

## **PENERAPAN MOTIVASI EXISTENCE, RELATIONSHIP, GROWTH (ERG) TERHADAP KINERJA KARYAWAN: STUDI PADA KARYAWAN RUMAH SAKIT ARI CANTI UBUD**

**Putu Ari Pertiwi Sanjiwani<sup>1</sup>, I Komang Oka Permadi, I Komang Suryadnya Diputra<sup>3</sup>**

Universitas Mahasaraswati Denpasar, Denpasar, Indonesia<sup>1,2,3</sup>

Email: arisanjiwani2@unmas.ac.id<sup>1</sup>, okapermadi@unmas.ac.id<sup>2</sup>,

suryadnyadiputra@unmas.ac.id<sup>3</sup>

### **Abstrak**

Penelitian ini dilakukan untuk menguji dan menjelaskan pengaruh secara simultan dan parsial antar variabel *Existence* ( $X_1$ ), *Relationship* ( $X_2$ ), *Growth* ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Penelitian ini menggunakan sampel jenuh sejumlah 60 orang responden yang bekerja di Rumah Sakit Ari Canti. Terdiri dari 30 Orang karyawan medis dan 30 orang karyawan Non-medis. Hasil pengujian menggunakan analisis linear berganda mendapatkan hasil bahwa secara simultan variabel *Existence* ( $X_1$ ), *Relationship* ( $X_2$ ), *Growth* ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Diketahui juga nilai R-Square yaitu sebesar 0.930 hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel bebas motivasi yang terdiri dari *Existence*, *Relationship* dan *Growth* adalah sebesar 93% terhadap variabel terikat kinerja karyawan sedangkan sisanya 7% dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak dibahas di dalam penelitian ini. Secara parsial yang dapat dilihat dari uji  $t$  menunjukkan bahwa nilai *Existence* ( $X_1$ ) sebesar - 1.377 dan  $sig$  sebesar 0.174 berarti mempunyai hubungan yang tidak searah dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Nilai Variabel *Relationship* ( $X_2$ ) sebesar 2.792 dan  $sig$  sebesar 0.007 menunjukkan bahwa mempunyai hubungan yang searah dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Nilai Variabel *Growth* ( $X_3$ ) sebesar 14.358 dan  $sig$  sebesar 0.000 mempunyai hubungan yang searah dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

**Kata kunci:** Eksistensi, Pertumbuhan, Hubungan, Kinerja Karyawan, Teori ERG

### **Abstract**

*This study was conducted to test and explain the simultaneous and partial influence of variables Existence ( $X_1$ ), Relationship ( $X_2$ ), Growth ( $X_3$ ) on employee performance. ( $Y$ ). The study used a saturated sample of 60 respondents working at Ari Canti Hospital. It consists of 30 medical staff and 30 non-medical staff. Test results using double linear analysis result that simultaneously variables Existence ( $X_1$ ), Relationship ( $X_2$ ), Growth ( $X_3$ ) have a positive and significant impact on Employee Performance ( $Y$ ). The R-Square value of 0.930 shows that the contribution of the motivation-free variables consisting of Existence, Relationship and Growth is 93% to the employee performance-bound variable while the remaining 7% is influenced by other free variables not discussed in this study. Partially what can be seen from the  $t$  test shows that the Existence ( $X_1$ ) value of -1,377 and the  $p$ -value of 0.174 means that there is an irrelevant and insignificant relationship to employee performance ( $Y$ ). The Relationship Variable ( $X_2$ ) value of 2,792 and the  $p$ -value of 0.007 indicates that it has a direct and significant relationship to employee performance ( $Y$ ). The Growth Variable value ( $X_3$ ) of 14,358 and the  $p$ -value of 0,000 has a link to the employee's performance. ( $Y$ ).*

---

**How to cite:** Sanjiwani, et al. (2024). Penerapan Motivasi Existence, Relationship, Growth (ERG) Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Ari Canti Ubud. *Syntax Literate*. (9)6. <http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v9i6>

**E-ISSN:** 2548-1398

---

**Keywords:** *Existence, Growth, Relationship, Performance Employees, ERG Theory*

## **Pendahuluan**

Pasca pandemi covid-19 yang ditandai dengan dimulainya orang – orang kembali bekerja di kantor dan interaksi antar individu terjalin secara langsung. Perubahan ini mendorong agar organisasi mampu beradaptasi kembali untuk memulai pekerjaan dengan sistem dan biaya baru yang nantinya organisasi akan mampu mencapai tujuannya semula sebelum adanya pandemi covid-19. Perubahan yang sangat cepat dalam dunia kerja menuntut perusahaan untuk selalu siap beradaptasi. Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam membantu perusahaan mencapai tujuan tersebut.

