

Hubungan antara Kemampuan Kognitif dan Kebutuhan Berprestasi dengan Performansi Kerja di Perusahaan Alat Berat

Siti Mulyani
Fakultas Psikologi
Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta

Abstract : This study was aimed to test empirically the correlation of intellectual ability and need achievement with performance. This hypothesis posed in this study were: 1) there is a correlation between of intellectual ability and need achievement with performance; 2) there is a correlation of intellectual ability with performance; 3) there is a correlation of need achievement with performance.

This study involved 16 subjects of parts sales service in Heavy Equipment Company of Jakarta. Data Intelligence, need achievement and performance was found from personnel data in organization

Based on regression analysis concluded that 1) there was a significantly correlation between intellectual ability and need achievement with performance, 2) there was no a correlation between intellectual ability with performance, 3) there was a significantly positive correlation between need achievement with performance.

Keywords: intellectual ability, need achievement and performance

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empirik hubungan antara kemampuan intelektual dan kebutuhan berprestasi dengan performansi kerja. Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah 1) Ada hubungan antara kemampuan intelektual dan kebutuhan berprestasi dengan performansi kerja, 2) Ada hubungan positif antara kemampuan intelektual dengan performansi kerja, 3) Ada hubungan positif antara kebutuhan berprestasi dengan performansi kerja

Subjek penelitian sebanyak 16 orang *Parts Sales Service* di perusahaan distributor alat berat di Jakarta. Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan data sekunder, yang terdiri a) performansi kerja, b) hasil tes inteligensi; c) hasil tes EPPS yang terkait dengan aspek dorongan berprestasi pada individu, yaitu *achievement*, *order* dan *endurance*

Berdasarkan analisis regresi disimpulkan bahwa 1) ada hubungan yang signifikan antara kemampuan intelektual dan kebutuhan berprestasi dengan performansi kerja; 2) Tidak ada hubungan antara kemampuan intelektual dengan performansi kerja; 3) ada hubungan positif yang signifikan antara kebutuhan berprestasi dengan performansi kerja.

Kata kunci : kemampuan intelektual, kebutuhan berprestasi , performansi kerja

Pendahuluan

Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh performansi yang diperlihatkan oleh karyawannya, terutama karyawan yang langsung berhubungan dengan pelanggan karena sumber pendapatan perusahaan sangat tergantung dari berapa banyaknya pelanggan yang menggunakan

produk atau jasa yang dihasilkan perusahaan. Pekerjaan menjual atau memasarkan barang atau jasa yang sering disebut dengan wiraniaga atau *salesman* merupakan pekerjaan yang mendapat perhatian khusus karena *salesman* yang menjadi ujung tombak perusahaan, karena tugasnya adalah memasarkan produk atau jasa yang dihasilkan perusahaan.

Performansi *salesman* diukur berdasarkan target penjualan yang telah dicapai sesuai target yang telah ditentukan perusahaan. Keberhasilan *salesman* dalam menjual produk akan meningkatkan pendapatan perusahaan. Guna meningkatkan performansi kerja karyawan secara efektif perlu kiranya organisasi mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi performansi kerja karyawan. Sekarang ini masih banyak dipahami, kalau performansi kerja karyawan jelek berarti karyawan tidak punya kemampuan atau keterampilan untuk mengerjakan pekerjaannya, padahal ada banyak faktor yang berpengaruh terhadap performansi kerja (Istiono, 2006)

Sackett dkk (1998) yang melakukan penelitian mengenai kemampuan dan kepribadian sebagai prediktor keberhasilan performansi kerja. Penelitian ini dilakukan dengan subjek *salesman* dengan pertimbangan *salesman* merupakan bidang pekerjaan yang sangat dinamis, dan dibutuhkan kemampuan yang sangat spesifik, karena *salesman* harus mampu meyakinkan konsumen tentang produk yang ditawarkan. Penelitian tentang wiraniaga juga pernah dilakukan oleh Freyne dan Greinger (2000) mengenai pengaruh *self management* terhadap performansi kerja wiraniaga. Penelitian ini lebih memfokuskan pada faktor yang mempengaruhi performansi berdasarkan perspektif individu terutama yang berkaitan dengan kemampuan kognitif dan kebutuhan berprestasi *salesman*.

