
**ANALISIS SELF ACTUALIZATION, SOFT SKILL DAN IKLIM ORGANISASI
TERHADAP MOTIVASI KERJA**

Dian Septianti¹⁾, Muhni Pamuji²⁾Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti¹⁾Dosen Program Studi Teknik elektro Fakultas Teknik Universitas Tridinanti²⁾E-mail : dian_septianti@univ-tridnanti.ac.id¹⁾ muhni_pamuji@univ-tridnanti.ac.id²⁾**ABSTRACT**

Motivation is an impulse that comes from within a person to do or not do something. Work motivation is considered important because it is expected that every individual will work hard and be enthusiastic to achieve high employee performance. There are many factors that influence work motivation, but this study only discuss some of them including self-actualization, soft skills and organizational climate. Self-actualization is the ability of individuals to explore and develop all their potential to become themselves and to improve their quality of life, and self-actualization is the highest need. While soft skills are one of the important keys that can help someone in encouraging motivation. Another factor is that the organizational climate has a very significant participation for each individual employee in the organization, and ultimately has an impact on work motivation. The design used in this study is a qualitative descriptive type of research.

Keywords: Self Actualization, Soft Skill, Organizational Climate, Work Motivation

ABSTRAK

Motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Motivasi kerja dianggap penting karena diharapkan setiap individu mau bekerja keras dan semangat untuk mencapai kinerja karyawan yang tinggi. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, namun dalam penelitian ini hanya membahas beberapa diantaranya antara lain self actualization, soft skill dan iklim organisasi. Self actualization merupakan kemampuan individu untuk menggali dan mengembangkan segenap potensi yang dimiliki untuk menjadi dapat diri sendiri dan untuk meningkatkan kualitas hidupnya, serta self actualization merupakan kebutuhan yang paling tinggi. Sedangkan soft skill merupakan salah satu kunci penting yang dapat membantu seseorang dalam mendorong motivasi. Faktor lainnya yaitu iklim organisasi mempunyai partisipasi yang sangat signifikan terhadap setiap individu karyawan dalam organisasi, dan pada akhirnya berdampak pada motivasi kerja. Desain yang digunakan dalam penelitian ini termasuk jenis penelitian deskripsi kualitatif.

Kata Kunci: Self Actualization, Soft Skill, Iklim Organisasi, Motivasi Kerja

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Kegiatan operasional perusahaan pada era globalisasi saat ini hendaklah didukung dengan adanya ketersediaan sumber daya manusia (SDM) yang ahli dan kompeten pada bidangnya sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, sehingga diharapkan perusahaan memiliki tujuan, arah, strategi serta kebijakan yang jelas sehingga mampu bersaing.

Saat ini sumber daya manusia makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi. Banyak organisasi menyadari bahwa unsur manusia dalam

suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing.

Organisasi membuat sasaran, strategi, inovasi, dan mencapai tujuan yang telah ditetapkannya. Oleh karena itu, SDM merupakan salah satu unsur yang paling penting bagi organisasi. Umumnya sumber daya manusia diharapkan mempunyai kemampuan (*skill*) sehingga mampu berkompetensi.

Sumber Daya Manusia merancang dan membuat organisasi agar dapat bertahan dan berhasil mencapai tujuan. Apabila sumber daya manusia diabaikan atau tidak dianggap sebagai salah satu faktor penting, maka organisasi tersebut

tidak akan berhasil mencapai tujuan dan sasaran.

Disamping itu, peran suatu organisasi sangatlah penting terutama dalam mengelola dan menghadapi permasalahan SDM yang mempunyai dampak positif dan negative terhadap peningkatan motivasi kerja.

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Motivasi dapat dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam upaya memenuhi kebutuhannya.

Motivasi kerja seseorang sangat ditentukan oleh tujuan khusus yang hendak dicapainya seperti gaji yang sesuai, jaminan keamanan yang memadai, hubungan sosial dengan sesama, adanya penghargaan, suasana lingkungan kerja dan iklim organisasi yang kondusif, adanya pengakuan akan keberadaan (*self actualization*) serta kemampuan (*skill*) yang dimiliki individu baik *softskill* maupun *hardskill*, dan hal lainnya.

Motivasi merupakan suatu kondisi atau energi yang menggerakkan diri individu karyawan yang terarah atau tertuju dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan. Adapun sikap mental yang bersifat membangun dan kondusif terhadap situasi kerja dapat memperkuat semangat kerja untuk dapat mencapai motivasi kerja maksimal.

Setiap individu memiliki tujuan dan cita-cita yang ingin dicapai dalam hidupnya serta ingin dipandang sebagai orang yang memiliki keberhasilan dalam seluruh aspek kehidupan dan penghidupannya, seperti keberhasilan dalam kehidupan pribadi maupun dalam kehidupan dunia kerja.

Aktualisasi diri (*self actualization*) dapat diartikan sebagai suatu proses menjadi diri sendiri dan merupakan suatu upaya yang dilakukan dalam usaha

mengembangkan kemampuan, bakat, sifat, dan potensi yang dimiliki setiap individu.

Self actualization merupakan kebutuhan paling tinggi berdasarkan teori yang dikemukakan Maslow. Aktualisasi diri merupakan suatu perasaan seseorang yang merasa bebas dari berbagai tekanan dalam setiap pekerjaannya sehingga mampu memberikan kontribusi (*feedback*) positif dan optimal.

Ketika seseorang telah tercukupi dalam ke-4 kebutuhan di bawahnya maka ia pun akan membutuhkan aktualisasi diri dimana ia diakui sebagai seseorang yang memiliki kontribusi penting atas sebuah perusahaan atau organisasi. Kebutuhan aktualisasi diri akan menimbulkan kepuasan tersendiri dari individu tersebut. Kebutuhan akan kepuasan diri meliputi; kebutuhan untuk mewujudkan diri yaitu mengenai nilai dan kepuasan yang di dapat dari sebuah pekerjaan (2007:223).

Menghadapi arus globalisasi seperti saat ini, organisasi maupun perusahaan juga haruslah memiliki sistem manajemen yang baik agar siap dan mampu bersaing.

Organisasi maupun perusahaan diharapkan agar mampu memanfaatkan semaksimal mungkin sumber daya yang ada untuk dapat bertahan dalam persaingan global. Meskipun terdapat berbagai sumber daya dalam perusahaan atau organisasi, sumber daya manusia merupakan satu-satunya keunggulan kompetitif yang harus mendapatkan perhatian utama.

Potensi sumber daya manusia (SDM) harus dapat dikelola sebaik mungkin agar dapat memberikan hasil (*output*) yang optimal. Oleh karena itu sebuah organisasi harus memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan karyawannya agar dapat mendorong kemajuan organisasi dan memikirkan bagaimana cara agar

karyawan tersebut memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga pada akhirnya mampu meningkatkan produktivitas dan kinerja yang optimal.

Menurut Maslow dalam Robbin dan Timothy (2007:223), untuk meningkatkan sumber daya manusia diperlukan motivasi dari atasan kepada bawahannya.

Masalah motivasi merupakan dorongan utama seorang karyawan, yang mempunyai pengaruh untuk meningkatkan semangat, minat dan kegairahan kerja. Sehubungan dengan hal tersebut, maka setiap organisasi haruslah dapat menopang tercapainya tujuan secara lebih efektif dan efisien.

Adapun sumber daya manusia memegang peranan paling penting dalam menentukan kemajuan perusahaan ataupun organisasi. Suatu organisasi dapat menjadi maju karena memiliki sumber daya manusia yang handal dan mampu membangun karakter individunya agar memiliki *soft skills* yang tinggi.

Soft skills merupakan salah satu kunci penting yang dapat membantu seseorang dalam mendorong motivasi. Baik dalam hal personal dan interpersonal, secara khusus maupun juga secara umum.

Selain *self actualization* dan *soft skill*, faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja adalah iklim organisasi. Iklim organisasi merupakan faktor penting yang menentukan kehidupan suatu organisasi. Iklim organisasi dapat memberikan suatu dinamika kehidupan didalam organisasi dan sangat berpengaruh terhadap sumber daya manusia.

