

ANALISIS DAMPAK AKTUALISASI DIRI, PENGHARGAAN, DAN KEBUTUHAN SOSIAL PADA PRESTASI KERJA KARYAWAN

Shalihah Dwi Adini¹, Rachmat Pramukty²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Email : dwiadini20@gmail.com

Abstrak: Sebuah studi atau publikasi ilmiah harus selalu mengacu pada riset terlebih dahulu yang relevan. Penelitian terlebih dahulu atau dari bidang serupa membantu mendukung konsep secara fakta keterkaitan dampak antar variabel. Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengkuantifikasi dampak pada variabel aktualisasi diri, penghargaan, dan kebutuhan sosial terhadap prestasi kerja karyawan. Dalam studi literatur ini, ada temuan tentang variabel: Aktualisasi Diri berdampak pada Prestasi Kerja, Penghargaan berdampak pada Prestasi Kerja, dan Kebutuhan Sosial berdampak pada Prestasi Kerja.

Keyword: Prestasi Kerja, Aktualisasi Diri, Penghargaan dan Kebutuhan Sosial

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Era globalisasi kontemporer, semua organisasi atau bisnis perlu saling berkompetis satu sama lain agar bisa bersaing memperebutkan predikat bisnis terbaik. Kapasitas pengembangan sumber daya manusia yang baik sangat diperlukan agar tidak ketinggalan dalam situasi seperti ini. Sebab, sumber daya manusia adalah yang melaksanakan dan mendorong kemajuan teknologi, komersial, dan lainnya. Motivasi dari atasan kepada bawahan sangat diperlukan untuk memperkuat sumber daya manusia. Masalah motivasi adalah hal yang paling mendorong seorang karyawan, dan hal ini mempengaruhi seberapa termotivasi dan antusiasnya mereka terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, setiap bisnis harus mampu membantu pencapaian tujuan bisnis dengan lebih sukses dan efektif (Hasibuan & Sukmal, 2022).

Kebutuhan utama terpenuhi, yaitu aktualisasi diri. Setelah kebutuhan dasar mereka terpenuhi, seseorang juga akan memerlukan aktualisasi diri, yang melibatkan pengakuan atas kontribusi signifikan mereka terhadap organisasi. Kepuasan individu akan dihasilkan dari kebutuhan akan aktualisasi diri. Kebutuhan akan realisasi diri berkaitan dengan nilai dan kepuasan yang dapat ditemukan dalam karier. Tuntutan akan kepuasan diri juga mencakup.

Agar para pekerja memiliki motivasi yang tinggi dan sukses dalam mencapai tujuan perusahaan, maka penghargaan merupakan imbalan adapun dibagikan industri pada mereka baik dalam bentuk fisik maupun tidak berwujud. Dengan kata

lain, pemberian penghargaan kepada karyawan dilakukan untuk meningkatkan produksi dan mempertahankan karyawan yang berkembang di industri.

Kepentingan sosial pada tingkat ketiga tidak kalah pentingnya untuk dimiliki manusia dibandingkan kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan. Kepentingan bagi kehidupan berdampingan atas masyarakat disebut dengan kepentingan sosial. Kepentingan ini bisa dipenuhi melalui kerja sama dengan anggota masyarakat lainnya karena tidak dapat dipenuhi sendiri.

Rumusan Masalah

Masalah yang akan dieksplorasi dapat dibentuk berdasarkan sejarah untuk memberikan hipotesis untuk penyelidikan tambahan, ialah:

1. Apakah Aktualisasi Diri berdampak pada Prestasi Kerja?
2. Apakah Penghargaan berdampak pada Prestasi Kerja?
3. Apakah Kebutuhan Sosial berdampak pada Prestasi Kerja?

