanan/jaminan kerja sebagai persepsi dan motivasi kerja bagi lulusan *Fresh Graduated* terhadap dunia kerja.

Gambar 9
Kesempatan



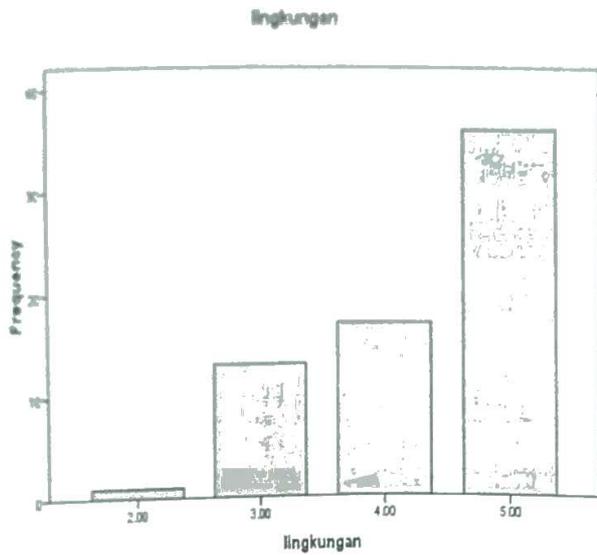
Tabel 8
Kesempatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	1.5	1.5	1.5
4	11	16.4	16.4	17.9
5	55	82.1	82.1	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Pengelolaan SPSS

Faktor kesempatan pagi respoden memilih sangat penting sebesar 55 % sementara responden yang menjawab penting ada sebesar 16,4 % dan ragu-ragu ada sebesar 1.5 %.

Gambar 10
Lingkungan Kerja



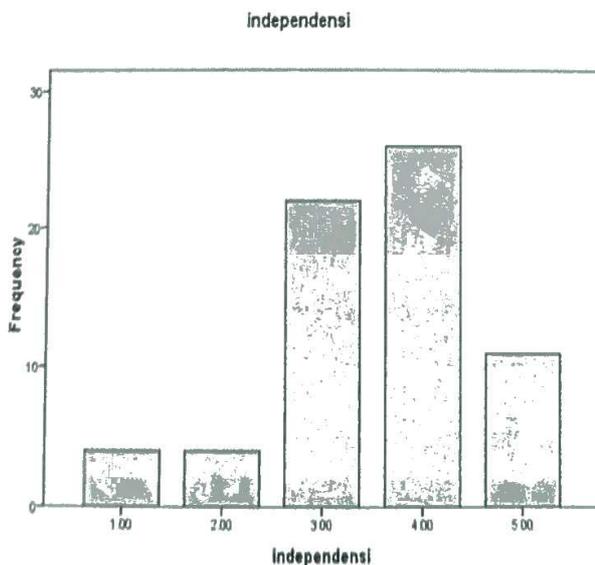
Tabel 9
Lingkungan Kerja

lingkungan				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.5	1.5	1.5
3	13	19.4	19.4	20.9
4	17	25.4	25.4	46.3
5	36	53.7	53.7	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Pengelolaan SPSS

Faktor lingkungan kerja, menurut responden memilih sangat penting sebesar 53.7% sebagai faktor bagi *fresh graduated* sebagai persepsi dan motivasi kerja di dalam dunia kerja. Semenatar 25.4 % menyatakan penting dan 19.4 % masih ragu-ragu, dan 1.5 % menyatakan sangat tidak penting.