Iklim tersebut ialah sebuah pandangan dari anggota individu atau kelompok organisasi agar tetap mempunyai hubungan dengan organisasi terkait apa yang ada saat ini ataupun sudah berlangsung di lingkup internal

organisasi secara terus-menerus, sehingga mampu berdampak ke sikap serta sifat organisasi maupun kinerja individu yang telah berada di dalam organisasi tersebut. Iklim organisasi mempunyai partisipasi yang sangat signifikan terhadap setiap individual dalam organisasi, dan pada akhirnya berdampak pada motivasi kerja.

Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana *self actualization*, *soft skill* dan iklim organisasi terhadap motivasi kerja?

TINJAUAN PUSTAKA

Kajian Teoritis

Self Actualization

Maslow (1954) *Hierarchy of Needs* menggunakan istilah aktualisasi diri (*self actualization*) sebagai kebutuhan dan pencapaian tertinggi seorang manusia.

Maslow (1970) dalam Arianto (2009:139) menjelaskan aktualisasi diri adalah proses menjadi diri sendiri dan mengembangkan sifat-sifat dan potensi psikologis yang unik.

Menurut Maslow (2014) seorang individu siap untuk bertindak sesuai kebutuhan pertumbuhan jika dan hanya jika kebutuhan kekurangan terpenuhi, konseptualisasi awal Maslow hanya mencakup satu kebutuhan pertumbuhan - aktualisasi diri. Orang-orang yang teraktualisasi diri dicirikan oleh:

- 1) Fokus Pada Masalah;
- 2) Menggabungkan Kesegaran Apresiasi Hidup Yang Terus Berlanjut;
- 3) Keprihatinan Tentang Pertumbuhan Pribadi; Dan
- 4) Kemampuan untuk memiliki pengalaman puncak.

Maslow (1954: 46) bahwa kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan seseorang untuk mampu menjadi apa yang diinginkan sesuai

dengan potensi yang dimiliki. Misalnya seorang musician harus bermain musik *"What a man can be, he must be"*. Aktualisasi diri membutuhkan kemampuan dan dorongan untuk menetapkan dan mencapai tujuan. Dalam proses aktualisasi diri dibutuhkan kerja keras, kesabaran, dan komitmen yang tinggi dari individu tersebut.

Menurut Maslow dalam Omifolaji (2010) proses yang harus diperhatikan dalam aktualisasi diri adalah sebagai berikut:

- 1) Siap untuk berubah.
- 2) Bertanggung jawab.
- 3) Memeriksa dan memiliki motif yang kuat.
- 4) Menggunakan pengalaman-pengalaman yang positif.
- 5) Siap terlibat dan melakukan perkembangan

Berdasarkan definisi aktualisasi diri tersebut, dapat menjabarkan kesimpulan bahwa aktualisasi diri adalah nilai – nilai peningkatan kualitas hidup berkaitan dengan kemampuan seorang untuk memahami kemampuan diri sendiri yang menunjukkan bahwa diri sendiri mampu memberikan penilaian diri, penilaian positif kepada kemampuan diri sendiri atau ketepatan seseorang di dalam menempatkan dirinya sesuai dengan kemampuan yang ada di dalam diri.

Menurut Maslow dalam Nawawi (2003:106), terdapat beberapa karakteristik yang menunjukkan seseorang mencapai aktualisasi diri, yaitu mampu melihat hidup secara jernih, tidak emosional, penerimaan terhadap diri seseorang dan orang lain apa adanya, kesederhanaan, membutuhkan kesegaran dan apresiasi yang berkelanjutan, kesadaran sosial, hubungan interpersonal, demokratis, kreativitas, dan pengalaman.

Feist & Gregory (2009:291), menyatakan karakteristik seseorang yang beraktualisasi diri yaitu mampu menerima

diri sendiri, orang lain dan lingkungan (adaptasi), apa adanya dalam bertindak, mampu memecahkan masalah, sadar untuk kebutuhan pribadi, tegas, butuh untuk diakui, memiliki banyak pengalaman, pengakuan social mencukupi, mempunyai relasi yang luas, bersahabat dengan lingkungan sekitar, mengetahui hak dan kewajiban, mempunyai selera humor, kreatif, mampu beradaptasi dengan perubahan yang mendadak, dan huna dengan rekan kerja yang baik.

Maslow dalam Quatro (2002:5), menyatakan bahwa aktualisasi diri seseorang dalam suatu kelompok mampu dipengaruhi dari gender, usia, dan suku (ethnic) dari mana mereka berasal, bahwa lingkungan kerja mampu mempengaruhi kecakapan kinerja karyawan di suatu organisasi.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi individu dalam memahami aktualisasi diri. Maslow (1987) menyebutkan bahwa faktor-faktor aktualisasi secara universal dari manusia ini adalah:

- a. Kemampuan untuk melihat kehidupan secara jernih, manusia yang melihat hidup secara sederhana bukan untuk menurutkan keinginan, lebih bersikap objektif terhadap hasil – hasil yang diamati, memiliki sifat rendah hati. Dalam hal ini manusia bersifat alami serta mampu mengetahui
- b. Kemampuan untuk membuktikan hidup pada pekerjaan, tugas, dan kewajiban. Memberikan kegembiraan dan kenikmatan pada setiap pekerjaan serta memiliki rasa bertanggung jawab yang besar atas suatu tugas, hal ini menuntut kerja keras dan disiplin
- c. Kemerdekaan psikologis, manusia yang mengaktualisasikan diri memiliki kemerdekaan psikologis. Manusia mampu mengambil keputusan –

keputusan secara mandiri sekalipun melawan pendapat khalayak ramai.

Faktor kedua dalam aktualisasi diri adalah tentang kebutuhan – kebutuhan yang timbul dari dalam diri individu. Menurut Rogers (1995) dalam Ginting (2011) faktor – faktor yang mempengaruhi aktualisasi diri antara lain:

1. Pemeliharaan (*maintenance*)

Kebutuhan yang timbul dalam rangka memuaskan kebutuhan dasar makan, udara dan keamanan, serta kecenderungan untuk menolak perubahan dan mempertahankan keadaan sekarang. Pemeliharaan bersifat konservatif, dalam bentuk keinginan untuk mempertahankan konsep diri yang dirasa nyaman.

2. Peningkatan diri (*enhancement*)

Walaupun ada keinginan yang kuat untuk mempertahankan keadaan tetap seperti adanya, orang ingin tetap belajar dan berubah.

3. Penerimaan positif dari diri sendiri (*self regard*)

Penerimaan diri ini merupakan akibat dari pengalaman kepuasaan, dimana seseorang akan mampu menerima kelemahan dirinya namun tetap berusaha melakukan yang terbaik. Penerimaan positif dari diri sendiri merupakan bagian dari dimensi harga diri.

Menurut Robbins dan Coulter (2010:110) menyebutkan indikator kebutuhan aktualisasi diri adalah sebagai berikut:

1) Kebutuhan pertumbuhan (*growth need*)

Kebutuhan pertumbuhan adalah kebutuhan untuk mengetahui dan memahami sesuatu, untuk tumbuh dan berkembang dengan dihargai orang lain.

2) Kebutuhan pencapaian potensi seseorang (*achieving one's potential*), yaitu kebutuhan seseorang untuk mengembangkan potensi, kemampuan,

dan bakat yang ada dalam dirinya secara maksimal.

3) Kebutuhan pemenuhan diri (*self-fulfillment*), yaitu kebutuhan untuk memenuhi keberadaan diri dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan dan potensi yang ada dalam dirinya.

4) Kebutuhan dorongan, yaitu dorongan dalam diri individu untuk mempertahankan keberadaan dirinya sesuai dengan potensi yang dimilikinya.

Soft Skill

Kecakapan hidup, baik untuk sendiri, berkelompok, atau bermasyarakat, serta dengan sang pencipta. Selebihnya dengan mempunyai *soft skills* mampu membuat keberadaan seseorang akan semakin terasa di masyarakat.