Schermerhorn dkk (2001) menggambarkan performansi kerja dari sudut pandang bagaimana performansi itu dibentuk. Mereka berpendapat bahwa untuk memahami performansi kerja dengan lebih mendalam harus dipahami bahwa performansi adalah hasil dari kombinasi kemampuan yang berkaitan dengan pekerjaan, beberapa bentuk dukungan organisasi dan usaha yang dilakukan oleh individu sendiri.

Cascio (1998) mendefinisikan performansi terkait dengan tiga hal yaitu pencapaian prestasi yang dilakukan karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan padanya, bagaimana menentukan ukuran keberhasilan dalam menjalankan tugasnya dan memberikan penilaian terhadap kemajuan yang sudah dicapai dalam menjalankan tugasnya secara periodik. Penilaian performansi menurut Moorhead dan Griffin (1995) adalah suatu proses yang dilakukan oleh manajer untuk mengevaluasi perilaku kerja karyawan yang diukur dan dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan; melakukan pencatatan hasil yang telah dicapai dan mengkomunikasikan hasilnya pada karyawan.

Tujuan penilaian performansi adalah memberikan informasi tentang perilaku kerja yang dapat digunakan untuk memberikan umpan balik, penentuan *reward*, pelatihan dan pengembangan dan perencanaan kepegawaian (Moorhead dan Griffin, 1995). Umpan balik yang disampaikan pada karyawan bertujuan agar karyawan mengetahui posisinya dalam pandangan organisasi dibandingkan dengan karyawan yang lain dan untuk menilai dan memutuskan besarnya *reward*.

Menurut Smith (dalam Reggio, 2003) ada dua kriteria untuk pengukuran performansi yaitu pengukuran performansi kerja yang objektif dan subjektif. Kriteria performansi yang objektif dan subjektif kadang-kadang juga disebut kriteria performansi “*hard*” dan “*soft*”. Kriteria performansi objektif meliputi aspek performansi kerja yang kuantitatif, seperti jumlah unit yang diproduksi, jumlah uang yang dihasilkan oleh wiraniaga, atau jumlah waktu yang dibutuhkan untuk memproses suatu informasi. Kriteria performansi objektif seringkali mengarah dan digunakan untuk melihat produktivitas. Performansi subjektif digunakan untuk mengukur inisiatif karyawan, usaha karyawan, kerjasama yang sulit diukur dengan performansi objektif. Penelitian ini lebih difokuskan pada performansi objektif yaitu penilaian *salesman* dalam pencapaian target.

Penilaian performansi dapat dilakukan oleh beberapa penilai diantaranya penyelia, teman kerja, klien atau pelanggan atau tingkat manajer. Banyak perusahaan masih menunjuk penyelia untuk bertanggung jawab pada penilaian performansi karyawan, namun sistem penilaian yang bersifat *multirater* (banyak penilai) mulai banyak digunakan. Dalam perkembangannya beberapa perusahaan juga menggunakan format penilaian-diri, tujuannya untuk memberikan penghargaan pada karyawan untuk aktif berperan dalam pengembangan diri mereka sendiri (Bernadin dan Russell, 1998).

Schmidt dkk (dalam Bodreau dkk, 2001) mengatakan bahwa kemampuan berpikir dapat digunakan sebagai prediktor performansi kerja. Kemampuan kognitif secara umum memprediksikan performansi kerja sesuai dengan jabatan dan kondisi pekerjaannya. Kemampuan kognitif terutama memprediksikan kemampuan belajar dan penguasaan pengetahuan pekerjaan. Persyaratan pengetahuan pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan cenderung dibutuhkan keduanya, tetapi tidak semua pengetahuan pekerjaan atau tugas pekerjaan sama sulitnya. Validitas kemampuan umum atau inteligensi (*g* faktor) dalam memprediksikan performansi kerja dijumpai oleh kompleksitas pekerjaan (Kuncel dkk, 2004).

Menurut Glueck (1978) ada perbedaan kemampuan dan bakat. Kemampuan adalah ketrampilan yang dimiliki seseorang. Bakat adalah potensi ketrampilan yang dimiliki seseorang yang belum dikembangkan. Ada bermacam-macam kemampuan yang dikategorikan sebagai berikut (a) kemampuan mekanik, (b) kemampuan koordinasi motorik, (c) kemampuan mental yaitu inteligensi umum, penalaran atau logika, kemampuan verbal dan kemampuan numerik, (d) kemampuan kreativitas yaitu kemampuan musik dan kesenian, kemampuan psikofisik, penilaian keindahan. Dalam penelitian ini kemampuan yang digunakan sebagai variabel adalah kemampuan mental yang disebut sebagai kemampuan kognitif.