SDM atau dalam hal ini karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya harus memiliki motivasi (Sutapa, 2019). Kesuksesan sebuah perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja setiap karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan. Karyawan diharapkan bekerja seoptimal mungkin agar perusahaan atau organisasi dapat mencapai tujuannya (Erlangga, 2022).

Perusahaan memiliki karyawan yang dapat diandalkan dalam bekerja baik bahkan dapat bekerja secara individu maupun kelompok merupakan keuntungan yang besar, Karena tidak semua Perusahaan dapat menemukan karyawan yang seperti itu. Sehingga sangat dibutuhkan Perusahaan memelihara dan menjaga karyawannya dengan baik. Sistem manajemen karyawan yang efektif dapat menjadi kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Mayvita et al., 2017). Tujuan perusahaan dapat tercapai jika kinerja karyawan dioptimalkan dengan baik. Kesuksesan perusahaan atau organisasi sangat bergantung pada kinerja setiap karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan secara optimal.

Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan yang cukup serius bagi manajemen karena berhasil atau tidaknya kinerja karyawan ditunjukkan saat tujuan Perusahaan tercapai atau tidak secara maksimal. Kinerja karyawan menjadi perhatian utama bagi pimpinan perusahaan karena berdampak langsung pada kinerja organisasi (Anjani, 2019). Menurut Mangkunegara (2017), kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Arraniri et al. (2021) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari suatu proses yang diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi (Sutrisno, 2019).

Menurut Hasibuan (2011) motivasi adalah pemberian dorongan yang menciptakan semangat kerja, sehingga seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah potensi seseorang, di mana orang tersebut belum tentu bersedia untuk mengerahkan seluruh potensinya untuk mencapai hasil optimal tanpa adanya dorongan (Cahyono, 2012).

Pamela dan Oloko (2015) menyatakan bahwa motivasi adalah kunci bagi organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan melalui dukungan kuat yang membantu organisasi bertahan. Motivasi mencakup pemberian bimbingan yang tepat, arahan, sumber daya, dan imbalan agar karyawan terinspirasi dan tertarik bekerja sesuai yang diinginkan. Dengan demikian, setiap karyawan akan termotivasi untuk bekerja sesuai visi dan misi perusahaan serta terdorong mencapai target yang

ditetapkan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan. Pencapaian hasil kerja keras ini biasanya dihargai dengan bonus di luar gaji pokok.

Motivasi adalah dorongan bagi seseorang untuk memberikan kontribusi terbaik demi keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya, karena secara tidak langsung tujuan individu juga akan tercapai (Guterres & Supartha, 2016). Motivasi dapat diartikan sebagai aktualisasi kekuatan dalam diri individu yang mengaktifkan dan mengarahkan perilaku, yang merupakan hasil dari interaksi antara motif dan kebutuhan dengan situasi yang diamati, dan berfungsi untuk mencapai tujuan yang diharapkan individu dalam proses yang dinamis (Prihartanta, 2015).

Motivasi setiap individu berbeda-beda. Oleh karena itu, penting untuk memahami definisi dan esensi motivasi, serta memiliki kemampuan untuk menciptakan situasi yang dapat memotivasi seseorang untuk bertindak atau berperilaku sesuai dengan keinginan individu lain atau organisasi. Kekuatan motivasi seseorang sangat mempengaruhi kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja, maupun aspek kehidupan lainnya (Prihartanta, 2015).

Secara mendasar, peningkatan standar kebutuhan individu dan kepuasan yang diinginkan mendorong individu untuk lebih giat dalam pekerjaannya. Teori ini tentang kepuasan, yang dikenal sebagai teori konten, mencakup teori klasik motivasi Taylor, teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow, teori dua faktor Frederick Herzberg, teori motivasi pencapaian Mc. Clelland, dan teori ERG (keberadaan, keterkaitan, dan pertumbuhan) Alderfer.