Keterampilan akan berkomunikasi, keterampilan emosional, keterampilan bahasa, keterampilan berkelompok, memiliki etika dan moral, santun, dan keterampilan spriritual, *hard skill* sama sekali tidak ada hubungannya dengan ketrampilan berhubungan dengan orang lain (Arlina, 2018).

Dalam dunia kerja, adanya *hard skill* dan *soft skill* dapat sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Keduanya sangat penting dan saling melengkapi satu sama lain. Ada anggapan yang menyatakan bahwa *hard skill* lebih penting daripada *soft skill*. Hal itu tidak serta merta salah, mengingat dengan adanya *hard skill* bisa diketahui apa yang harus dikerjakan dari awal sampai dengan selesai sesuai dengan bidang yang kita geluti.

Namun di sisi lain, perusahaan yang menawarkan pekerjaan juga sangat mempertimbangkan peran *soft skill*. Mereka beranggapan bahwa keterampilan teknis masih bisa diajarkan melalui pelatihan dan tidak memakan waktu yang

terlalu lama. Berbeda dengan karakter seseorang yang melekat sejak kecil dan cenderung sulit dirubah. Adapun kemampuan yang dimiliki setiap orang memiliki kadar yang berbeda. Singkatnya, adanya asumsi yang beranggapan bahwa untuk apa mempekerjakan orang yang pandai dan terampil tapi susah diatur, banyak mengeluh, sering terlambat dan tidak jujur.

Soft skill merupakan tingkah laku personal dan interpersonal yang dapat mengembangkan dan memaksimalkan kinerja manusia (melalui pelatihan, pengembangan kerja sama tim, inisiatif, pengambilan keputusan lainnya. Keterampilan lunak ini merupakan modal dasar peserta didik untuk berkembang secara maksimal sesuai pribadi masing-masing. Agar *soft skill* karyawan dalam perusahaan dapat berkembang dengan baik maka perusahaan harus melaksanakan pelatihan *soft skill* secara terus menerus agar karyawan mampu bekerja dengan baik.

Tujuan dari pelatihan *soft skills* adalah memberikan kesempatan kepada individu untuk mempelajari perilaku baru dan meningkatkan hubungan antar pribadi dengan orang lain. *Soft skills* memiliki banyak manfaat, misalnya pengembangan karir serta etika profesional. Dari sisi organisasional.

Soft skills memberikan dampak terhadap kualitas manajemen secara total, efektivitas institusional dan sinergi inovasi. Esensi *soft skills* adalah kesempatan. Lulusan memerlukan *soft skills* untuk membuka dan memanfaatkan kesempatan.

Secara garis besar *soft skill* digolongkan dalam dua kategori yaitu kemampuan seseorang dalam mengatur dirinya sendiri (*intrapersonal skill*) dan kemampuan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (*interpersonal skill*) yang termasuk dalam

interpersonal skill adalah ketrampilan komunikasi, ketrampilan motivasi, ketrampilan kepemimpinan, ketrampilan *self marketing*, ketrampilan presentasi, kesadaran politik, memanfaatkan keberagaman, orientasi pelayanan, empati, manajemen konflik dan kerjasama tim. Sedangkan *intrapersonal skill* terdiri dari transformasi karakter, transformasi keyakinan, manajemen perubahan, manajemen stress, manajemen waktu, proses berpikir kreatif, tujuan pengaturan dan tujuan hidup, percaya diri, penilaian sifat, diri dan preferensi, kesadaran emosional, kelayakan dan proaktif (Widiastuti, 2014: 153).

Menurut Hamida (2012: 144), *soft skills* merupakan kompetensi yang bersifat non teknis yang menunjuk pada karakteristik kepribadian. Hal tersebut tampak pada perilaku seseorang, baik saat berinteraksi dalam situasi sosial, kemampuan berbahasa, kebiasaan diri, ataupun sifat-sifat penting untuk mendukung perilaku optimis. *Soft skills* sebagai kemampuan seseorang untuk memotivasi diri dan menggunakan inisiatifnya, mempunyai pemahaman tentang apa yang dibutuhkan untuk dilakukan dan dapat dilakukan dengan baik, berguna untuk mengatasi persoalan kecil yang muncul secara tiba-tiba dan terus dapat bertahan bila problem tersebut belum terselesaikan, dengan demikian, *soft skills* merupakan kekuatan diri untuk berubah ataupun untuk mengatasi berbagai persoalan kerja.

Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah keadaan, kondisi dan karakteristik lingkungan tempat bekerja yang menjadi ciri khas sebuah organisasi yang terbentuk dari sikap, perilaku dan kepribadian seluruh anggota organisasi. Iklim organisasi merupakan sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal

lingkungan organisasi yang dirasakan anggotanya selama mereka beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi.

Orang-orang yang menjadi anggota suatu organisasi hidup dalam lingkup organisasi dan berinteraksi membentuk sistem sosial yang dalam perkembangannya tidak lepas dari pengaruh lingkungan baik lingkungan eksternalnya maupun lingkungan internalnya. Artinya selain harus hidup dengan perubahan lingkungan yang terkadang susah diprediksi, anggota organisasi juga harus menghadapi perubahan yang ada dalam lingkungan organisasi tersebut. Organisasi selamanya unik seperti halnya sidik jari dan lapisan salju, masing-masing organisasi memiliki budaya, tradisi, dan metode tindakannya sendiri yang secara keseluruhan menciptakan iklimnya (Davis, 2001).

Suatu organisasi cenderung menciptakan kondisi yang dinamis serta menarik bagi karyawannya. Sementara organisasi lain memberikan nuansa yang lamban dan tidak produktif. Beberapa organisasi bisa terlihat sibuk dan efisien, dan yang lain tampak santai, atau sebagian lainnya cukup manusiawi, tetapi sebagian lainnya justru terlihat kaku dan dingin. Nuansa psikologis inilah yang merefleksikan iklim dalam organisasi.

Menurut Tagiuri dan Litwin dalam Wirawan (2007), iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi.

Menurut Davis (2001) ada dua aspek yang penting yang harus diperhatikan dalam iklim organisasi, yaitu tempat kerja itu sendiri dan perlakuan yang diterima dari manajemen. Karyawan

merasakan bahwa iklim organisasi tertentu menyenangkan bila mereka melakukan sesuatu yang berguna yang memberikan kemanfaatan pribadi. Dengan demikian, iklim organisasi yang diciptakan memegang peranan penting dalam kemampuan organisasi menciptakan tujuannya. Iklim organisasi adalah iklim manusia di dalam, dimana para anggota organisasi melakukan pekerjaan mereka. Iklim organisasi merupakan sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan anggotanya selama mereka beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi (Davis dan Newstorm, 2000).

Iklim organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Iklim ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi.

Iklim organisasi sebagai salah satu sistem sosial dipengaruhi oleh lingkungan internal dan eksternal. Lingkungan internal meliputi: desain pekerjaan dan aplikasi teknologi, kultur organisasi dan praktek-praktek manajerial, serta karakteristik anggota. Sedangkan lingkungan eksternal meliputi lingkungan sosial dan ekonomi dimana organisasi berada. Paduan lingkungan eksternal dan internal tersebut akan mempengaruhi kepuasan kerja, produktivitas dan pertumbuhan organisasi.

Davis (2001) mengungkapkan bahwa iklim organisasi memiliki ciri-ciri organisasi yang penting, dimana dapat dirumuskan beberapa unsur organisasi, untuk mengukur iklim organisasi yaitu dengan mengukur:

1. Kualitas Kepemimpinan, yaitu kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan suatu

tindakan pada diri seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu yang di praktikkan oleh pimpinan terhadap karyawannya.

2. Kepercayaan, yaitu kepercayaan yang diberikan pimpinan kepada karyawannya dalam menjalankan pekerjaan di perusahaan tersebut.
3. Komunikasi, yaitu proses transfer informasi serta pemahamannya dari komunikasi ke atas, ke bawah, ke samping dalam suatu organisasi.
4. Tanggung Jawab, yaitu sikap yang ada pada pimpinan dan karyawan terhadap kepemilikan perusahaan serta tugas-tugas yang dikerjakan.
5. Imbalan yang Adil, yaitu upah yang diberikan pada karyawan sesuai dengan pengharapan mereka yakni perkerjaan yang dihasilkan, keterampilan dan standar pengupahan komunitas.
6. Kesempatan, yaitu suatu peluang yang diberikan karyawannya untuk meningkatkan prestasi kerjanya.
7. Pengendalian, yaitu suatu tindakan yang dilakukan oleh pimpinan agar perusahaan atau organisasi terkontrol dengan baik sehingga tidak mengalami kerugian.