KAJIAN TEORI

Prestasi Kerja

Prestasi kerja dapat diartikan sebagai kualitas serta kuantitas hasil yang dicapai seorang pekerja dalam melakukan tanggung jawabnya sepadan dengan yang dibagikan padanya. Oleh karena itu, prestasi kerja bisa dijelaskan bila hasil yang dicapai pekerja sesuai dengan standar yang valid pada tugas yang terlibat pada jangka periode spesifik (Hasibuan & Sukmal, 2022). Dimensi atau indikator prestasi kerja yaitu tenaga kerja umum yang terlibat mempengaruhi efektivitas kerja melalui kemampuan, keahlian, kemahiran, serta ketekunan pekerjaan. Berdasarkan Yuli (2010:89), prestasi kerja seorang karyawan ditentukan oleh kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya (Hasibuan & Sukmal, 2022).

Prestasi kerja merupakan hasil usaha individu untuk menyelesaikan pekerjaan yang dilimpahkan padanya dan dilandaskan pada usaha, keterampilan, dan keseriusan serta waktu. Dalam Hardo F.G.G Manik (2017), Hasibuan (2008), pemahaman ini menyoroti pentingnya kapasitas seseorang untuk memenuhi persyaratan pekerjaannya (Putri & Wulandari, 2021). Menurut Suprihanto (2009) dalam Hardo F.G.G Manik (2017), prestasi kerja hakikatnya ialah hasil pekerjaan individu selama jangka waktu spesifik jika dipadankan atas peluang lain, seperti standar, target, ataupun kapasitas yang sudah ditetapkan. telah ditetapkan sebelumnya dan telah disepakati bersama (Putri & Wulandari, 2021).

Prestasi kerja ialah anggapan yang diraih pekerja ketika menyelesaikan pekerjaan yang diberikan padanya berdasarkan bakat, pengalaman, keseriusan, dan waktunya (Hasibuan, 2009: 87). Prestasi kerja ialah anggapan pekerjaan seorang pekerja saat melakukan pekerjaannya sebanding pada kewajiban yang dibagikan padanya, yang diukur dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkannya

(Mangkunegara, 2001: 61) (Sutrisno, Tewel, & Sendow, 2022). Kuantitas kerja, kualitas kerja, ketergantungan, dan sikap merupakan indikator prestasi kerja pada analisis (Ranupandojo dan Suad dalam Dianingtyas, 2014: 10) (Sutrisno, Tewel, & Sendow, 2022).

Banyak peneliti telah mempelajari prestasi kerja ini sebelumnya adalah (Hasibuan & Sukmal, 2022), (Putri & Wulandari, 2021), dan (Sutrisno, Tewel, & Sendow, 2022).

Aktualisasi Diri

Aktualisasi diri atau kapasitas untuk menghasilkan sesuatu (pengetahuan dan standar teknis) yang menguntungkan untuk generasi sekarang dan masa akan datang. Seseorang mempunyai keleluasaan serta kekuatan untuk memutuskan aspek kompetensi yang disukai, dan mereka merasakan kesenangan dari profesi serta bakatnya pada tingkat aktualisasi diri ini. Tuntutan yang paling mendesak adalah aktualisasi diri. Dalam kebanyakan kasus, seseorang bertindak untuk memenuhi kebutuhan puncak ini berdasarkan kesadaran dan keinginan diri sendiri, bukan sebagai respons terhadap dukungan orang lain (Haki, 2021). Dimensi atau indikasi aktualisasi diri yaitu saat ini, semakin banyak orang yang mulai memahami konsep aktualisasi diri, yang menyatakan bahwa setiap orang memiliki potensi kemampuan terpendam yang belum berkembang sepenuhnya. Adalah umum bagi seseorang yang sedang meniti karir untuk berupaya mengembangkan potensinya secara metodis sehingga menjadi kemampuan yang efektif. Hal ini terlihat dari aktivitas peningkatan kapasitas diri yang dilakukan dengan beragam aturan, seperti menghadiri pertemuan, rapat, dan lokakarya nyata (Haki, 2021).

