



Daffa Dhiba Oesraini¹
 Mulyani²
 Tia Zahra
 Khairunnisa³
 Salianto⁴

ANALISIS DETERMINAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN X

Abstrak

Motivasi kerja adalah keadaan di mana seorang individu merasa termotivasi untuk melakukan tindakan yang disengaja guna meningkatkan kinerjanya di tempat kerja. Tujuan penelitian ini untuk mencari tahu apa saja yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan untuk menunjang kepuasan kerja di Perusahaan X. Penelitian kualitatif deskriptif merupakan metodologi yang digunakan dalam penelitian ini. Jumlah karyawan di PT X adalah 30 orang dan 6 orang menjadi sampel penelitian. Reduksi data, penyajian data dan penarikan Kesimpulan merupakan metode analisis data yang digunakan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa di Perusahaan tersebut ada sebagian karyawan yang merasa puas dan tidak puas atas fasilitas atau tunjangan, gaji maupun bonus yang diberikan oleh pihak perusahaan x tersebut. Dan Perusahaan perlu adanya peningkatan dalam fasilitas dan tunjangan maupun gaji.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Determinan Perusahaan, Karyawan.

Abstract

Work motivation is a state where an individual feels motivated to take deliberate action to improve his or her performance at work. The purpose of this research is to find out what can increase employee work motivation to support job satisfaction at Company X. Descriptive qualitative research is the methodology used in this research. The number of employees at PT Data reduction, data presentation and conclusions Conclusion is the data analysis method used. The results of the research show that in this company there are some employees who feel satisfied and dissatisfied with the facilities or benefits, salaries and bonuses provided by company x. And the company needs to increase facilities, benefits and salaries.

Keywords: Work Motivation, Company Determinants, Employees

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan memiliki tujuan untuk tumbuh, bersaing, dan mengikuti perkembangan teknologi. Selain itu, kualitas sumber daya manusia sangat berpengaruh pada kelangsungan hidup perusahaan. Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif saat ini, kinerja tinggi dari karyawan adalah sasaran utama sebagian besar perusahaan. Namun, kinerja tidak hanya bergantung pada tempat kerja saja. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja yang merupakan faktor-faktor independen dengan tingkat signifikansi terhadap kinerja karyawan.

Kinerja berasal dari istilah actual performance atau job performance yang berarti prestasi kerja atau hasil sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Ada dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan:

- a) Faktor internal karyawan
 Meliputi kecakapan khusus, IQ, kepribadian, emosi, persepsi, cara berfikir, kecerdasan, masa kerja, sikap kerja, umur, dan jenis kelamin.
- b) faktor terkait pekerjaan

^{1,2}Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

^{3,4}Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

email: dibaoesraini@gmail.com, mulyani5453@gmail.com, tiazahrakhairunnisaa@gmail.com, salianto86@uinsu.ac.id

Kinerja merupakan hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan (Mangkunegara, 2008).

Menurut Abraham Maslow, Teori motivasi kerja didasarkan pada hierarki kebutuhan, yang terdiri dari lima tingkatan kebutuhan yang harus dipenuhi secara berurutan. Kebutuhan diartikan sebagai kesenjangan atau ketidaksesuaian antara realitas dan dorongan internal seseorang. Jika kebutuhan karyawan tidak terpenuhi, maka karyawan cenderung menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhan tersebut terpenuhi, karyawan akan menunjukkan perilaku bahagia sebagai tanda kepuasan. Teori motivasi yang diusulkan oleh Abraham H. Maslow dikenal sebagai teori hierarki kebutuhan Maslow (Abraham H. Maslow 2013).

Menurut Dermawan (Lusri & Siagian, 2017) motivasi adalah dorongan internal yang menggerakkan, mengarahkan dan mengatur perilaku manusia. Dengan demikian, motivasi adalah keadaan yang memotivasi seseorang untuk membuat suatu tindakan aktivitas secara sadar dengan tujuan meningkatkan kinerja. Ketika pegawai memiliki motivasi yang baik, maka mereka akan merasa lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas mereka. Semakin tinggi semangat dan motivasi, maka produktivitas kerja juga akan meningkat.

Motivasi kerja seorang pegawai akan menurun jika apa yang mereka peroleh tidak sebanding dengan usaha yang mereka lakukan. Kebutuhan dasar seperti minum, makan, tempat tinggal dan udara yang layak harus terpenuhi. Pegawai juga perlu merasa aman dari ancaman, seperti ketidakpastian dalam pekerjaan dan kecelakaan (Hutahaean & Harefa, 2019). Motivasi adalah dorongan dalam diri individu yang memicu mereka untuk bertindak. Seseorang yang sangat termotivasi adalah individu yang berusaha keras untuk mencapai tujuan tujuan produksi tim dan organisasi tempat mereka bekerja. Mereka bekerja sama dengan tim, memahami pekerjaan mereka dan mengevaluasi diri untuk mencapai prestasi. Secara umum, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Kinerja mencakup prestasi kerja yang sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang diemban dalam suatu organisasi. Selain itu, kinerja dapat diukur melalui berbagai aspek, termasuk kualitas kerja, kuantitas kerja, perencanaan kerja dan pengetahuan tentang pekerjaan.