Aspek lain yang tidak kalah pentingnya dalam memprediksikan performansi kerja adalah kebutuhan berprestasi. Individu yang memiliki kebutuhan berprestasi (*nAch*) tinggi akan berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang sulit, mempertahankan standar yang tinggi, dan mau bekerja mencapai sasaran, merespon kompetisi secara positif, mau terus berusaha karyawan mencapai hasil yang sangat baik (Moorhead & Griffin, 1995).

Moorhead dan Griffin (1995) mengatakan bahwa motivasi merupakan faktor penting dalam organisasi karena bersama dengan *ability* dan lingkungan kerja menentukan performansi.

Seorang karyawan harus mau melakukan pekerjaan (*motivation*), mampu melakukan pekerjaan (*ability*) dan membutuhkan bahan dan peralatan untuk melakukan pekerjaan (*enviromental*) untuk mencapai prestasi yang tinggi (*performance*).

Menurut Murray (dalam Moorhead dan Griffin, 1995) tiap kebutuhan mempunyai dua komponen yaitu (a) *direction* menyatakan bahwa orang atau objek yang diharapkan memuaskan kebutuhan. Jika anda merasa lapar mencari tempat untuk makan yang mewakili secara langsung kebutuhan tersebut ;(b) *intensity* menggambarkan pentingnya kebutuhan. Jika anda sangat lapar, perlu mendapatkan rumah makan yang sangat baik ; jika anda hanya agak lapar intensitasnya mungkin agak rendah

Kebutuhan berprestasi menurut McClelland (Robbins dan Judge, 2007) adalah dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil. Beberapa individu memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil. Mereka lebih berjuang untuk memperoleh pencapaian pribadi daripada memperoleh penghargaan. Mereka memiliki keinginan untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien daripada sebelumnya, hal tersebut menggambarkan kebutuhan berprestasi. Hasil penelitian McClelland menemukan bahwa individu dengan prestasi tinggi membedakan diri mereka dari individu lain karena individu yang memiliki kebutuhan berprestasi tinggi memiliki keinginan untuk melakukan hal-hal dengan lebih baik. Mereka juga mencari situasi – situasi dimana dapat mendapatkan tanggung jawab pribadi guna mencari solusi atas berbagai masalah, dapat menerima umpan balik yang cepat tentang performansinya sehingga dapat dengan mudah menentukan apakah mereka berkembang atau dapat menentukan tujuan – sasaran yang cukup menantang (Robbins dan Judge, 2007).

Dalam penelitian ini kebutuhan berprestasi diukur dengan menggunakan alat EPPS yaitu mengukur lima belas kebutuhan individu. Selain kebutuhan berprestasi (*nAch*), ada dua kebutuhan lain yang diukur untuk mencapai suatu prestasi yaitu kebutuhan untuk keteraturan (*Ord*) yang merupakan kebutuhan melakukan perencanaan dalam bekerja dan *need of endurance* yang mengukur kebutuhan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tekun dan keuletan dalam menyelesaikan masalah. Kebutuhan merupakan salah satu konsep teori Murray, yang dinyatakan sebagai suatu teori kepribadian yang penting karena kebutuhan mendorong manusia untuk bertindak atau melakukan aktivitas,

Berdasarkan teori dan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, hipotesis mayor dalam penelitian ini adalah ada hubungan antara kemampuan kognitif dan kebutuhan berprestasi dengan performansi kerja. Hipotesis minor yaitu :

1. Ada hubungan positif antara kemampuan kognitif dengan performansi kerja
2. Ada hubungan positif antara kebutuhan berprestasi dengan performansi kerja.

Metode Penelitian

Variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri atas satu variabel tergantung yaitu performansi kerja dan dua variabel bebas yaitu kemampuan kognitif dan kebutuhan berprestasi.

Subjek adalah 16 orang karyawan perusahaan alat berat yang bertugas memasarkan *sparepart*, nama jabatannya adalah *Parts Sales Service* (PSS) dengan lokasi kerja di Kantor Pusat maupun yang berlokasi di kantor cabang dengan kriteria a) tercatat sebagai karyawan dengan masa kerja minimal satu tahun, b) pendidikan minimal SLTA.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumentasi yang diperoleh dari catatan perusahaan berupa hasil performansi karyawan yang menjadi subjek penelitian, beserta hasil pengukuran kemampuan kognitif dan kebutuhan berprestasi yang dilakukan pada saat perusahaan melakukan *potential review* pada karyawan *Parts Sales Service*.