Aktualisasi diri merupakan dorongan manusia untuk berusaha menjadi versi terbaik dari dirinya. Berdasarkan Maslow Arinato (2010:23), aktualisasi diri ialah metode membuat seorang diri dalam mewujudkan potensi psikologis individu. Pengetahuan serta pendidikan, spesifiknya atas era kanak-kanak, akan membantu atau menghambat aktualisasi diri. Proses aktualisasi diri akan berkembang seiring dengan kemajuan kehidupan seseorang. Perubahan dalam aktualisasi diri seseorang akan terjadi pada tingkat fisiologis dan psikologis ketika mencapai usia tertentu (remaja) (Hasibuan & Sukmal, 2022). Handoko (2012: 256) mengutip teori Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow yang berpendapat bahwa manusia memiliki kebutuhan bawaan dan universal sejak lahir. Persyaratan ini diurutkan dari yang paling tidak penting hingga yang paling penting. Sebelum kebutuhan pada tingkat berikutnya muncul, kebutuhan yang paling rendah dan mendesak harus dipenuhi. Hierarki kebutuhan individu Abraham Maslow menempatkan aktualisasi diri pada urutan teratas. Jika ingin sukses, aktualisasi diri sangatlah penting dan memiliki biaya tetap (Hasibuan & Sukmal, 2022).

Tohardi (2015:317) mengartikan dorongan aktualisasi diri sebagai kepentingan pribadi akan mengenali serta meningkatkan seluruh kapasitas serta keterampilan

dimilikinya, untuk mengungkapkan kepribadiannya secara lebih komprehensif, dan membentuk pribadi akan diraih. Pemuasan kepentingan sosial dan aktualisasi diri bisa menaikkan loyalitas dan produktivitas pekerja. Kepuasan individu akan dihasilkan dari kebutuhan akan aktualisasi diri (Oktavia, 2022). Tingkat kelima dari hierarki kebutuhan Maslow adalah aktualisasi diri. Setelah memenuhi empat keinginan pertama yang tercantum di bawah ini, seseorang masih memerlukan aktualisasi diri, yang melibatkan pengakuan atas kontribusinya yang signifikan terhadap perusahaan. Aktualisasi diri adalah proses di mana seseorang mewujudkan hasrat, kreativitas, dorongan untuk berkembang, kapasitas tanggung jawab, dan kemandirian (Oktavia, 2022).

Banyak peneliti telah mempelajari aktualisasi diri ini sebelumnya adalah (Haki, 2021), (Hasibuan & Sukmal, 2022), dan (Oktavia, 2022).

Penghargaan

Penghargaan merupakan insentif yang diberikan kepada pekerja untuk mendorong produksi yang tinggi. Imbalan adalah insentif finansial yang dikaitkan dengan kemampuan untuk meningkatkan produktivitas karyawan guna mendapatkan keunggulan kompetitif (Hasibuan & Sukmal, 2022). Menurut Nawawi (1999: 317), konsistensi internal, daya saing eksternal, kontribusi pegawai, dan administrasi harus menjadi landasan ketika mengevaluasi kebijakan kompensasi. Keadilan internal, juga dikenal sebagai konsistensi internal, membandingkan kontribusi berbagai posisi atau tingkat keahlian dalam suatu perusahaan terhadap pencapaian tujuan organisasi (Hasibuan & Sukmal, 2022).

Selain perlunya aktualisasi diri, Maslow menekankan perlunya penghargaan sebagai langkah praktis yang dilakukan bisnis ketika menyerahkan penghargaan pada pekerja yang sudah memperlihatkan kinerja tanggung jawab. Penghargaan merupakan bujukan finansial yang dikaitkan dengan peningkatan produktivitas pekerja guna memperoleh keunggulan kompetitif (Oktavia, 2022). Piagam atau hadiah uang tunai merupakan bentuk pengakuan yang dapat diterima. Ada perusahaan yang memberikan penghargaan kepada karyawan setianya dengan memberikan penghargaan sehingga menjadi contoh yang baik bagi pekerja lainnya. Tujuan organisasi memberikan penghargaan ini adalah untuk memberi penghargaan kepada karyawan atas kerja keras mereka guna memotivasi mereka untuk berusaha lebih keras lagi (Oktavia, 2022).