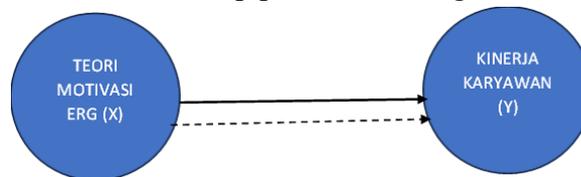
Teori motivasi ERG (Existence, Relatedness, Growth) yang dikembangkan oleh Clayton Alderfer adalah pengembangan dari hierarki kebutuhan Maslow yang disederhanakan menjadi tiga kategori kebutuhan utama. Kebutuhan Eksistensi (Existence) mencakup kebutuhan dasar manusia seperti makanan, air, tempat tinggal, dan kondisi kerja yang aman, yang sebanding dengan kebutuhan fisiologis dan keamanan dalam hierarki Maslow. Kebutuhan Hubungan (Relatedness) berfokus pada hubungan interpersonal dan kebutuhan sosial, seperti hubungan dengan keluarga, teman, dan rekan kerja, yang sejalan dengan kebutuhan cinta dan rasa memiliki dalam model Maslow. Kebutuhan Pertumbuhan (Growth) mencakup kebutuhan untuk pengembangan pribadi dan pencapaian potensi diri, seperti kebutuhan akan kreativitas, pencapaian, dan pengakuan, yang mirip dengan kebutuhan harga diri dan aktualisasi diri dalam teori Maslow. Teori ERG menekankan bahwa kebutuhan-kebutuhan ini tidak harus dipenuhi secara berurutan, dan individu dapat mengejar berbagai kebutuhan secara simultan, serta dapat beralih antara kebutuhan yang berbeda tergantung pada situasi dan konteks kehidupan mereka.

Perbedaan kedua yang signifikan adalah Alderfer menekankan bahwa jika kebutuhan yang lebih tinggi belum terpenuhi, kebutuhan yang lebih rendah masih dapat mendorong motivasi kembali, bahkan setelah terpenuhi. Sebaliknya, Maslow berpendapat bahwa kebutuhan yang sudah terpenuhi kehilangan kekuatan untuk mendorong perilaku lebih lanjut (Winardi, 2011).

Teori ERG (Existence, Relatedness, Growth) relevan dan penting untuk diterapkan dalam kinerja karyawan di rumah sakit karena teori ini membantu dalam memahami dan memenuhi kebutuhan karyawan secara komprehensif. Karyawan di rumah sakit sering menghadapi tekanan tinggi dan situasi kerja yang menuntut sehingga pemenuhan kebutuhan dasar karyawan (Existence) seperti gaji yang memadai dan kondisi kerja yang aman menjadi sangat penting. Selain itu, kebutuhan akan hubungan sosial (Relatedness) sangat signifikan karena kolaborasi dan komunikasi yang efektif

antar karyawan dapat meningkatkan kualitas pelayanan dan menciptakan lingkungan kerja yang suportif. Selain itu, kebutuhan untuk pertumbuhan dan perkembangan pribadi (Growth) juga penting karena peluang untuk pelatihan, pengembangan karier, dan pengakuan atas prestasi dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan yang akan berdampak positif pada kinerja karyawan. Dengan demikian, penerapan teori ERG dapat membantu manajemen rumah sakit dalam menciptakan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan.

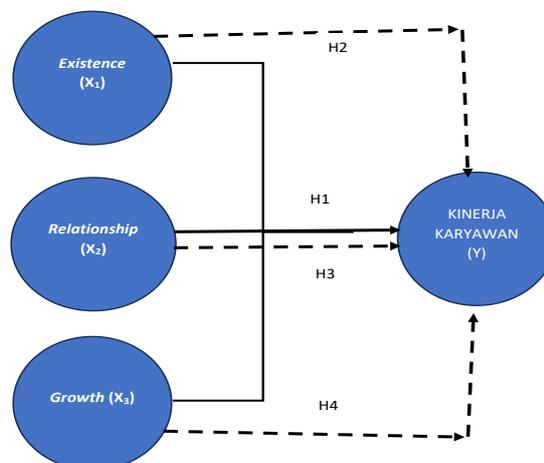
Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini bertujuan untuk melakukan suatu Analisa apakah ada permasalahan jika menerapkan teori motivasi ERG di Rumah Sakit Ari Canti Ubud terhadap Kinerja Karyawan Non-Medis dan kesesuaian dengan teori yang ada nantinya berdasarkan hasil pengumpulan dan pengolahan data penelitian sehingga nanti hasilnya dapat digunakan dalam peningkatan motivasi karyawan oleh pihak Rumah Sakit maupun bagi peneliti sebagai peningkatan ilmu dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Berdasarkan uraian Teori Motivasi *Existence, Relationship, Growth* (ERG) dan hasil penelitian terhadap Kinerja Karyawan diatas dapat merumuskan sebuah model konsep penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Model Konsep