Gambar 11
Independensi



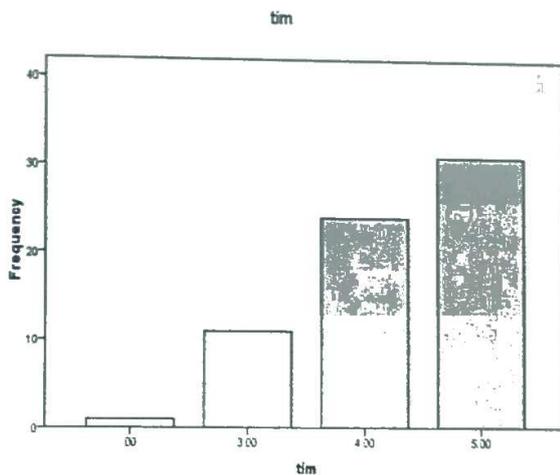
Tabel 10
Independensi

independensi				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	6.0	6.0	6.0
2	4	6.0	6.0	11.9
3	22	32.8	32.8	44.8
4	26	38.8	38.8	83.6
5	11	16.4	16.4	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Pengelolaan SPSS

Dari hasil Independensi pekerjaan terlihat para responden lebih memilih penting terbanyak sebesar 38 % yang sangat unik masih ada yang memilih tidak penting dan sangat tidak penting yang sama-sama memilih 6 %, dan ragu-ragu sebesar 32%

Gambar 12
Kerjasama Tim



Tabel 11
Kerjasama Tim

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	1	1.5	1.5	1.5
3	11	16.4	16.4	17.9
4	24	35.8	35.8	53.7
5	31	46.3	46.3	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Pengelolaan SPSS

Dari hasil kerjasama tim terlihat para responden lebih memilih sangat penting terbanyak sebesar 46.3 % yang sangat penting, sementara responden memilih penting 35.8 % dan memilih ragu-ragu sebesar 16.4 % dan memilih sangat tidak penting hanya 1.5 %.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil pengolahan data diatas terlihat bahwa 10 faktor yang dilakukan terhadap Persepsi dan motivasi kerja Fresh graduated terhadap dunia kerja menurut job assessor adalah Gaji/Upah, Bonus uang, Manajemen Bos, Lokasi tempat kerja , Hilir/Mudik, Keamanan / Jaminan kerja, Kesempatan naik jabatan, Lingkungan kerja, Tingkat Independen dalam Pekerjaan, Tingkat kerja tim yang diperlukan bagi pekerjaan.

Dari pengelolaan SPSS terlihat bahwa Gaji/Upah, Bonus uang, Manajemen Bos, Lokasi tempat kerja, Keamanan / Jaminan kerja, Kesempatan naik jabatan, Lingkungan kerja, Tingkat Independen dalam Pekerjaan, Tingkat kerja tim yang diperlukan bagi pekerjaan merupakan faktor yang sangat penting bagi analisis persepsi dan motivasi kerja bagi *Fresh Graduated* tentang dunia kerja.

Saran

1. Terlihat faktor Gaji dan Bonus masih merupakan persepsi dan motivasi kerja bagi *Fresh Graduated* di dunia kerja, tanpa pernah memperhatikan kemampuan (Skills) mereka dalam menjawab tantangan kompetisi pekerjaan serta perencanaan karir dimasa datang
2. Adanya penelitian lanjutan dalam hal, meningkatkan soft skills dalam menghadapi tantangan di dalam dunia kerja dan perencanaan karir di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Noe Raymond A, Hollenbeck John R, Gerhart Barry, Wright Patrick M (2011), Manajemen Sumberdaya Manusia, Mencapai keunggulan bersaing, Terjemahan Didik Prayitno, edisi 6, Salemba Empat, Jakarta.
- T.Hani Handoko (1987), Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi 2, BPFE, Jogjakarta.
- Robins Stephen P (2003), Perilaku *Behavior*, edisi kesepuluh, terjemahan Benyamin Molan, Penerbit Indeks, Jakarta.
- Robbins Stephen P, Coulter Mary (2009), *Management*, Edition 10 th, Pearson Education, New York
- Tarigan Medianta and Wimbarti Supra (2011), *Career Planning Program to Increase Career Search ; Self Efficacy in Fresh Graduates, Journal of Higher Education Theory and Practice* vol. 11, Jakarta
- [http : //www.bps.go.id](http://www.bps.go.id)