Penghargaan adalah insentif yang diberikan pemberi kerja kepada anggota staf atas pekerjaan yang telah mereka selesaikan, baik insentif intrinsik maupun ekstrinsik (Putri & Wulandari, 2021). Dimensi atau indikasi dari hal ini dimaksudkan bahwa dengan kompensasi yang cukup, individu akan mampu meningkatkan produktivitas, memiliki dorongan yang kuat untuk unggul dalam pekerjaannya, dan mampu bersaing untuk mencapai keseimbangan antara tujuan individu dan tujuan

perusahaan. Sebab, di sisi lain, apresiasi yang positif juga bisa menjadi kebutuhan masyarakat bagi pekerja untuk mencapai tingkat prestasi kerja yang layak di masa depan (Putri & Wulandari, 2021).

Banyak peneliti telah mempelajari penghargaan ini sebelumnya adalah (Hasibuan & Sukmal, 2022), (Oktavia, 2022), dan (Putri & Wulandari, 2021).

Kebutuhan Sosial

Kebutuhan akan cinta, persahabatan, rasa memiliki suatu kelompok, dan kekeluargaan dianggap sebagai tuntutan sosial, sedangkan pengelompokan formal, kegiatan yang diselenggarakan oleh organisasi, dan acara peringatan diterapkan (Sutrisno, Tewal, & Sendow, 2022). Dari segi indikator kebutuhan, faktor sosial yang dimasukkan dalam penelitian ini antara lain: keinginan untuk didapat bagi individu di komunitas kawasan anda tempati dan bekerja; kepentingan untuk merasa bahwa kebutuhan Anda dihormati karena Anda menghargai diri sendiri sebagai pribadi (Sutrisno, Tewal, & Sendow, 2022).

Kebutuhan sosial mencakup kepentingan atas cinta serta kesenangan pada interaksi antar pribadi, serta pemenuhan dan perasaan diterima dalam komunitas dengan rasa kekeluargaan, persahabatan, dan kasih sayang. "Kebutuhan sosial secara teoritis adalah kebutuhan akan kasih sayang, persahabatan, pentingnya menjadi bagian dan diterima oleh suatu kelompok, serta kekerabatan sosial, sedangkan dalam praktiknya adalah kelompok formal, kegiatan yang disponsori perusahaan, dan acara peringatan," klaim Handoko (2015: 258) (Oktavia, 2022). Mayoritas individu pada lembaga mencari pertemanan, rasa kekeluargaan, dan penerimaan dari rekan-rekan mereka sebelum bertindak dengan cara yang menjunjung tinggi standar dan nilai-nilai di tempat kerja mereka. Seseorang dapat menemukan pemahaman, pergaulan, dan solidaritas terkait pekerjaan dalam kelompok ini. Motivasi individu mungkin berasal dari persahabatan dan kolaborasi rekan kerja (Oktavia, 2022).

Kita tidak diragukan lagi memerlukan persyaratan sosial dalam kehidupan sosial. Kebutuhan sosial adalah kebutuhan yang terhubung dengan dunia luar atau orang lain. Manusia memerlukan berbagai kebutuhan sosial untuk bertahan hidup. Hubungan antar manusia atau antar organisasi menjadi pusat dari keinginan ini. Oleh karena itu, kebutuhan sosial merupakan kebutuhan yang dapat menumbuhkan jiwa sosial seseorang, sehingga mampu mengembangkan rasa kebersamaan dan solidaritas yang kuat serta menjadi manusia yang berhasil menyesuaikan diri dengan situasi baru dan diterima dalam masyarakat (Hasibuan & Sukmal, 2022). Oleh karena itu, meningkatkan moralitas adalah manfaat lain dari bersekolah. Individu wajib bertindak sesuai standar serta prinsip mengatur seseorang karena mereka adalah makhluk sosial yang bermoral. Misalnya, para pendidik akan memberikan pengetahuan bahwa jika kita menerapkan keyakinan kepercayaan tepat, kita dapat terbebaskan dari kejahatan sosial terdapat di masyarakat kita (Hasibuan & Sukmal, 2022).

Banyak peneliti telah mempelajari kebutuhan sosial ini sebelumnya adalah (Hasibuan & Sukmal, 2022), (Oktavia, 2022), dan (Sutrisno, Tewel, & Sendow, 2022).

Tabel 1
Penelitian terdahulu yang relevan

No	Author (tahun)	Hasil Riset terdahulu	Persamaan dengan artikel ini	Perbedaan dengan artikel ini
1	(Haki, 2021)	Aktualisasi Diri serta Kompensasi berdampak pada Prestasi Kerja.	Aktualisasi Diri berdampak pada Prestasi Kerja.	Kompensasi berdampak pada Prestasi Kerja.
2	(Herizal & Nur, 2020)	Aktualisasi Diri, Penghargaan, serta Kebutuhan Sosial berdampak pada Prestasi Kerja.	Aktualisasi Diri, Penghargaan, serta Kebutuhan Sosial berdampak pada Prestasi Kerja.	-
3	(Hasibuan & Sukmal, 2022)	Aktualisasi Diri, Penghargaan, serta Kebutuhan Sosial berdampak pada Prestasi Kerja.	Aktualisasi Diri, Penghargaan, serta Kebutuhan Sosial berdampak pada Prestasi Kerja.	-
4	(Oktavia, 2022)	Aktualisasi Diri, Penghargaan, serta Kebutuhan Sosial berdampak pada Prestasi Kerja.	Aktualisasi Diri, Penghargaan, serta Kebutuhan Sosial berdampak pada Prestasi Kerja.	-
5	(Syahfauzi & Nurwanti, 2021)	Aktualisasi Diri, Penghargaan, serta Kebutuhan Sosial berdampak pada Prestasi Kerja.	Aktualisasi Diri, Penghargaan, serta Kebutuhan Sosial berdampak pada Prestasi Kerja.	-
6	(Leni, 2022)	Aktualisasi Diri serta Kebutuhan Sosial berdampak pada Prestasi Kerja.	Aktualisasi Diri serta Kebutuhan Sosial berdampak pada Prestasi Kerja.	-

7	(Putri & Wulandari, 2021)	Jaminan Sosial, Penghargaan, serta Kebutuhan Sosial berdampak pada Prestasi Kerja.	Penghargaan serta Kebutuhan Sosial berdampak pada Prestasi Kerja.	Jaminan Sosial berdampak pada Prestasi Kerja.
8	(Sutarya, Purwanti, & Setianingsih, 2021)	Aktualisasi Diri serta Penghargaan berdampak pada Prestasi Kerja.	Aktualisasi Diri serta Penghargaan berdampak pada Prestasi Kerja.	-
9	(Sutrisno, Tewel, & Sendow, 2022)	Aktualisasi Diri, Penghargaan, serta Kebutuhan Sosial berdampak pada Prestasi Kerja.	Aktualisasi Diri, Penghargaan, serta Kebutuhan Sosial berdampak pada Prestasi Kerja.	-
10	(Utami & Magdalena, 2020)	Aktualisasi Diri serta Beban Kerja berdampak pada Prestasi Kerja.	Aktualisasi Diri berdampak pada Prestasi Kerja.	Beban Kerja berdampak pada Prestasi Kerja.

METODE PENULISAN

Dengan menggunakan metode penilaian kualitatif dan penelitian kepustakaan, karya tulis ini selesai. Meneliti ide dan korelasi antara variabel menggunakan buku cetak dan jurnal dari perpustakaan serta publikasi online seperti Scholar Google, Mendeley, dan sumber internet lainnya.

PEMBAHASAN

Beberapa publikasi utama yang terkait dengan Tinjauan Pustaka ini yang didasarkan pada kajian teoritis ialah:

1. Pengaruh Aktualisasi Diri terhadap Prestasi Kerja

Prestasi kerja sangat dipengaruhi oleh kebutuhan aktualisasi diri. Menurut Maslow, ada lima kebutuhan mendasar manusia yang bersatu membangun kedudukan kepentingan yang bisa memacu dorongan karyawan agar lanjut berkembang, khususnya keinginan Aktualisasi Diri. Tingkat kebutuhan teratas menurut teori Maslow adalah terpenuhinya, yaitu kebutuhan aktualisasi diri. Setelah memenuhi empat kebutuhan pertama yang tercantum di bawah ini, seseorang juga memerlukan aktualisasi diri, yang mencakup pengakuan atas kontribusinya yang signifikan terhadap perusahaan. Kinerja karyawan diharapkan meningkat dan

bermanfaat bagi organisasi jika kebutuhan ini dapat dipenuhi oleh pemberi kerja (Hasibuan & Sukmal, 2022).

Aktualisasi diri berdampak pada prestasi kerja dimana karyawan yang teraktualisasi diri akan mampu memaksimalkan kemampuan yang dimiliki saat ini, melakukan upaya ekstra, dan melampaui apa yang diharapkan pada satu organisasi ataupun instansi. Oleh karena itu, semakin baik kinerja karyawan dalam instansi tersebut, yang pada akhirnya membantu organisasi atau instansi mencapai tujuannya, maka organisasi atau instansi tersebut dapat memenuhi tuntutan karyawannya untuk mengaktualisasikan diri. Karyawan dapat berkinerja lebih baik di tempat kerja jika mereka dapat mengaktualisasikan dirinya di sana. Kebutuhan akan aktualisasi diri adalah salah satu keinginan penting individu akan membangun kedudukan kepentingan dan bisa menaikkan insentif pekerja agar lanjut bekerja dengan baik, sehingga aktualisasi diri dapat berdampak pada kinerja karyawan (Sutarya, Purwanti, & Setianingsih, 2021).

Kebutuhan aktualisasi mempunyai dampak baik juga relevan pada produktivitas pekerja. Ketika kebutuhan aktualisasi diri seorang karyawan dipenuhi, mereka dapat memaksimalkan keterampilan yang melekat pada diri mereka dan bersemangat untuk melakukan lebih dari apa yang diperlukan untuk memberikan kinerja yang solid atau tindakan yang melampaui apa yang diperlukan untuk mencapai kesuksesan. Oleh karena itu, semakin institusi dapat mendukung kebutuhan karyawan untuk beraktualisasi diri, maka akan bertambah rapih hasil kinerja karyawan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai hingga tujuan institusi dapat terpenuhi. Temuan analisis kini mengkomodasi analisis lebih dulu oleh Shasha serta Maria (2018) serta Andhani (2013), menemukan bahwasanya aktualisasi diri memiliki dampak besar pada prestasi kerja pada tingkat yang lebih rendah (Sutrisno, Tewel, & Sendow, 2022).

Aktualisasi diri berdampak pada prestasi kerja, kini searah atas pemabahasan yang dilakukan oleh : (Hasibuan & Sukmal, 2022), (Sutarya, Purwanti, & Setianingsih, 2021), dan (Sutrisno, Tewel, & Sendow, 2022).

2. Pengaruh Penghargaan terhadap Prestasi Kerja

Dengan kata lain, pemberian penghargaan ditujukan untuk menaikkan hasil serta prestasi kerja serta memegang teguh pekerja yang berkinerja tinggi untuk tetap bertahan di industri. Penghargaan ialah balasan telah dibagikan berbentuk materi maupun tidak materi dibagikan industri pada pekerjanya untuk bisa beroperasi dengan motivasi tinggi serta berprestasi untuk mencapai tujuan industri (Hasibuan & Sukmal, 2022).

Kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh penghargaan yang dibagikan pada industri. Penghargaan adalah insentif dibagikan organisasi pada pekerjanya baik dalam bentuk materi maupun bukan materi agar mereka bisa bekerja dengan motivasi yang tinggi serta sukses menggapai tujuan organisasi, kata lain

pemberian penghargaan bertujuan untuk meningkatkan hasil kerja dan mempertahankan pekerja yang berkinerja baik di perusahaan. Pemberian hadiah dimaksudkan untuk menginspirasi karyawan agar bekerja lebih keras dan menciptakan motivasi, yang akan membantu mereka bekerja lebih baik sesuai dengan tugas mereka dan bahkan mungkin melampaui tujuan yang telah ditetapkan secara organisasi (Sutarya, Purwanti, & Setianingsih, 2021).

Prestasi kerja berdampak positif serta relevan pada kebutuhan penghargaan. Para pembuat kebijakan harus lebih memperhatikan pekerja untuk memastikan bahwa penghargaan diberikan secara adil, tepat waktu, dan dengan cara yang benar sehingga pekerja juga terdorong untuk bekerja lebih efektif dan bahkan bersedia untuk melakukan upaya tambahan untuk menghasilkan prestasi kerja. Selain itu, para pekerja juga terdorong untuk bekerja lebih efektif dan bahkan bersedia untuk melakukan upaya tambahan untuk menghasilkan prestasi kerja yang lebih efektif. Penemuan analisis ini mendukung analisis lain dilakukan oleh Desriana, Waluyo, serta Widayanto (2014) Kurniawati, Erma, serta Sutopo (2016), menemukan hubungan yang substansial antara reward dan prestasi kerja. Sebagian dari penelitian ini mendapatkan bahwasanya penghargaan mempunyai dampak yang substansial pada prestasi kerja (Sutrisno, Tewel, & Sendow, 2022).

Penghargaan berdampak pada prestasi kerja, kini searah atas pemabahasan yang dilakukan oleh : (Hasibuan & Sukmal, 2022), (Sutarya, Purwanti, & Setianingsih, 2021), dan (Sutrisno, Tewel, & Sendow, 2022).

3. Pengaruh Kebutuhan Sosial terhadap Prestasi Kerja

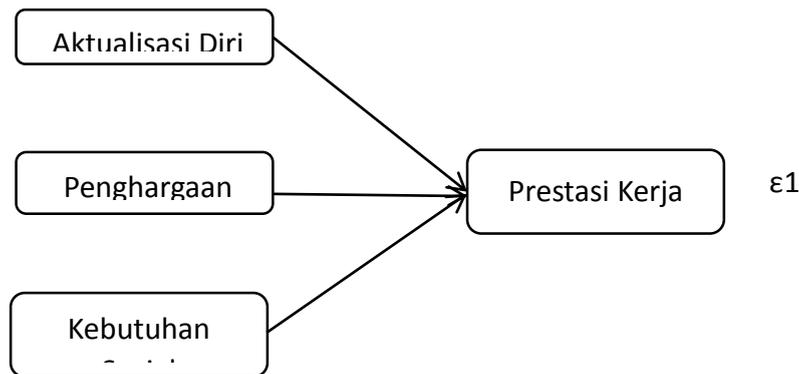
Tempat kerja menyadari kebutuhan sosial, termasuk mempunyai hubungan baik dengan rekan kerja. Secara teoritis, keinginan sosial mencakup keinginan akan kekerabatan, hubungan, cinta, persahabatan, interaksi, kasih sayang, rasa memiliki, dan penerimaan oleh suatu komunitas. Oleh karena itu, bisa dijelaskan bahwasanya kebutuhan sosial suatu perusahaan mempunyai pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan (Hasibuan & Sukmal, 2022).

Prestasi kerja hampir tidak dipengaruhi oleh kebutuhan sosial. Kebutuhan sosial ini sebenarnya berhubungan dengan hubungan yang terjalin antara rekan kerja dan atasan dalam skenario khusus ini, baik secara vertikal maupun horizontal. Kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan dalam kelompok tertentu, serta pertemanan ialah contoh-contoh tuntutan sosial (Bangun, 2012). Temuan penelitian ini berlawanan dengan penelitian lain yang dilaksanakan oleh Yonanda, Susilo, serta Prasetya (2016) Arlita serta Arianto (2021), menemukan bahwasanya kebutuhan sosial memiliki dampak besar terhadap kinerja, memiliki dampak besar pada seberapa baik anda bekerja (Sutrisno, Tewel, & Sendow, 2022).