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata dasar 'motif' yang memiliki arti kebutuhan, keinginan atau pendorong dalam diri seseorang. Ini bisa diartikan sebagai proses atau tindakan menginspirasi orang untuk mencapai tujuan. Pada latar belakang tujuan pekerjaan ada beberapa faktor psikologis yang memotivasi perilaku masyarakat atau karyawan diantaranya:

1. Kepuasan kerja
2. Pencapaian / *achievement*
3. Kebutuhan ekonomi
4. Nilai menghormati

Motivasi individu dipengaruhi oleh faktor biologis, intelektual, sosial dan emosional. Motivasi adalah aspek multi,

yang kita tidak dapat dengan mudah menentukan motivasi, intrinsik kekuatan pendorong yang juga dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal.

Motivasi (2019) dikatakan sebagai faktor dalam diri untuk pembentukan suatu niatan dalam melakukan aktivitas. Maka alasan mengenai adanya motivasi bagi karyawan sangatlah penting. Beberapa alasan di antaranya:

- Sebagai peningkatan retensi karyawan yang secara natural memiliki niatan untuk bekerja secara maksimal dengan hasil yang terbaik.
- Meringankan tugas perusahaan sebagai karyawan yang membantu pengerjaan tugas di dalam perusahaan saat jam operasional harian berlangsung.
- Mendorong kreativitas karyawan sangatlah membutuhkan energy dan komitmen. Dua hal tersebut merupakan cara efektif yang muncul dari diri masing-masing karyawan. Dengan harapan perusahaan dapat berkembang dengan baik.

Menurut S.P. Hasibuan (2005:143), menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegirahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Kadarisman (2013: 275) motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa. Organisasi akan berhasil melaksanakan program-programnya bila orang-orang yang bekerja dalam organisasi dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya masing-masing. Dalam melaksanakan tugas tersebut, para karyawan perlu diberikan arahan dan dorongan sehingga potensi yang ada dalam dirinya dapat diubah

menjadi kinerja kerja yang menguntungkan organisasi.

Peningkatan kualitas sumber daya pegawai menjadi sangat urgen dan perlu dilakukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme. Sasaran dari pengembangan kualitas sumber daya pegawai adalah untuk meningkatkan kinerja operasional pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan. Selain itu, kualitas sumber daya pegawai yang tinggi akan bermuara pada lahirnya komitmen yang kuat dalam penyelesaian tugas-tugas rutin sesuai tanggung jawab dan fungsinya masing-masing secara lebih efisien, efektif, dan produktif.

Karyawan merupakan aset sumber daya perusahaan yang paling penting. karena sumber daya manusia adalah yang menjalankan operasi sebuah perusahaan. agar karyawan dapat bekerja dengan baik maka dibutuhkan sebuah pendorong yaitu sebuah motivasi.

METODE PENELITIAN

Desain pada penelitian ini termasuk dalam jenis deskriptif analitik kualitatif. Penelitian ini berdasarkan pada pertimbangan bahwa data sekunder bukan hanya jadi alternatif sumber bahan, tetapi dapat juga menjadi sumber data utama dan data sekunder telah melalui proses analisis yang baik.

Adapun data yang digunakan hanya berupa data sekunder, yang bersifat kualitatif dengan metode pengumpulan data melalui studi kepustakaan (*library research*) meliputi buku, dokumen dan literatur yang telah ada sebelumnya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN **Pengaruh *Self Actualization* terhadap Motivasi Kerja**

Aktualisasi diri disebut juga dengan self actualization ini ialah suatu kebutuhan

seseorang individu di dalam menggunakan, dan juga mengembangkan serta juga kemudian memanfaatkan potensi, dan bakat serta juga kapasitas yang dipunyai untuk kemudian menghasilkan serta juga mewujudkan dirinya sesuai dengan keinginannya. Definisi aktualisasi diri ialah suatu keinginan seseorang di dalam menggunakan seluruh kemampuan dirinya untuk kemudian mencapai apapun yang mereka mau serta dapat/bisa dilakukan (*pendidikan.co.id*).

Dalam buku yang berjudul *Hierarchy of Needs* dinyatakan oleh seorang ahli jiwa yakni Abraham Maslow itu memakai istilah aktualisasi diri atau self actualization ini sebagai suatu kebutuhan serta juga pencapaian tertinggi dari diri seorang manusia.

Menurut Maslow (1987) aktualisasi diri merupakan penggunaan dan pemanfaatan secara penuh bakat, kapasitas dan potensi yang dimiliki oleh manusia untuk memenuhi kebutuhan diri tersebut. Proses aktualisasi adalah perkembangan atau penemuan jati diri dan berkembang suatu potensi yang dimiliki oleh manusia.

Manusia yang beraktualisasi dimotivasi oleh metakebutuhan yang berorientasi pada penyesuaian kehidupan individu dengan kecenderungan-kecenderungan aktualisasi diri yang unik dan ditujukan untuk meningkatkan pengalaman yang mengarah pada pertumbuhan dalam diri, kreativitas adalah kualitas menonjol di aktualisasi diri, bahwa orang-orang yang mengaktualisasikan diri dan kebutuhan yang digambarkan pada hierarki piramidal nya deskriptif, sebagai lawan secara eksplisit dinyatakan dalam hal bagaimana pemenuhan manusia muncul (Maslow, 1987). Aktualisasi diri akan berubah sejalan dengan perkembangan hidup seseorang, ketika mencapai usia tertentu

(adolensi) seseorang akan mengalami pergeseran aktualisasi diri dari fisiologis ke psikologis (Arianto, 2009).

Aktualisasi diri merupakan kemampuan individu untuk menggali dan mengembangkan segenap potensi yang dimiliki untuk menjadi diri sendiri dan untuk meningkatkan kualitas hidupnya dengan mengembangkan sifat-sifat serta potensi individu sesuai dengan keunikannya yang ada untuk menjadi kepribadian yang utuh.

Adanya dorongan dan harapan dari terbentuknya aktualisasi diri karyawan dapat digambarkan dengan bagaimana setiap karyawan mendapat pengakuan dan lebih dihargai ketika karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang diyakini seteralah beraktualisasi diri, contohnya seperti mendapatkan penghargaan dan akhirnya kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*) melalui memoptimalkan kemampuan dan potensi yang dimiliki sehingga dapat meningkatkan dan mendorong motivasi kerja semakin tinggi.

Pengaruh *Soft Skill* terhadap Motivasi Kerja

Permintaan dunia kerja terhadap kriteria calon pekerja dirasa semakin baik dunia kerja tidak hanya memprioritaskan pada kemampuan akademik *Hard Skill* yang tinggi saja, akan tetapi juga memperhatikan kecakapan dalam hal nilai-nilai yang melekat pada seseorang atau sering dikenal dengan aspek *Soft Skill*. Kemampuan ini dapat disebut juga dengan kemampuan non teknis yang tentunya memiliki peran tidak kalah pentingnya dengan kemampuan akademik.

Permintaan dunia kerja terhadap kriteria calon pekerja dirasa semakin tinggi saja. Dunia kerja tidak hanya memprioritaskan pada kemampuan akademik (*hard skills*) yang tinggi saja,

tetapi juga memperhatikan kecakapan dalam hal nilai-nilai yang melekat pada seseorang atau sering dikenal dengan aspek *soft skills*. Kemampuan ini dapat disebut juga dengan kemampuan non teknis yang tentunya memiliki peran tidak kalah pentingnya dengan kemampuan akademik.