Gambar 1 diatas mengidentifikasi yakni Teori Motivasi ERG sebagai variabel bebas (X) dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (Y). Model Konsep ini mengadaptasi penelitian dari Mayvita *et al.* (2017) yang menguji hubungan kedua variabel ini. Penelitian yang dilaksanakan dengan waktu, situasi, sampel dan daerah yang berbeda diharapkan menemukan hasil yang lebih dapat digambarkan secara teori dan kenyataan.

Selain model konsep penelitian ini juga dapat merumuskan hipotesis penelitian. Hipotesis adalah Kesimpulan sementara yang dianggap benar dan masih memerlukan pengujian lebih lanjut dengan mempergunakan data empiris dari hasil penelitian. Maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2. Model Hipotesis

Keterangan :

Hubungan secara Simultan =   
Hubungan secara Parsial = 

H<sub>1</sub> : Teori Motivasi *Existence* (X<sub>1</sub>), *Relationship* (X<sub>2</sub>), *Growth* (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan

H<sub>2</sub> : *Existence* (X<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H<sub>3</sub> : *Relationship* (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H<sub>4</sub> : *Growth* (X<sub>3</sub>) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)

### Metode Penelitian

Penelitian ini mengadopsi pendekatan Penelitian Eksplanatori untuk menjelaskan hubungan antar variabel penelitian serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Metode kuantitatif digunakan dalam penelitian ini karena fokus pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian secara numerik dan analisis data dengan menggunakan prosedur statistik. Existence, Relationship, Growth dan Kinerja Karyawan ditetapkan sebagai objek penelitian ini. Ruang lingkup penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Ari Canti.

Variabel Dependennya ialah Kinerja Karyawan (Y) dengan mengadopsi indikator yang dikemukakan oleh Robbins (2015) dalam 5 dimensi yaitu : (1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan Waktu; (4) Efektifitas dan (5) Kemandirian yang tersusun menjadi 8 Butir Pertanyaan (Y<sub>1</sub>–Y<sub>8</sub>). Variabel Independent ialah Motivasi ERG dengan mengadopsi dalam 3 dimensi yaitu : *Existence* (X<sub>1</sub>), *Relationship* (X<sub>2</sub>), dan *Growth* (X<sub>3</sub>), masing – masing memiliki butir pertanyaan berbeda. Variabel tersebut selanjutnya dilakukan uji validitas, reliabilitas dan analisis regresi linier berganda berikut uji t untuk menguji pengaruh secara parsial dan uji F menguji pengaruh secara simultan.

Sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan di Rumah Sakit Ari Canti yang berjumlah 60 orang dengan metode sampling jenuh (*sensus*). Teknik sampling jenuh merupakan metode di mana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel dalam penelitian (Sugiyono, 2018). Metode pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh dengan cara penyebaran dan pengisian kuisioner secara online dan pengumpulan awal data berupa wawancara online. Pengisian kuisioner ini menggunakan model Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk menilai sikap terkait dengan pendapat dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial tertentu (Ruswanti et al., 2013).