Kebutuhan sosial berdampak pada prestasi kerja, kini searah atas pembahasan yang dilakukan oleh : (Hasibuan & Sukmal, 2022) dan (Sutrisno, Tewel, & Sendow, 2022).

Kerangka Konseptual

Kerangka kerja yang dikembangkan dari penelitian ini meliputi:



Gambar 1
Kerangka Konseptual

Aktualisasi Diri, Penghargaan, dan Kebutuhan Sosial berdampak pada Prestasi Kerja. Selain itu terdapat variabel yang berdampak yaitu:

- a) x_4 : Kompensasi (Haki, 2021)
- b) x_5 : Jaminan Sosial (Putri & Wulandari, 2021)
- c) x_6 : Beban Kerja (Utami & Magdalena, 2020)

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berikut ini dapat disimpulkan dari informasi dalam pembahasan teori diatas:

1. Aktualisasi Diri berdampak pada Prestasi Kerja
2. Penghargaan berdampak pada Prestasi Kerja
3. Kebutuhan Sosial berdampak pada Prestasi Kerja

Saran

Karena ada tambahan faktor penting memengaruhi prestasi kerja selain aktualisasi diri, penghargaan, dan kebutuhan sosial. Menjadi hasil temuan yang dibahas diatas, artikel ini menyimpulkan bahwa diperlukan penelitian tambahan. Ada elemen lain yang memengaruhi seberapa baik prestasi kerja karyawan. Diantara topik yang dibahas dalam artikel ialah kompensasi, jaminan sosial, dan beban kerja.

Bibliography

- Haki, U. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Kebutuhan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Guru Di MA Al-Khairiyah Pontang Kabupaten Serang. *Jurnal Valuasi*, 10.
- Hasibuan , I., & Sukmal, J. (2022). Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi diri, Penghargaan dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT.Perkebunan Nusantara III Kebun Eantauprapat. *Kapital: Jurnal Ilmu Manajemen* , 1-10.
- Herizal, & Nur , M. (2020). PENGARUH KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI, PENGHARGAAN DAN KEBUTUHAN SOSIAL TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT.PEGADAIAN (persero) CABANG SIGLI. *Vol 2*, 53-63.
- Leni, S. (2022). PENGARUH KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI DAN KEBUTUHAN SOSIAL TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN PINRANG. *DECISION :Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 128-134.
- Oktavia, S. (2022). PENGARUH KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI, PENGHARGAAN DAN KEBUTUHAN SOSIAL TERHADAP PRESTASI PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN BANGUN PURBA. *Hirarki : Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 745-762.
- Putri, B. A., & Wulandari, S. (2021). PENGARUH JAMINAN SOSIAL, PENGHARGAAN DAN KEBUTUHAN SOSIAL TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR BUPATI DELI SERDANG. *Jurnal Bisnis Not Volume : V No. 2*, 140-148.
- Sutarya, A. I., Purwanti , R. S., & Setianingsih, W. (2021). PENGARUH KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI DAN PENGHARGAAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI (Suatu Studi pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Ciamis). *BUSINEES MANAGEMENT AND ENTREPRENEURSHIP JOURNAL* , 97-106.
- Sutrisno, N. C., Tewel, B., & Sendow, G. M. (2022). ANALISIS PENGARUH KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI, PENGHARGAA, DAN KEBUTUHAN SOSIAL TERHADAP PRESTASI KERJA DOSEN FAKULTAS PERTANIAN UNIVERSITAS SAM RATULANGI MANADO. *Jurnal EMBA*, 627-637.
- Syahfauzi, K., & Nurwanti. (2021). PRESTASI KERJA : AKTUALISASI DIRI, PENGHARGAAN, DAN KEBUTUHAN SOSIAL. *E-JURNAL MANAJEMEN TSM*, 123-134.
- Utami, R. S., & Magdalena, M. (2020). Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sumatera Barat. *osf.io*, 1-15.