Kegagalan membangun kerjasama antar individu dan memberdayakan pengetahuan, umumnya bukan disebabkan oleh kendala pengetahuan teknik. Penyebab utama kegagalan ini adalah rendahnya keterampilan komunikasi antar individu, serta lemahnya kemampuan individu memanfaatkan alat-alat dan metode untuk mengelola pekerjaannya. Keseluruhan kemampuan itulah yang disebut dengan *soft skill* (2014:2).

Soft skill adalah keterampilan sosial untuk berinteraksi dengan orang lain dan mengelola pekerjaannya. *Soft skill* dikembangkan dari nilai-nilai, prinsip-prinsip, serta diterapkan dalam bentuk keterampilan, yang mencakup keterampilan berkomunikasi, bernegosiasi, menjual, melayani pelanggan, pemecahan masalah, dan lain-lain. *Soft skill* menjadi sarana untuk menerapkan *hard skill*, yaitu keahlian teknis dan pengetahuan konsep teoritis. *Soft skill* tidak dapat menggantikan *hard skill*. Namun, *soft skill* akan memberdayakannya sehingga dapat diterapkan secara optimal.

Soft skill dapat bermanfaat bagi siapa saja, baik dalam bisnis maupun kehidupan sosial. Manfaat terbesar *soft skill* adalah untuk mendukung profesional peningkatan nilai ekonomis melalui kemampuannya membuat produk dan jasa terbaik, merancang proses bisnis paling efisien, memperbesar pangsa pasar, dan meningkatkan nilai perusahaan (2019).

Soft skill dikembangkan untuk diri pribadi dan orang lain melalui interaksi antarpribadi. Keterampilan berinteraksi antar pribadi yang tidak dibarengi keterampilan membangun diri sendiri, menjadikan seseorang lebih banyak bergantung pada orang lain, baik secara emosional maupun dalam menunaikan tanggung jawabnya. Keterampilan ini bisa dikuasai melalui aktivitas latihan dan pengulangan.

Sumber daya manusia memegang peranan paling penting dalam menentukan kemajuan sebuah organisasi, termasuk bangsa dan negara. Suatu bangsa menjadi maju bukan disebabkan karena dimilikinya kekayaan alam berlimpah, melainkan karena sumber daya manusianya yang handal dan mampu membangun karakter masyarakatnya agar memiliki *soft skills* yang tinggi.

Saat ini semakin disadari pentingnya *soft skills* dalam mencapai keberhasilan baik bagi diri pribadi, organisasi, perusahaan, maupun bangsa dan negara. Istilah *soft skills* adalah istilah sosiologis yang berkaitan dengan EQ (*Emotional Intelligence Quotient*), kumpulan karakter kepribadian, rahmat sosial, komunikasi, bahasa, kebiasaan pribadi, keramahan, dan optimisme yang menjadi ciri hubungan dengan orang lain.

Permintaan dunia kerja terhadap criteria calon pekerja dirasa semakin tinggi saja. Dunia kerja tidak hanya memprioritaskan pada kemampuan akademik (*hard skills*) yang tinggi saja, tetapi juga memperhatikan kecakapan dalam hal nilai-nilai yang melekat pada seseorang atau sering dikenal dengan aspek *soft skills*. Kemampuan ini dapat disebut juga dengan kemampuan non teknis yang tentunya memiliki peran tidak kalah pentingnya dengan kemampuan akademik.

Dengan mempunyai *soft skills* membuat keberadaan seseorang akan

semakin terasa ditengah masyarakat. Keterampilan akan berkomunikasi, keterampilan emosional, keterampilan berbahasa, keterampilan berkelompok, memiliki etika dan moral, santun dan keterampilan spiritual.

Menurut Prastiwi, secara umum *soft skills* diartikan sebagai kemampuan di luar kemampuan teknis dan akademis, yang lebih mengutamakan kemampuan intra dan interpersonal (2011: 3).

Soft skills merupakan kunci menuju hidup yang lebih baik, sahabat lebih banyak, sukses lebih besar, dan kebahagiaan yang lebih luas.

Menurut Ilah Sailah (2008), terdapat 10 atribut *soft skills* yang akan banyak berperan di dunia kerja, yaitu : (1). Inisiatif. (2). Integritas. (3). Berfikir kritis. (4). Kemauan untuk belajar. (5). Komitmen. (6). Motivasi untuk meraih prestasi. (7). Antusias. (8). Kemampuan berkomunikasi. (9). Handal (*reliable*). (10). Berkreasi. Dengan memiliki *soft skills*, setiap individu akan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitarnya dan tanggap terhadap kondisi dan situasi sekitarnya sehingga dapat berfikir, berucap dan bertindak sesuai dengan norma yang berlaku di masyarakat dimana seseorang hidup dan juga di lingkungan kerjanya.

Pada dasarnya *soft skills* merupakan kemampuan yang sudah melekat pada diri seseorang, tetapi dapat dikembangkan dengan maksimal dan dibutuhkan dalam dunia pekerjaan sebagai pelengkap dari kemampuan *hard skills*.

Aribowo dan Ilah Sailah (2008:17) mengemukakan bahwa: "*Soft Skill* adalah keterampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (termasuk dengan dirinya sendiri). Atribut *Soft Skill* dengan demikian meliputi nilai yang dianut, motivasi, perilaku, kebiasaan, karakter dan sikap. Atribut *Soft Skill* ini

dimiliki oleh setiap orang dengan kadar yang berbeda-beda, dipengaruhi oleh kebiasaan berfikir, berkata, bertindak dan bersikap. Namun, atribut ini dapat berubah jika yang bersangkutan mau merubahnya dengan cara berlatih membiasakan diri dengan hal-hal yang baru”.

Hamida (2012:144) menyatakan bahwa “*soft skill* dapat diamati melalui unjuk kerja, seperti kemampuan berbicara yang mencerminkan ide dan informasi, ataupun menjelaskan suatu topik dengan jelas, mudah dalam memahami topik yang belum dikenal, mampu berinteraksi dan bekerja secara kooperatif dalam kelompok. Seseorang dengan penguasaan *soft skill* yang baik akan mencerminkan kemampuan yang melebihi dari kapasitas sebagai tenaga kerja”.

Kemampuan ini muncul dikarenakan yang bersangkutan secara mandiri mampu menggerakkan proses-proses internal untuk terus belajar berusaha, dan menemukan sesuatu yang memberi keuntungan bagi pekerjaannya ataupun bagi pengembangan diri. Sehingga dengan demikian, *soft skill* penting untuk dikuasai karena diperlukan oleh seseorang untuk mengembangkan dirinya dalam melakukan pekerjaan.

Dari berbagai definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya *soft skill* merupakan kemampuan yang sudah melekat pada diri seseorang, tetapi dapat dikembangkan dengan maksimal dan dibutuhkan dalam dunia pekerjaan sebagai pelengkap dari kemampuan *Hard Skill*. Keberadaan antara *Hard Skill* dan *Soft Skill* sebaiknya seimbang, seiring, dan sejalan.

Menurut Widiastuti (2014: 152), *soft skills* sebagai kemampuan seseorang untuk memotivasi diri dan menggunakan inisiatifnya, mempunyai pemahaman tentang apa yang dibutuhkan untuk dilakukan dan dapat dilakukan dengan

baik, berguna untuk mengatasi persoalan kecil yang muncul secara tiba-tiba dan terus dapat bertahan apabila problem tersebut belum terselesaikan. Meskipun *soft skills* merupakan karakter yang melekat pada diri seseorang dan butuh kerja keras untuk mengubahnya namun *soft skills* bukan sesuatu yang stagnan, kemampuan ini dapat dioptimalkan dengan pelatihan dan diasah dengan pengalaman kerja. Konsep *soft skill* merupakan pengembangan dari konsep yang selama ini dikenal dengan istilah kecerdasan emosional (*emotional intelligence*). *Soft skill* merupakan kemampuan di luar kemampuan teknis dan akademis yang lebih mengutamakan kemampuan intrapersonal dan interpersonal.

Soft skills adalah kunci penting yang dapat membantu seseorang dalam mengembangkan kemampuan dan memaksimalkan kinerja, baik dalam hal personal dan interpersonal secara khusus maupun juga secara umum.