### Hasil dan Pembahasan

#### Hasil

Dari Tabel 1, dapat diamati bahwa nilai koefisien korelasi  $(R)$  sebesar 0.965, menunjukkan adanya korelasi yang kuat antara teori motivasi dan kinerja karyawan. R-Square adalah 0.930, artinya dalam penelitian ini kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh teori motivasi (*Existence, Relationship, Growth*) sebesar 93.0% dan sisanya 7.0% berasal dari variabel diluar penelitian ini. Standard Error of Estimate adalah ukuran dari seberapa besar kesalahan prediksi model regresi dalam memprediksi nilai Y. Hasil

regresi menunjukkan nilai 0.864, yang mengindikasikan seberapa banyak kesalahan dalam memprediksi kinerja pegawai. Secara umum, jika nilai Standard Error of Estimate lebih kecil dari standar deviasi Y, maka model regresi dianggap semakin baik dalam melakukan prediksi nilai Y.

**Tabel 1. Hasil Uji Nilai R-square**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	.965 <sup>a</sup>	.930	.927	.864

a. Predictors: (Constant), Growth, Existence, Relationship

b. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

**Tabel 2. Nilai Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std-error	Beta		
1 (Constant)	1.742	1.169		1.491	.142
Existence	-.053	.039	-.053	-1.377	.174
Relationship	.174	.062	.162	2.792	.007
Growth	.781	.054	.813	14.358	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Selanjutnya berdasarkan Tabel 2 diatas dapat dirumuskan persamaan regresi  $Y = 1.742 - 0.053X_1 + 0.174X_2 + 0.781X_3$ . Persamaan regresi ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 1.742 yang artinya Jika Existence (X1), Relationship (X2) serta Growth (X3) nilainya adalah 0, maka Kinerja Karyawan (Y) nilainya adalah Rp 1.742.
2. Koefisien regresi Existence (X1) sebesar  $-0.053$ , artinya kenaikan satu satuan Existence maka Kinerja Karyawan (Y) akan menurun 0.053, dengan asumsi variabel independent lain nilainya tetap.
3. Koefisien regresi Relationship (X2) sebesar 0.174, artinya bahwa setiap kenaikan satu satuan Relationship (X2) maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.174, variabel independen lain nilainya tetap.
4. Koefisien regresi Growth (X3) sebesar 0.781 yang bearti bahwa setiap kenaikan satu satuan Growth (X3) maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.781, variabel independen lain nilainya tetap.
5. Terlihat juga dalam hasil uji R-Square bahwa Tingkat signifikansi Existence (X1) sebesar  $0.174 > 0.05$  yang berarti bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara Existence (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial. Sedangkan Tingkat signifikansi Relationship (X2) sebesar  $0.007 < 0.05$  yang berarti bahwa secara parsial Relationship (X2) memiliki hubungan yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sama halnya dengan Relationship (X2), Growth (X3) memiliki nilai Tingkat Signifikansinya adalah sebesar  $0.000 < 0.05$  yang berarti bahwa Growth (X3) memiliki hubungan yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan.

Penerapan Motivasi Existence, Relationship, Growth (ERG) Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Ari Canti Ubud

**Tabel 3. Hasil Uji Anova<sup>b</sup>**

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig
1 Regressions	555.149	3	186.383	249.495	.000 <sup>b</sup>
Residual	41.834	56	.0747		
Total	600.983	59			

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (constant), Growth, Existence, Relationship

Pada Tabel 3 diatas menunjukkan nilai Signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$  yang berarti bahwa semua variabel teori motivasi (*Existence, Relationship, Growth*) secara bersama memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tingginya motivasi yang dimiliki oleh karyawan akan mendorong kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh temuan Garnasih (2017) dan Cherian dan Jacob (2013), menjelaskan bahwa motivasi menentukan kinerja karyawan. Selain itu, motivasi juga dapat berperan sebagai variabel mediasi antara tingkat pendidikan dengan kinerja kerja karyawan (Hernidatiatin & Susijawati, 2017).

**Tabel 4. Hasil Uji t**

Hipotesis	Nilai	Keputusan
$H_0 : \beta_1 = 0$ (variabel <i>Existence</i> (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan)	$t = -1.377$ $p\text{-value} = 0.174$ $t\text{-tabel} = 2.390$	Terima $H_0$
$H_0 : \beta_1 \neq 0$ (variabel <i>Existence</i> (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan)	$\alpha = 0.05$	
$H_0 : \beta_2 = 0$ (variabel <i>Relationship</i> (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan)	$t = 2.792$ $p\text{-value} = 0.007$ $t\text{-tabel} = 2.390$	Tolak $H_0$
$H_0 : \beta_2 \neq 0$ (variabel <i>Relationship</i> (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan)	$\alpha = 0.05$	
$H_0 : \beta_3 = 0$ (variabel <i>Growth</i> (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan)	$t = 14.358$ $p\text{-value} = 0.000$ $t\text{-tabel} = 2.390$	Tolak $H_0$
$H_0 : \beta_3 \neq 0$ (variabel <i>Growth</i> (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan)	$\alpha = 0.05$	

## **Pembahasan**

### ***Pengaruh Eksistensi Terhadap Kinerja Karyawan***

Hasil analisis data menunjukkan bahwa secara parsial, keberadaan kebutuhan eksistensi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) tidak signifikan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai signifikansi (p-value) dari kebutuhan eksistensi (X1) sebesar 0.174. Hal ini mengindikasikan bahwa keberadaan kebutuhan eksistensi, yang mencakup aspek-aspek materiil seperti gaji dan tunjangan, serta keamanan seperti perlindungan diri, tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penjelasan ini menunjukkan bahwa dalam konteks teori motivasi ERG (Existence, Relationship, and Growth) yang diajukan oleh Clayton Alderfer, kebutuhan eksistensi tidak mampu menjadi motivasi yang efektif bagi karyawan untuk mencapai kinerja maksimal.

Salah satu alasan utama mengapa kebutuhan eksistensi mungkin tidak berdampak signifikan pada kinerja karyawan adalah karena dianggap telah terpenuhi atau dikelola dengan baik di lingkungan kerja modern. Banyak organisasi memberikan fasilitas dan jaminan keamanan yang memadai bagi karyawan mereka, sehingga kebutuhan dasar ini tidak lagi menjadi fokus utama yang mempengaruhi kinerja mereka. Sebagai contoh, gaji yang mencukupi dan jaminan kerja yang stabil sering kali dianggap cukup untuk memenuhi kebutuhan eksistensi, sehingga tidak lagi menjadi faktor dominan yang mempengaruhi produktivitas atau kualitas pekerjaan.

Selain itu, dalam beberapa kasus, karyawan mungkin memiliki kebutuhan eksistensi yang sama-sama terpenuhi di berbagai organisasi, sehingga tidak ada perbedaan yang signifikan dalam pengaruhnya terhadap kinerja. Ketika sebagian besar organisasi menyediakan standar yang hampir serupa dalam memenuhi kebutuhan dasar karyawan, faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja, budaya perusahaan, dan kesempatan pengembangan karier mungkin menjadi lebih penting dalam memotivasi dan mempengaruhi kinerja mereka.

Terakhir, adanya perubahan tren atau nilai-nilai di tempat kerja saat ini juga dapat mempengaruhi signifikansi kebutuhan eksistensi terhadap kinerja. Semakin banyak organisasi yang fokus pada aspek-aspek seperti kepuasan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan pengembangan pribadi, semakin kurang dominannya kebutuhan eksistensi sebagai faktor penentu tunggal dalam menentukan kinerja karyawan. Dengan demikian, meskipun kebutuhan eksistensi tetap penting dalam memahami motivasi kerja, pengaruhnya terhadap kinerja individu bisa saja tidak signifikan dalam beberapa konteks organisasional yang lebih modern dan maju.

### ***Pengaruh Relationship Terhadap Kinerja Karyawan***

Hasil uji menunjukkan bahwa terdapat signifikansi antara Relationship (X2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y), yang tercermin dari nilai sig-t untuk Relationship (X2). Penelitian menunjukkan bahwa nilai p-value untuk Relationship (X2) adalah 0,007, menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari Relationship (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Temuan ini menegaskan bahwa dalam teori motivasi ERG yang dikembangkan oleh Clayton Alderfer, kebutuhan akan hubungan interpersonal, yang mencakup komunikasi dan kerjasama, memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kebutuhan akan interaksi sosial ini dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Dengan demikian, kebutuhan akan interaksi sosial, sebagai elemen dari teori motivasi ERG, merupakan

cara yang efektif untuk membangkitkan motivasi dan berkontribusi positif terhadap kinerja individu di tempat kerja.

Pentingnya Relationship dalam kinerja karyawan dapat dilihat dari berbagai sudut pandang. Pertama, hubungan yang baik antar rekan kerja dan atasan sering kali menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan kolaboratif. Ketika karyawan merasa didukung dan dihargai dalam tim, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Komunikasi yang lancar dan kerjasama yang baik juga membantu dalam mengatasi tantangan dan memecahkan masalah dengan lebih baik, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja keseluruhan tim.

Selanjutnya, studi juga menunjukkan bahwa hubungan yang positif di tempat kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi intrinsik karyawan. Ketika individu merasa terhubung secara emosional dan profesional dengan rekan kerja dan atasan, mereka cenderung merasa lebih bersemangat dan berdedikasi terhadap pekerjaan mereka. Hal ini tidak hanya meningkatkan kualitas pekerjaan yang dihasilkan, tetapi juga membantu dalam menjaga tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi dalam organisasi.

Selain itu, adanya signifikansi antara Relationship dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa aspek sosial dalam lingkungan kerja tidak boleh diabaikan dalam strategi manajemen sumber daya manusia. Manajer dan pemimpin perlu memperhatikan bagaimana membangun dan memelihara hubungan yang sehat dan produktif di antara tim. Investasi dalam pengembangan keterampilan interpersonal dan promosi budaya kerja yang inklusif dan kooperatif dapat membawa dampak positif yang signifikan terhadap kinerja keseluruhan organisasi.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya Relationship dalam konteks kinerja karyawan sebagai salah satu faktor kritis yang mempengaruhi produktivitas, kepuasan kerja, dan retensi tenaga kerja. Memahami dan mengelola hubungan interpersonal dengan baik dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan performa individu dan tim di lingkungan kerja modern yang kompleks dan dinamis.

### ***Pengaruh Growth Terhadap Kinerja Karyawan***

Hasil analisis menunjukkan bahwa ada signifikansi parsial antara Growth (X3) dan kinerja karyawan (Y), yang tercermin dari nilai sig-t untuk kebutuhan pertumbuhan (X3). Temuan dari penelitian ini mengindikasikan bahwa nilai p-value untuk Growth (X3) adalah 0,002, menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari Growth (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menggambarkan bahwa kebutuhan akan pertumbuhan, seperti yang termasuk dalam teori motivasi ERG yang dikembangkan oleh Clayton Alderfer, memiliki dampak yang berarti terhadap bagaimana karyawan melakukan pekerjaannya. Pertumbuhan disini mengacu pada pengembangan kemampuan individu, peluang karier, dan pencapaian tujuan pribadi yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan lebih efektif. Berikut ini adalah penjelasan lebih lanjut mengenai pengaruh positif dari variabel Growth terhadap kinerja karyawan:

Pengembangan kemampuan dan keterampilan merupakan aspek penting dari variabel Growth yang dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan. Ketika organisasi memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengikuti pelatihan, workshop, atau program pengembangan diri, karyawan dapat memperoleh pengetahuan baru dan keterampilan yang relevan dengan pekerjaannya. Hal ini tidak hanya meningkatkan

kepercayaan diri mereka dalam menyelesaikan tugas yang kompleks, tetapi juga meningkatkan efisiensi dalam menjalankan tanggung jawab sehari-hari.

Variabel Growth yang mencakup peluang karier dan kemajuan dalam hierarki organisasi dapat memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan jangka panjang mereka. Dengan adanya jenjang karier yang jelas dan kesempatan untuk memperoleh posisi yang lebih tinggi, karyawan cenderung lebih termotivasi untuk bekerja keras dan berkontribusi secara maksimal terhadap kesuksesan organisasi. Hal ini juga dapat mengurangi tingkat turnover karyawan, karena mereka merasa terikat dan memiliki prospek yang jelas untuk berkembang di perusahaan.

Variabel Growth juga dapat berkontribusi terhadap inovasi dan perbaikan berkelanjutan dalam organisasi. Karyawan yang diberi ruang untuk mencoba hal-hal baru dan berkembang secara profesional cenderung lebih kreatif dalam menciptakan solusi yang inovatif terhadap tantangan yang dihadapi perusahaan. Hal ini memungkinkan organisasi untuk tetap relevan dan kompetitif di pasar yang terus berubah.

Pengaruh positif dari variabel Growth terhadap kinerja karyawan juga dapat dilihat dari sudut pandang motivasi intrinsik. Ketika karyawan merasakan bahwa perusahaan menghargai dan berinvestasi dalam pengembangan karyawan sebagai individu, karyawan cenderung lebih berdedikasi dan memiliki rasa kepemilikan terhadap hasil kerjanya. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif, di mana karyawan merasa terdorong untuk terus meningkatkan kualitas dan efektivitas kerja.

Secara keseluruhan, variabel Growth tidak hanya mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung melalui peningkatan keterampilan dan kemajuan karier, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan motivasi dan inovasi. Oleh karena itu, organisasi yang berhasil mengintegrasikan elemen Growth ke dalam strategi manajemen sumber daya manusia cenderung memiliki keunggulan kompetitif yang signifikan dalam menghadapi tantangan bisnis yang kompleks dan dinamis.

## **Kesimpulan**

Penelitian ini menunjukkan bahwa Teori Motivasi ERG (Existence, Relationship, Growth) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Ari Canti Ubud dengan kontribusi sebesar 93%, sedangkan 7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar Teori Motivasi ERG. Secara parsial, variabel Existence tidak berpengaruh signifikan dan bahkan menunjukkan hubungan negatif terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan perlunya manajemen rumah sakit untuk lebih memperhatikan pemenuhan kebutuhan dasar karyawan. Sebaliknya, variabel Relationship dan Growth berpengaruh positif dan signifikan, dengan Growth memiliki pengaruh tertinggi, menunjukkan bahwa motivasi untuk pengembangan diri sangat penting bagi peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan beberapa studi sebelumnya, meskipun terdapat variasi hasil pada pengaruh masing-masing komponen motivasi secara parsial. Keterbatasan penelitian ini meliputi penggunaan variabel bebas tunggal, responden yang tidak sepenuhnya kooperatif, dan jumlah responden yang terbatas, sehingga disarankan untuk penelitian selanjutnya melibatkan lebih banyak responden dan variabel lain yang relevan.

## BIBLIOGRAFI

- Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 1.
- Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., Rachmawati, E., Wardhana, A., Yuliatmo, W., & Purwaningsih, N. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Insania.
- Cahyono, A. (2012). Analisa pengaruh kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja dosen dan karyawan di Universitas Pawyatan Daha Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen, Revitalisasi*, 1(1), 283–298.
- Cherian, J., & Jacob, J. (2013). *Impact of self efficacy on motivation and performance of employees*.
- Erlangga, H. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(3), 319–331.
- Garnasih, R. L. (2017). Motivasi: Expectancy Theory dan Produktivitas Penelitian. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 1(1), 53–62.
- Guterres, L. A., & Supartha, W. G. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja Guru. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(03), 71–80.
- Hasibuan, M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, cetakan ketiga, Jakarta: Bumi Aksara. Hasibuan, Malayu.(2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Hernidatiatin, L. T., & Susijawati, N. (2017). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 1(1), 75–86.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Revika Aditama.
- Mariani, L. M. I., & Sariyathi, N. K. (2017). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(7), 3540–3569.
- Mayvita, S. A., Astuti, E. S., & Ruhana, I. (2017). *Pengaruh Motivasi Existence, Relationship, Growth (erg) Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur Dan Bali II)*. Brawijaya University.
- Pamela, A. O., & Oloko. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Edisike 6)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Prihartanta, W. (2015). Teori-teori motivasi. *Jurnal Adabiya*, 1(83), 1–14.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruswanti, E., Rosita, A. R., & Januariko, U. (2013). Aplikasi Teori Kebutuhan ERG Alderfer Terhadap Motivasi Karyawan Rumah Sakit Islam Hidayatullah Yogyakarta. *Jakarta: Universitas Esa Unggul*.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sutapa, H. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai: Pada Unit Donor Darah Palang Merah Indonesia (UDD PMI) Kota Kediri. *Jurnal Istiqro*, 5(2), 145–153.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya Manusia (Edisi Pertama)*. Kencana Prenada Media Group.

Winardi, J. (2011). *Motivasi dan pemotivasian dalam manajemen*.

---

**Copyright holder:**

Putu Ari Pertiwi Sanjiwani, I Komang Oka Permadi,  
I Komang Suryadnya Diputra (2024)

**First publication right:**

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

**This article is licensed under:**