Pengumpulan data menggunakan data sekunder, yang terdiri a) performansi kerja, b) hasil tes kemampuan kognitif; c) hasil tes EPPS yang terkait dengan aspek kebutuhan berprestasi pada individu, yaitu *achievement*, *order* dan *endurance*.

Pengukuran kemampuan intelektual seseorang dilakukan dengan menggunakan tes kemampuan kognitif. Dalam penelitian ini pengukuran kemampuan kognitif menggunakan tes kemampuan kognitif yang terdiri dari tiga subtes yaitu subtes logika berpikir (DT8), subtes deret angka (NT6) dan subtes daya bayang ruang (ST7). Hasil tes yang digunakan dalam penelitian ini hanya skor rata-rata dari ketiga subtes DT8, NT6 dan ST7 yang merupakan *g* faktor yaitu mengukur kemampuan umum.

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mencari hubungan antara kemampuan kognitif dan kebutuhan berprestasi dengan performansi kerja di perusahaan alat berat di Jakarta. Hasil analisis regresi linier menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kemampuan kognitif dan kebutuhan berprestasi dengan performansi kerja ($R = 0,629$ dengan $p < 0,05$). Kemampuan kognitif dan kebutuhan berprestasi secara bersama-sama berkorelasi dengan performansi kerja. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sackett dkk (1998) kemampuan dan kepribadian sebagai prediktor keberhasilan performansi kerja.

Hipotesis penelitian yang menyatakan adanya hubungan yang positif antara kemampuan kognitif dengan performansi kerja ditolak ($r = 0,81$; $p > 0,05$). Hasil korelasi antara kebutuhan berprestasi dengan performansi kerja menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara kebutuhan berprestasi dengan performansi kerja ($r = 0,359$; $p < 0,05$). Sumbangan efektif kebutuhan berprestasi adalah 12,888%, yang berarti kebutuhan berprestasi berperan 12,888% pada performansi kerja

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan teori Sackett et al (1998) yang mengatakan bahwa kebutuhan berprestasi termasuk sebagai variabel kepribadian yang memberikan beberapa dukungan untuk keberadaan suatu hubungan antara kemampuan dan kebutuhan berprestasi ketika memprediksi performansi kerja. Selanjutnya hasil beberapa meta analisis pada umumnya mendukung penggunaan pengukuran kepribadian dalam proses seleksi. Berdasarkan hasil analisis regresi antara kebutuhan berprestasi sebagai variabel kepribadian dengan performansi

kerja, menunjukkan bahwa kebutuhan berprestasi memprediksikan performansi karyawan (Sackett dkk, 1998).

Tett dan Burnett (2003) menyatakan pengukuran kepribadian dalam proses seleksi dapat memprediksikan performansi kerja. Karakter kepribadian tertentu akan memprediksikan performansi karyawan dalam pekerjaan tertentu, karena pengukuran kepribadian digunakan untuk mencocokkan antara orang dan pekerjaan, termasuk penerapan dalam pembentukan tim dan upaya menyatukan karakter kepribadian (Tett dkk dalam Tett dan Burnett 2003).

Kebutuhan berprestasi (*n-Ach*) yang diukur dengan tes EPPS menunjukkan keinginan dan usaha melakukan pekerjaan yang sulit dengan baik. Individu dengan skor tinggi pada skala ini dideskripsikan memiliki motivasi dan keinginan untuk memperoleh penghargaan dan status, sehingga ada kecenderungan dianggap mampu dan ambisius. Kebutuhan lain yang diukur dari tes EPPS adalah kebutuhan untuk keteraturan (*Ord*) yaitu mengukur kebutuhan untuk memiliki sesuatu yang direncanakan dan teratur. Individu dengan skor tinggi pada skala ini dideskripsikan sebagai terorganisir dan rapi. *Need of endurance* mengukur kebutuhan untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah dipegangnya, bekerja keras pada suatu tugas tertentu, dan berusaha menyelesaikan tugas yang dihadapinya, sehingga menjadi dapat dipercaya, mengorbankan kepentingan sendiri, dan mampu mengontrol diri. Individu dengan skor tinggi pada skala ini adalah dapat dipercaya dan bertahan dalam mengerjakan tugas (Helms dalam Sackett dkk, 1998).

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh beberapa kesimpulan.

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara kemampuan kognitif dan kebutuhan berprestasi dengan performansi kerja.
2. Tidak ada hubungan antara kemampuan kognitif dengan performansi kerja.
3. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara kebutuhan berprestasi dengan performansi kerja.

Beberapa saran yang dapat diajukan kepada institusi berkaitan dengan hasil penelitian ini:

- a. Berkaitan dengan alat yang digunakan dalam proses seleksi untuk calon *Salesman*, maka tes kemampuan kognitif diperlukan untuk melakukan *screening* awal untuk memilih calon karyawan tetapi untuk calon *salesman* skor nilainya tidak perlu terlalu tinggi karena ternyata kurang mampu memprediksikan performansi karyawan untuk jabatan *salesman*.
- b. Alat tes skala kepribadian EPPS dapat menjadi pertimbangan untuk melakukan pengukuran kepribadian, karena mampu memprediksikan performansi karyawan untuk jabatan *salesman*, terutama pada *need achievement, order dan endurance*, karena akan mengukur aspek kepribadian yang berkaitan dengan motivasi berprestasi yang diperlukan oleh *salesman* dalam menjalankan tugasnya.

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih terdapat banyak kelemahan. Salah satu kelemahannya adalah penelitian ini adalah dalam pengambilan sampel penelitian terbatas karena

itu jika akan melakukan penelitian yang sama perlu menambah sampel agar dapat memberikan hasil yang maksimal. Selain itu perlu ditambahkan faktor lain yaitu faktor dari luar individu yang berpengaruh terhadap performansi kerja karyawan antara lain iklim organisasi dan kepemimpinan, karena sumbangan efektif aspek kebutuhan berprestasi pada performansi kerja adalah 12,888%, sehingga 87,112 % ditentukan oleh faktor lain.

Pustaka Acuan

- Bernadin , H. J., dan Russel, B. (1998) *Human Resource Management : An Experiential Approach*. Singapore : McGraw Hill co Inc.
- Bodreau, J. W; Boswell, W. R; Judge, T. A & Bretz JR, R. D. (2001). Personality and Cognitif Ability as Predictors of Job Search among Employed Managers., *Personnel Psychology*, 54
- Cascio, W. F. (1998). *Applied Psychology In Human Resources Management*. 5th Edition. United State of America : Prentice Hall. International. Inc
- Freyne, C. A., dan Greinger, J. M.,. (2000). Self – Management Training For Improving Job Performance: A Field Experiment Involving Salespeople. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 85, No. 3, 361-372
- Glueck, W. F. (1978). *Personnel*. 3th Edition. Texas: Business Publication, Inc.
- Istiono, M. (2006). Hubungan Antara Kepercayaan Kepada Atasan , Persepsi Terhadap Dukungan Organisasi dan Performansi Kerja Wiraniaga. *Tesis* (tidak diterbitkan). Program Pasca Sarjana UGM, Yogyakarta
- Kuncel, N. R., Hezlett, S. A. dan Ones D. S. (2004). Academic Performance, Career Potential, Creativity and Job Performance Can One Construct Predict Them All?. *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol 86, 1. 148-161.
- Moorhead, G. & Griffin, R W. (1995). *Organizational Behavior – Managing People and Organizational*, Boston : Houghton Mifflin Company.
- Reggio, E. R. (2003). *Introduction to Industrial Organizational Psychology*. New Jersey : Prentice Hall, Pearson Education, Inc.
- Robbins, S.P & Jugde, T.A. (2007). *Organization Behavior* (terjemahan). Edisi ke 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Schermerhorn, J. R., Gardner, W.L., dan Martin, T. N. (2001). Management Dialogues : Turning on the Marginal Performer. *In the Organizational Behavior Reader*. 7th Edition. Osland, J. S., Kolb, D. A., dan Rubin, I. M. New Jersey: Prentice Hall.
- Sackett, P R., Gruys, M L ., & Ellingson, J L. (1998). Ability – Personality Interaction When Prediction Job Performance, *Journal of Applied Psychology*, 83,4, 545-536

Tett, R. P., & Burnett D, D.. (2003). A Personality Trait-Based Interactionist Model of Job Performance, *Journal of Applied Psychology*, 88,3, 500-517.