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Motivasi Kerja

Iklim organisasi merupakan faktor penting yang menentukan kehidupan suatu organisasi. Iklim organisasi menjadi salah satu faktor yang menentukan kepuasan dan motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu menciptakan iklim organisasi yang kondusif dan mendukung merupakan salah satu cara paling efektif untuk meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja yang selanjutnya menjadi faktor pendorong keberhasilan sebuah organisasi

Iklim organisasi adalah keadaan, kondisi dan karakteristik lingkungan tempat bekerja yang menjadi ciri khas sebuah organisasi yang terbentuk dari sikap, perilaku dan kepribadian seluruh anggota organisasi. Iklim organisasi merupakan sebuah konsep yang

menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan anggotanya selama mereka beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi.

Iklim organisasi upakan produk akhir dari perilaku sekelompok orang yang berada dalam suatu organisasi. Iklim organisasi juga dapat dipandang sebagai kepribadian organisasi karena sifat-sifat lingkungan kerja hanya dirasakan dan memengaruhi perilaku para anggota di dalamnya dan iklim organisasi tersebut terbentuk karena adanya kegiatan-kegiatan di dalam organisasi (*kajianpustaka.com: 2018*).

Denison dalam Shadur et, all, (2009) menyatakan iklim organisasi sebagai suatu set dari sifat-sifat terukur (*measurable properties*) dari lingkungan kerja yang dirasakan/dilihat secara langsung atau tidak langsung oleh orang yang hidup dan bekerja dilingkungan tersebut dan diasumsikan mempengaruhi motivasi dan perilaku mereka. Iklim organisasi dapat memberikan suatu dinamika kehidupan didalam organisasi dan sangat berpengaruh terhadap sumber daya manusianya.

Elemen-elemen seperti sikap, nilai-nilai serta motif-motif yang dimiliki seorang individu mempunyai peranan penting dalam proses konseptual iklim organisasi. Selain itu iklim organisasi dirasakan sebagai suatu yang bermanfaat bagi kebutuhan individu, misalnya iklim yang memperhatikan kepentingan pegawai; mantar pegawai adanya hubungan yang harmonis dan berorientasi pada prestasi, maka dengan demikian dapat diharapkan bahwa tingkat perilaku karyawan atau pegawai yang mengarah pada tujuan kebutuhan dan memotivasi pribadi itu tinggi. Menurut Litwin & Stringer (1968) dalam Denison (2006), iklim organisasi meliputi aspek-aspek seperti struktur organisasi (*Structural*),

tanggung jawab (*responsibility*) dan penghargaan (*reward*).

Iklim organisasi (Pace dan Paules, 1998), mempengaruhi perilaku seseorang pekerja yaitu mempengaruhi cara hidupnya, kepada siapa dia berhubungan, siapa yang dia sukai, bagaimana kegiatan kerjanya, apa yang ia ingin capai, dan bagaimana cara dia menyesuaikan diri dengan organisasi. Bahkan iklim kerja jauh lebih penting mempengaruhi perilaku seseorang dalam bekerja daripada keterampilan atau teknik-teknik yang dimilikinya.

Iklim organisasi penting untuk menjelaskan motivasi kerja karena ia berhubungan dengan kepuasan kerja pegawai. Dalam teori motivasi "Dua Faktor" dari Herzberg, menyatakan bahwa iklim organisasi (kondisi/iklim kerja) merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan kepuasan karyawan atau sebagai salah satu faktor yang membuat karyawan merasa puas atau merasa tidak puas (Gibson dkk, 1998).

Walaupun sudah jelas bahwa iklim organisasi itu dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja, namun dalam kenyataannya iklim organisasi seringkali tidaklah memperoleh perhatian besar dan khusus dari organisasi maupun perusahaan.

Menurut Herzberg dalam Siagian (2002), bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja disebabkan oleh dua faktor: yaitu faktor intrinsik, dimana daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing karyawan. Sedangkan yang kedua faktor ekstrinsik yaitu faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Faktor ekstrinsik ini mencakup: Administrasi dan kebijakan perusahaan, penyeliaan, gaji, hubungan antar pribadi, dan lingkungan kerja/iklim organisasi. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja,

terdapat faktor lingkungan kerja atau iklim organisasi.

Wirawan (2007:121) mendefinisikan Iklim organisasi sebagai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi.

Lussier (2005:486) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya.

Menurut Davis (2001) ada dua aspek yang penting yang harus diperhatikan dalam iklim organisasi, yaitu tempat kerja itu sendiri dan perlakuan yang diterima dari manajemen. Karyawan merasakan bahwa iklim organisasi tertentu menyenangkan bila mereka melakukan sesuatu yang berguna yang memberikan kemanfaatan pribadi. Dengan demikian, iklim organisasi yang diciptakan memegang peranan penting dalam kemampuan organisasi menciptakan tujuannya. Iklim organisasi adalah iklim manusia di dalam, dimana para anggota organisasi melakukan pekerjaan mereka. Iklim organisasi merupakan sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan anggotanya selama mereka beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi (Davis dan Newstorm, 2000).

Iklim tidak dapat dilihat bahkan disentuh, tetapi dapat dipastikan bahwa iklim itu ada. Pengertian ini dapat digunakan dalam sebuah organisasi yang terdiri individu-individu, berkumpul dan melakukan aktivitas dalam rangka tercapainya tujuan. Maka keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh semua

unsur yang membentuk iklim organisasi tersebut. Beberapa instrumen telah dikembangkan untuk mengukur iklim organisasi dan instrumen tersebut secara khas mengidentifikasi sejumlah unsur.

Iklim organisasi sebagai salah satu sistem sosial dipengaruhi oleh lingkungan internal dan eksternal. Lingkungan internal meliputi: desain pekerjaan dan aplikasi teknologi, kultur organisasi dan praktek-praktek manajerial, serta karakteristik anggota. Sedangkan lingkungan eksternal meliputi lingkungan sosial dan ekonomi dimana organisasi berada. Paduan lingkungan eksternal dan internal tersebut akan mempengaruhi kepuasan kerja, produktivitas dan pertumbuhan organisasi (*theorymana jemendanorganisasi.blogspot.com*: 2015).

Iklim organisasi merupakan suatu kondisi atau sebuah keadaan lingkungan tempat seseorang bekerja atau melakukan aktivitas yang jadi suatu ciri khas pada suatu entitas/perusahaan yang tercipta dari sebuah sikap, perilaku dari keseluruhan anggota entitas. Iklim organisasi juga suatu konsep yang mendeskripsikan bagaimana kondisi internal lingkungan organisasi yang telah dirasa oleh anggotanya sepanjang mereka melakukan aktivitas agar tergapainya sebuah maksud entitas. Hal ini juga sebuah faktor utama dalam penentuan kehidupan suatu organisasi.

Selain itu, menurut Asep Saepuloh, Aunurrahman (2016), iklim organisasi dapat dikatakan sebagai faktor yang menentukan kepuasan dari para anggota pekerja. Oleh sebab itu untuk perbaikan iklim organisasi ialah sebuah cara yang sangat tepat untuk peningkatan rasa kepuasan dan motivasi para pekerja disebuah entitas guna menggapai kesuksesan untuk maksud entitas itu.

Pengaruh Self Actualization, Soft Skill dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja

Masalah motivasi kerja karyawan adalah merupakan salah satu hal yang menarik untuk dibahas karena dibalik kesuksesan suatu perusahaan terdapat perjuangan besar dari setiap karyawan.

Kinerja perusahaan sangatlah berkaitan dengan faktor internal dan eksternal perusahaan. Semua hal termasuk sumber daya manusia, retensi dan produksi harus dikelola dengan baik untuk mencapai kinerja (produktivitas) yang optimal.