Motivasi yang kuat bisa mendorong pertumbuhan dan perkembangan signifikan dalam sebuah perusahaan. Berbagai faktor mempengaruhi peningkatan kinerja, termasuk penegakan disiplin kerja, karena kesuksesan organisasi sering diukur dari tingkat kedisiplinan pegawainya. Disiplin menciptakan tatanan perusahaan yang baik. Disiplin menunjukkan penghargaan karyawan terhadap aturan dan ketepatan yang berlaku di perusahaan. Motivasi memiliki dampak besar terhadap kinerja karyawan. Pada dasarnya, karyawan akan mencapai produktivitas kerja yang tinggi jika perusahaan memberikan dukungan dan penghargaan atas kinerja mereka. Untuk mendukung hal ini, perusahaan dapat memberikan bonus yang dapat meningkatkan semangat dan motivasi mereka dalam bekerja

Menurut Hasibuan (2011) ada beberapa tujuan dari motivasi yaitu:

1. Meningkatkan semangat kerja karyawan dan kepuasan kerja
2. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
3. Meningkatkan disiplin dan menurunkan tingkat absensi karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan stabilitas karyawan perusahaan
5. Meningkatkan produktivitas karyawan
6. Merampingkan karyawan pengadaan
7. Meningkatkan kreativitas, dan partisipasi karyawan
8. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10. Meningkatkan rasa karyawan tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Menurut Siagian (Wau, Samalua Waoma, 2021), disiplin kerja adalah sikap menghormati, patuh, menghargai dan taat terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan, bersedia menerima sanksi jika melanggar tugas yang telah diberikan. Penerapan disiplin kerja membantu mendidik pegawai untuk menaati dan mematuhi peraturan serta kebijakan yang ada di perusahaan, baik tertulis ataupun tidak tertulis.

Menurut Flippo, motivasi adalah kemampuan untuk menyelaraskan kepentingan karyawan dengan tujuan organisasi, sehingga perilaku kerja karyawan sesuai dengan pencapaian tujuan perusahaan. Ivancevich (2010: 53) menyatakan bahwa "motivation is the set of attitudes

that predispose a person to act in a specific goal directed way", yang berarti motivasi adalah kumpulan sikap yang mendorong seseorang untuk bertindak secara terarah dengan tujuan tertentu. Setiap karyawan harus memiliki motivasi kerja agar dapat menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka. Tanpa motivasi kerja, pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan dengan cepat bisa tertunda.

METODE

Artikel pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif. Sesuai dengan jenis penelitian yang dipakai pada penelitian ini maka teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara langsung, dokumentasi, dan juga observasi serta data sekunder seperti buku, jurnal dan situs internet (google scholar) untuk mendapatkan referensi yang dipercaya dan juga akurat. Strategi pencarian terdiri dari kata kunci "motivasi kerja", "Perusahaan" dan "karyawan" digunakan untuk menemukan artikel referensi yang relevan. Metode penelitian kualitatif adalah metode pendekatan penelitian yang digunakan untuk memahami fenomena sosial dan budaya dari perspektif partisipan ataupun subjek yang diteliti. Metode penelitian kualitatif ini berfokus pada pemahaman mendalam tentang perilaku, pengalaman dan pandangan individu atau kelompok dalam konteks tertentu.

Sugiyono menjelaskan, dalam penelitian kualitatif teknik sampling yang sering digunakan adalah purposive sampling. Purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 6 orang karyawan yang telah bekerja lebih dari 3 tahun di perusahaan tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil observasi, peneliti melakukan kredibilitas terlebih dahulu menggunakan triangulasi sumber, yaitu mengecek jawaban dari para narasumber sehingga para peneliti memperoleh kesimpulan dari wawancara yaitu sebagai berikut:

- a. Perusahaan menyediakan fasilitas yang sangat membantu bagi para karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga membuat para karyawan merasa nyaman dan sangat terbantu oleh fasilitas yang disediakan perusahaan.
- b. Seorang karyawan mengatakan bahwa suasana yang ada di dalam perusahaan sangat nyaman dan tenang.
- c. Sikap para pekerja dan lingkungan kerja juga sangat baik dan welcome kepada sesama para pekerja atau rekan kerja.
- d. Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan membuat para karyawan merasa nyaman, puas, semangat dan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya. Fasilitas tersebut berupa AC, meja serta kursi kantor yang nyaman, printer, alat tulis menulis, wi-fi, dan lain sebagainya.
- e. Gaji yang kompetitif, bonus, dan manfaat lainnya sangat berpengaruh dalam meningkatkan kepuasan karyawan. Karyawan memperoleh gaji yang tidak terlalu tinggi dan juga tidak terlalu rendah, ada karyawan yang mengatakan bahwa tidak cukup puas dengan gaji yang diperolehnya. Dan ada juga karyawan yang cukup puas dengan gaji yang diperolehnya.
- f. Perusahaan memberikan bonus apabila para karyawan mencapai target dalam kinerjanya.
- g. Kepemimpinan dan komunikasi yang efektif sangat penting untuk menciptakan suasana kerja yang positif, karyawan perlu merasa didengarkan dan dihargai oleh pemimpin perusahaan.
- h. Perusahaan juga seharusnya memberikan apresiasi atas kinerja para karyawan agar para karyawan semakin termotivasi dalam mengerjakan pekerjaannya.
- i. Karyawan berharap mendapatkan pujian atas kinerja yang telah mereka lakukan, sehingga hal tersebut membuat para karyawan merasa termotivasi.
- j. Para karyawan merasa motivasi langsung mereka masih belum terpenuhi. Dikarenakan penghargaan seperti pujian belum diberikan dari atasan yang diberikan dari atasan berupa bonus jika para karyawan telah mencapai target.
- k. Para karyawan mengatakan bahwa fasilitas yang mereka dapat hanya diberikan dari perusahaan.

- l. Ada juga karyawan yang ingin cuti dan juga jam istirahat ditambahkan karena merasa jenuh dalam bekerja
- m. Lingkungan kerja yang baik juga sangat mendukung dalam memberikan motivasi karyawan dalam bekerja dan juga sesama karyawan saling membantu ketika rekan kerja sedang mengalami kesulitan.

SIMPULAN

Perusahaan yang ingin berkembang dan bersaing perlu memperhatikan kinerja karyawan, yang dipengaruhi oleh motivasi kerja, kompensasi, dan disiplin kerja. Faktor-faktor internal seperti kecerdasan dan kepribadian, serta lingkungan kerja, juga memainkan peran penting. Pemenuhan kebutuhan karyawan menurut hirarki Maslow dapat meningkatkan motivasi mereka.

Perusahaan dapat meningkatkan motivasi karyawan dengan menyediakan fasilitas yang nyaman, gaji kompetitif, bonus, dan penghargaan atas kinerja. Disiplin kerja juga penting untuk menjaga tata tertib dan produktivitas. Lingkungan kerja yang baik dan dukungan dari rekan kerja dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan. Dengan demikian, perhatian terhadap kebutuhan dan kesejahteraan karyawan sangat penting untuk mencapai kinerja yang tinggi dan keberhasilan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134-143.
- Alifiano, A. B., & Soedjoko, D. K. H. (2021, September). DETERMINAN KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN CV. BERKAH TANI JAYA KABUPATEN KEDIRI. In *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi* (Vol. 6, No. 1, pp. 176-181).
- Ananda, R., & Handayani, S. (2024). Peran Moderasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 7(1), 80-93.
- Andika, R., Widjarnako, B., & Ahmad, R. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan persaingan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai universitas pembangunan panca budi medan. *Jumant*, 11(1), 189-206.
- Badaruddin, B., & Firman, A. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT PELINDO JASA MARITIM. *Sparkling Journal Of Management (SJM)*, 1(2), 155-163.
- Benny, B., Nugroho, N., Hutabarat, F. A. M., Supriyanto, S., & Arwin, A. (2021, October). Motivasi Kerja Karyawan PT Abdi Wibawa Press Medan. In *Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI)* (Vol. 3, No. 1, pp. 251-254).
- Nugroho, N., CHUA, E., & HAN, W. P. (2019). Analisis Motivasi Kerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Global Mitra Prima. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 3(3).
- Nurhasanah, S. T. (2020). Pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Pelindo IV (Persero) cabang Samarinda. *Jurnal Eksis*, 14(2).
- Susanto, C. I., Ahiruddin, A., & Djunaidi, D. (2022, October). Determinan Motivasi Kerja Dan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan PT. *Phapros Tbk. Jakarta*. In *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis* (Vol. 2, No. 1, pp. 154-159).
- Widajanto, M. B., & Adiyanto, S. S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan kompensasi Terhadap Kepuasan Pegawai dengan Lingkungan Kerja Sebagai variabel Moderator Pada Koperasi Pegawai PELINDO III Surabaya. *EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 10(1), 26-40.