Kinerja (produktivitas) kerja merupakan aset berharga yang dihasilkan oleh karyawan yang termotivasi untuk memberikan nilai besar bagi perusahaan. Motivasi dari karyawan ini berguna untuk tetap menjalankan dan mempertahankan eksistensi perusahaan. Setiap perusahaan akan merugi jika tidak memperhatikan topik mengenai pengaruh motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Beberapa organisasi maupun perusahaan mengalami kegagalan dalam memahami betapa pentingnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Bahkan ketika mereka minim memahami pentingnya motivasi, mereka tidak memiliki keterampilan dan pengetahuan untuk menyediakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mendorong motivasi karyawan.

Tugas penting dari manajemen adalah membangun antusiasme diantara karyawan untuk melaksanakan yang terbaik dari kemampuan mereka. Oleh karena itu peran pemimpin dibutuhkan disini untuk membangkitkan minat dalam presentasi karyawan dalam pekerjaan mereka.

Motivasi menempati tempat yang penting dan posisinya berada dalam proses manajemen secara keseluruhan. Motivasi diperlukan karena sifat manusia yang membutuhkan semacam pancingan, dorongan atau insentif untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik.

Motivasi bertindak sebagai teknik untuk meningkatkan kinerja karyawan yang bekerja pada tingkat yang berbeda. Motivasi karyawan adalah salah satu fungsi yang setiap manajer harus melakukan bersama dengan fungsi manajerial lainnya. Seorang manajer harus berfungsi sebagai teman dan motivator dari bawahannya.

Karyawan yang termotivasi cenderung akan lebih bersifat produktif dibandingkan dengan karyawan non-termotivasi. Banyak perusahaan yang mengaku kesulitan untuk memotivasi karyawannya, namun hal ini memang seperti lebih mudah diucapkan daripada dilakukan. Setiap karyawan memiliki kesukaan dan kebutuhan masing-masing, sehingga mereka juga memiliki motivasi yang berbeda satu sama lain (*halopsikolog.html*).

Motivasi dianggap sangat penting untuk dapat menunjang kinerja karyawan. Motivasi dalam perusahaan bertujuan untuk membangun semangat kerja pada diri para karyawan sehingga dapat bekerja dengan secara teratur dan maksimal.

Pamela dan Oloko (2015) menyatakan bahwa motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan.

Chukwuma dan Obiefuna (2014) Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan dan keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak.

Salah satu penyebab turunnya kinerja karyawan dalam suatu instansi/organisasi, dikarenakan adanya

ketidaksesuaian antara tingkat kemampuan (*soft skill* dan *hard skill*) yang dimiliki oleh para karyawan, dengan perkembangan kebutuhan dan dinamika permasalahan yang dihadapi oleh dunia kerja yang semakin kompetitif.

Satu dari sekian hal penting yang harus perusahaan perhatikan dalam melaksanakan dan mengelola fungsi manajemen adalah bagaimana cara dalam mengelola suatu sumber daya manusia agar dapat terjadi peningkatan dalam tingkat efisiensi dan efektifitas bekerja. Tingkat kesuksesan juga dapat dilihat dari apa yang telah digapai dan dicapai oleh para karyawannya, oleh karena itu perusahaan dominan menuntut agar para pekerja dapat memberikan hasil kinerja yang signifikan karena baik ataupun buruknya hasil dari pekerja sangat mempengaruhi pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara luas dan keseluruhan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu kebutuhan aktualisasi diri. Menurut Maslow dalam Feist & Feist (2010) kebutuhan aktualisasi diri mencakup pemenuhan diri, sadar akan semua potensi diri, dan keinginan untuk menjadi sekreatif mungkin.

Individu yang memiliki kebutuhan aktualisasi diri tinggi akan berpengaruh terhadap motivasi kerjanya. Hal tersebut ditunjukkan melalui salah satu aspek kebutuhan aktualisasi diri, yaitu keinginan untuk membantu dalam masalah-masalah kemanusiaan dengan melibatkan empati dan afeksi yang kuat serta mendalam yang disebut sebagai minat social (Siswandi, 2002). Minat sosial, yaitu menggambarkan ketertarikan sosial, perasaan kemasyarakatan, atau perasaan satu dengan semua orang, dan juga mempunyai sikap menyayangi orang lain (Maslow dalam Feist & Feist, 2010).

Adapun sumber daya manusia memegang peranan paling penting dalam menentukan kemajuan perusahaan ataupun organisasi. Suatu organisasi dapat menjadi maju karena memiliki sumber daya manusia yang handal dan mampu membangun karakter individunya agar memiliki *soft skills* yang tinggi.

Soft skills merupakan salah satu kunci penting yang dapat membantu seseorang dalam mendorong motivasi. Baik dalam hal personal dan interpersonal, secara khusus maupun juga secara umum.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja para pekerja yang bekerja di perusahaan, yakni iklim organisasi. Iklim tersebut ialah sebuah pandangan dari anggota individu atau kelompok organisasi agar tetap mempunyai hubungan dengan organisasi terkait apa yang ada saat ini ataupun sudah berlangsung dilingkup internal organisasi secara terus-menerus, sehingga mampu berdampak ke sikap serta sifat organisasi maupun performa anggota yang telah berada di dalam organisasi tersebut. Menyadari akan betapa iklim organisasi sangat mempunyai partisipasi yang signifikan kepada tiap individual dalam organisasi, dan diujungnya hendak berdampak pada motivasi kerja karyawan. Maka sangat perlu adanya pengertian yang baik terhadap iklim organisasi ini.

Motivasi dalam bekerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kondusif. Karyawan akan merasakan *passionate* dengan apa yang mereka kerjakan berkat adanya ketertarikan terhadap motivasi kerja. Tanpa adanya ketertarikan terhadap pekerjaan sehari-hari, karyawan bisa merasa "lepas" dari target perusahaan secara keseluruhan sehingga mengurangi kualitas kerja. Karyawan akan bekerja seadanya demi tidak dipecat. Karyawanpun menjadi cepat merasa puas dan tanpa sadar bekerja

dengan menerapkan level di bawah kemampuan mereka, padahal sebenarnya mampu melakukan lebih.

Terciptanya iklim yang kondusif bisa meningkatkan kinerja pegawai atau pekerja yang maksimal. Beberapa unsur yang bisa tercipta iklim organisasi yakni mendapatkan kesempatan promosi berdasar prestasi yang telah dihasilkan atau adanya sebuah penghargaan dan kekompakan dalam melakukan suatu pekerjaan.

Oleh karena itu, iklim organisasi bisa dikatakan sebuah karakteristik organisasi yakni ditinjau dari anggotanya ialah bukan sebuah iklim organisasi yang aktual melainkan sebagai sebuah pengamatan dan persepsi karyawan mengenai kondisi organisasi pada waktu tertentu. Terciptanya iklim organisasi yang kondusif dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, baik dalam bekerja sendiri maupun bekerja secara kelompok.

Suatu iklim organisasi secara kondusif serta dinamis ini dipengaruhi oleh atasan perusahaan dan dibantu oleh para pengawainya dalam suatu organisasi. Sebuah organisasi yakni sebuah perusahaan, kepemimpinan bos bisa meningkatkan dan berpengaruh pada mutu perusahaan, pengaruh kepemimpinan seorang bos tidak semata wayang hanya sebagai bentuk perintah ataupun intruksi, melainkan lebih ke memotivasi dan pemicu untuk memberi inspirasi kepada para pengawainya sehingga inisiatif dan niat sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan dapat dilakukan secara optimal dalam meningkatkan kinerjanya. Hal ini karena para karyawan membutuhkan seseorang atasan yang tidak berperilaku menggerakkan, mengertak bahkan mengins-truksikan terlebih menyuruh, namun bisa memberikan contoh yang

dapat dijadikan panutan dan sifat keteladanannya.

Iklim organisasi merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan kepuasan karyawan atau sebagai salah satu faktor yang membuat karyawan merasa puas atau merasa tidak puas dalam bekerja. Dengan terbentuknya iklim organisasi yang kondusif, maka karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya, sehingga menumbuhkan motivasinya dalam bekerja (2014:1-14).

Menurut Asep Saepuloh, Aunurrahman (2016), iklim organisasi merupakan sebuah bagian dari pandangan anggota organisasi individu ataupun kelompok serta secara tetap melakukan hubungan terhadap organisasi tentang apakah yang terdapat ataupun yang telah berlangsung dilingkungan internal organisasi secara terus-menerus, yang punya pengaruh aksi serta sikap entitas dan bagaimana capaian performa anggotanya dalam sebuah organisasi. Hal tersebut sangat utama untuk dijadikan perhatian sebagai bentuk menentukan strategi terhadap pimpinan dan pekerja, maupun untuk kebijakan lainnya. Khususnya dalam rangka upaya peningkatan motivasi pekerja untuk mencapai hasil yang maksimal.

Motivasi ialah sebuah pemberian atau timbulnya sebuah motif, atau hal-hal keadaan lainnya yang bisa menciptakan timbulnya motif, sehingga motivasi kerja dapat diartikan sebagai segala hal yang dapat menciptakan suatu perasaan semangat atas dorongan kerja yang diberikan, serta bisa mempengaruhi perasaan kuat ataupun tidak adanya motivasi kerja seseorang dalam melakukan kerjanya sehingga dapat menentukan besar atau kecil sebuah prestasi. Motivasi juga merupakan karakteristik dari psikologis terhadap sebuah aktifitas manusia dalam memberi sebuah kontribusi antara lain seperti

jenjang komitmen seseorang termasuk juga unsur-unsur yang menyebabkan, mempertahankan ataupun menyalurkan sebuah perilaku dari seseorang manusia dalam proses tekadnya untuk tercapainya suatu harapan tertentu. Agenda kegiatan yang dimaksud merupakan sebuah aktifitas dengan memiliki tujuan untuk terpenuhinya harapan seseorang atau individu.

Berdasarkan Siagian (2011), motivasi kerja dijadikan sebagai bentuk upaya daya dorong seseorang agar dapat memberikan sebuah kontribusi terbaiknya demi keberhasilannya sebuah organisasi untuk mencapai suatu tujuannya, definisi bahwa akan tercapainya suatu tujuan organisasi yang memiliki artian di mana tercapainya akan tujuan pribadi dari para anggota organisasi yang terkait.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik simpulan bahwa *self actualization*, *soft skill* dan iklim organisasi memiliki peranan dan hubungan erat dengan motivasi kerja. Dimana pada era globalisasi saat ini peran dan dukungan suatu organisasi sangatlah penting terutama dalam mengelola dan menghadapi permasalahan SDM yang mempunyai dampak terhadap peningkatan motivasi kerja.

Saran

Berdasarkan pembahasan pada bagian sebelumnya dan simpulan yang telah dikemukakan, maka dapat diperoleh saran *self actualization*, *soft skill* dan iklim organisasi saling berhubungan dan saling mempengaruhi. Oleh karena itu perlu adanya pemeliharaan, pengembangan dan peningkatan faktor *self actualization*, *soft skill* dan menciptakan iklim organisasi yang kondusif sehingga diharapkan akan mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan, yang pada akhirnya diharapkan

dapat mendorong meningkatkan kinerja kerja baik individu maupun organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham H. Maslow, (1954) *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row.
- Abraham H. Maslow.1970. *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row Publisher.
- Aunurrahman. (2016). *Belajar dan Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.
- B.Uno, H. (2015). *Model Pembelajaran Menciptakan Proses Belajar Mengajar yang Kreatif dan Efektif*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Arlina. 2018. anditianr.blogspot.com/2017/06/hard-skills-dan-soft-skills-dalam-dunia.html?m=1. Diakses tanggal 14 Juni. 2021.
- Arianto. 2009. *Teori Kebutuhan*. Jakarta: PT. Prenhalindo.
- Bambang Sumarsono. 2022. *Adakah Pengaruh Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan?*, halopsikolog.com. Diakses pada tanggal 7 April 2022.
- Brian Aprinto, SPHR, Dkk. 2014. *Pedoman Lengkap Soft Skill kunci sukses dalam karier, bisnis, dan kehidupan pribadi*. Jakarta : PPM manajemen.
- Darman. 2015. *Teori-Teori Manajemen dan Organisasi*. Theorymanajemendanorganisasi.blogspot.com.
- Davis, Keith dan Newstrom. (2001). *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi ketujuh, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- _____.2019. *Pentingnya Membangun Motivasi Kerja Karyawan*. Gaji.id.html. Diakses tanggal 20 Mei 2022.
- Denison, D. R. (2006). *White is the difference between organizational culture and organizational climate?a native's point of view on a decade of praradigma wars*. The

- Academy of management review, Vol. 21 No. 3 P. 619-654.
- Feist, G. J., & J. F. (2010). Teori Kepribadian, Edisi 7. Jakarta: Salemba Humanika.
- H. Hadari Nawawi. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Cetakan ke-7. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Hamida. "Peningkatan Soft skills Tanggung Jawab dan Disiplin Terintegrasi Melalui Pembelajaran Praktik Patiseri". Jurnal Pendidikan Karakter, Universitas Negeri Yogyakarta Vol.1 No.2, Juni 2012.
- Hardi, Utomo, *Kontribusi Soft Skill Dalam Menumbuhkan Jiwa Kewirausahaan*, Jurnal.steama.ac.id. Diakses tanggal 22 April 2022.
- Hasibuan, S.P Malayu. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Illah Sailah. (2008). Pengembangan Soft Skills di Perguruan Tinggi. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi.
- Kadarisman, M. 2013. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Lussier, N Robert, 2005. *Human Relations in Organization Applications and skill Building*. New York: Mc Graw Hill.
- Mamanua, Ribka S., Florence Daicy Jetti Lengkong dan Sonny Rompas. "Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Motivasi Kerja Aparatur Birokrasi (suatu studi di Kantor Walikota Manado)". *JURNAL ADMINISTRASI PUBLIK*. Vol 3, No 004 (2014):1-14.
- Omifolaji, V. 2010. Nigerian Woman in the Diaspora in Pursuit of Self – actualization: A Case Study of Three Women in Britanian, USA and Australia. *Practice Reflexions*, 5(1): 17 – 29.
- Pace, R. Wayne dan Faules, Don F. (1998). "Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan", terjemahan Deddy Mulyana, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pamela, A. O., & Oloko. (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *Journal of Human Resource Studies* 5 (2).
<https://pendidikan.co.id/pengertian-aktualisa-si-diri/>. Diakses pada tanggal 8 April 2022.
- Prastiwi, W. Y. 2011. Pengembangan Softskill, Hard Skill dan Life Skill Peserta Didik Dalam Menghadapi Era Globalisasi. www.infodikdas.com/. Diakses pada 20 maret 2022.
- Puryana,P., Dea Ayu. 2014. Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja sebagai Kontributor dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja (Survey pada salah satu kantor pelayanan public di kota bandung. SMART – Study & Managemen Research. Vol XI, No.1: 9-19.
- Robbins, S. P. & Mary,C. 2009. *Management* (Tenth Edition). Pearson Education, Inc. New Jersey. (Terjemahan Sabran, B. & Devri B. P. 2010). Manajemen (Edisi Kesepuluh). Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, P. Stephen dan Mary Coulter. 2010. *Manajemen* (Edisi Kesepuluh), diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani. Jakarta: Erlangga.

- Shadur, M. A, et al. (2009). *The relationship Between Organizational Climate and Employee Perceptions of Involvement*. Group & Organization Management, Vol. 24, No. 4, P. 479-503.
- Siswandi, P. M. (2002). Kematangan Kepribadian Pada Aktivist Gerakan Mahasiswa Dari Perspektif Kebutuhan Aktualisasi Diri (Sebuah Studi Kasus Pada Aktivist Gerakan Mahasiswa Front Perjuangan Pemuda Indonesia). *Anima*, 17(3), 257-269.
- Siagian Sondang P., 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Rineka Cipta .
- Sondang P. Siagian. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Susanto, T. 2012. *Soft Skill Sukses di Dunia Kerja*. Jakarta: PT Suka Buku.
- Tanti Widiastuti, dkk. 2014. *Soft Skill Sebagai Upaya Peningkatan Kualitas Layanan Satu Pintu di Kota Semarang*. JAM:Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol 12, No 1. Malang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi : Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat.