



ANALISIS MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT GODONG IJO ASRI DEPOK

Triastuti Anggraini¹, Eko Sudarso²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis,
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Email: triastutianggraini01@gmail.com¹, dosen02070@unpam.ac.id²

ABSTRACT

Purpose. *This study aims to determine work motivation in improving employee performance at PT Godong Ijo Asri Depok.*

Methods. *This research is a qualitative research type interview, observation and documentatiton techniques were used to collect data. There are 4 resource persons who are directly involved in the company, namely, employees of PT godong Ijo Asri Depok.*

Results. *This study proves that work motiation at PT goodong Ijo Asri Depok is still somewhat unsatisfactory for some employees.*

Implications. *Motivation affeccts employee performance, so the implication of this research is that to improve employee performance can be done by giving fields. Motivated employees whose performance will increase more, compared to employees who are less motivated.*

Keywords. *Work Morivation; Employee Performance*

ABSTRAK

Tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Godong Ijo Asri Depok.

Metode. Penelitian ini berjenis penelitian kualitatif. Teknik wawancara, observasi dan dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data. Terdapat 4 orang narasumber yang langsung terlibat dalam perusahaan tersebut yaitu, karyawan PT Godong Ijo Asri Depok.

Hasil. Penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja di PT Godong Ijo Asri Depok yaitu masih terbilang kurang memuaskan bagi beberapa karyawan.

Implikasi. Motivasi mempengaruhi kinerja karyawan, maka implikasi penelitian ini adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara memberi apresiasi, dukungan, bonus dan pelatihan yang sesuai dengan bidangnya masing-masing. Karyawan yang termotivasi kinerjanya akan lebih meningkat, dibandingkan dengan karyawan yang kurang termotivasi.

Kata Kunci. Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Di era globalisasi ini, setiap negara akan menghadapi perkembangan yang sangat cepat di berbagai hal, mulai dari teknologi, ekonomi, kehidupan sosial, budaya dan banyak lainnya. Hal tersebut juga harus dihadapi sebuah perusahaan ataupun instansi. Setiap perusahaan harus dapat beradaptasi terhadap perkembangan yang terjadi, bila tidak perusahaan akan sulit bersaing dengan perusahaan lain. Saat ini pegawai di tuntut untuk bisa berinovasi, berwawasan luas, cerdas, berfikir maju, tegas dalam mengambil keputusan dan mampu menghadapi tantangan. Semua itu dilakukan, agar suatu organisasi dapat mencapai tujuannya, yaitu menginginkan kinerja yang jauh lebih baik, sedangkan untuk mencapai tujuan itu sendiri diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas.,

Sumber daya manusia merupakan para pegawai dalam sebuah organisasi, berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi. Dengan itu, para pegawai berusaha bekerja sesuai dengan kemampuan masing-masing yang mereka miliki, agar dapat mencapai kinerja yang di inginkan oleh sebuah organisasi tersebut. Suasana kerja yang nyaman dan aman akan memberikan efek baik kepada para pegawainya dalam hasil dari kinerja itu sendiri dan dari situlah pegawai mampu berdidikasi tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan, serta akan mendorong pegawainya mencapai kinerja yang lebih baik.

Penelitian kali ini mengangkat variabel X1, yaitu motivasi kerja. Menurut Afandi (2018:23) “motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas atau pekerjaan karena dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas”. Sedangkan menurut Hartatik (2018:160) “motivasi kerja merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat serta antusias mencapai hasil yang optimal. Hal yang dimaksud ini adalah gejala proses mental, seperti kognitif proses mmental kognitif (akal) atau afeksi (perasaan). Spesifiknya, motivasi termasuk ke dalam proses mental atau gejala jiwa konasi yang berarti kehendak atau kemauan seseorang. Dengan demikian motivasi juga dapat dikatakan sebagai proses mental seseorang yang memiliki kehendak atau kemauan untuk melakukan suatu hal”.

Selain X1, peneliti juga membahas variabel Y yaitu kinerja. Menurut Hasibuan (2018:94), “kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang debebankan kepadanya yang didasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Sedangkan menurut Edison (2016:7), “kinerja adalah hasil suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang di atas peneliti terdapat masalah yang terdapat dalam perusahaan, maka penulis ingin meneliti dengan judul penelitian “Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Godong Ijo Asri Depok”.

Dengan demikian penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. ABC Internet Indonesia Jakarta Selatan.

2. Kajian Pustaka

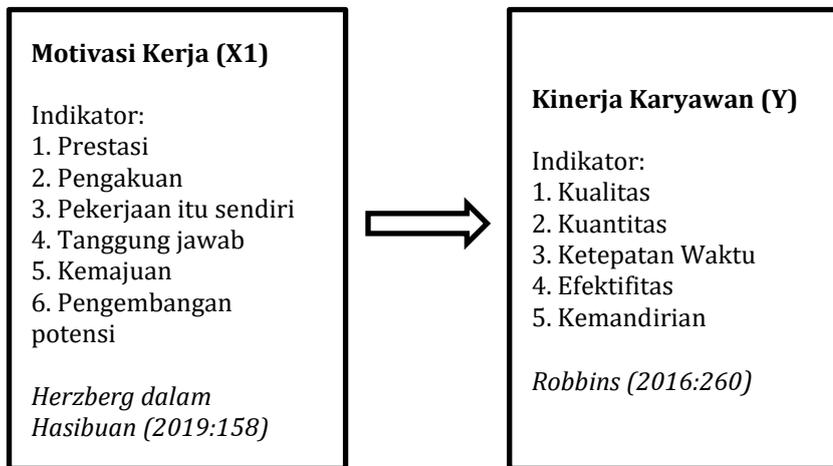
Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018:23), “Motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas atau pekerjaan dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas”. Menurut Hartatik (2018:160), “Motivasi kerja merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat antusias mencapai hasil yang optimal. Hal yang dimaksud ini adalah gejala proses mental, seperti kognitif proses mental kognitif (akal) atau afeksi

(perasaan). Spesifikasinya, motivasi termasuk ke dalam proses mental atau gejala jiwa konasi yang berarti kehendak atau kemauan seseorang. Dengan demikian motivasi juga dapat dikatakan sebagai mental seseorang yang memiliki kehendak atau kemauan melakukan sesuatu hal.

Kinerja Karyawan

Menurut Rival & Basri dalam Masram (2017:138) menyatakan, “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”. Menurut Rismawari dan Mattalata (2018:2), “kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional”.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Proporsisi

Proposisi merupakan istilah yang digunakan untuk kalimat yang memiliki makna penuh dan lengkap. Artinya proposisi harus diyakini, diragukan, dibantah atau dibuktikan benar atau tidaknya. Singkatnya, kalimat proposisi adalah pernyataan tentang hal-hal yang dapat dinilai benar atau salah.

Perumusan proposisi adalah pernyataan yang diterima secara sementara sebagai suatu kebenaran dari sebuah penelitian terhadap fenomena yang terjadi. Berdasarkan kerangka berpikir dan landasan teori yang ada, maka proposisi penelitian adalah sebagai berikut:

1. Analisis motivasi kerja yang di implementasikan perlu diketahui peran pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Dengan motivasi kerja yang ada diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Faktor-faktor yang dapat menghambat motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja akan diidentifikasi.

3. Metode Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Jenis penelitian adalah prosedur, tata cara atau langkah-langkah ilmiah yang digunakan untuk memperoleh data sebagai pemenuhan tujuan penelitian. Artinya kegiatan ini merupakan penyelidikan sistematis terhadap suatu fenomena. Menurut Sugiono (2017:44) “penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih.

Menurut Sugiono (2018:213) “Metode penelitian kualitatif adalah metode yang berlandaskan

pada filsafat, yang digunakan untuk meneliti pada kondisi ilmiah (eksperimen) dimana peneliti sebagai instrumen, teknik pengumpulan data dan analisis yang bersifat kualitatif lebih menekankan pada makna." Metode kualitatif ini bertujuan untuk melakukan analisa data dan mendeskripsikan mengenai fenomena atau objek penelitian melalui aktivitas sosial, sikap dan persepsi seseorang baik individu atau kelompok.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Prestasi karyawan PT Godong Ijo Asri Depok

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan 4 orang karyawan yang mewakili PT. Godong Ijo Asri Depok, dapat disimpulkan bahwa IPB pun ikut membantu PT Godong Ijo Asri Depok. Dan meskipun perusahaan sudah berusaha memberikan pengakuan atas prestasi karyawan. Tapi, masih ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan lagi. Walaupun karyawan dapat mengikuti pelatihan atau workshop itu belum cukup bagi mereka untuk mencapai target yang diinginkannya. Mereka berharap ke depannya perusahaan dapat memberikan lebih banyak kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan diri dan memberikan kontribusi yang lebih besar.

2. Pengakuan Karyawan di PT Godong Ijo Asri Depok

Untuk pengakuan, karyawan sudah merasa diakui dan termotivasi walaupun pengakuannya hanya dengan pujian. Meskipun begitu mereka tetap berharap alangkah baiknya jika perusahaan memiliki program mentoring yang lebih formal untuk membantu karyawan mengembangkan karir mereka.

3. Pekerjaan Itu Sendiri PT godong Ijo Asri Depok

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan, narasumber mengungkapkan cukup puas terhadap perusahaan. Suasana kerja yang kondusif menjadi salah satu faktor utama yang mendorong kepuasan kerja. Meskipun beban kerja cukup padat, narasumber merasa cukup puas karena pekerjaan yang dilakukan berdampak langsung terhadap keberhasilan perusahaan, terutama dalam proyek pengembangan ekowisata. Perusahaan juga dapat memberikan apresiasi kepada karyawan yang berprestasi sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi mereka terhadap perusahaan, agar lebih termotivasi lagi.

4. Tanggungjawab karyawan PT Godong Ijo Asri Depok

Berdasarkan wawancara, narasumber menunjukkan pendekatan yang baik dalam menghadapi situasi kerja yang penuh tekanan. Narasumber membuat perencanaan, mulai dari membagi tugas dan menentukan prioritas pekerjaan agar tidak kebingungan dan terkadang meminta bantuan kepada rekan kerja lainnya.. Bahkan seringkali harus bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

5. Kemajuan karyawan PT Godong Ijo Asri Depok

Narasumber telah memberikan kontribusi signifikan terhadap perusahaan, terutama dalam proyek waterfall yang sukses. Mereka merasa bangga menjadi bagian dari tim yang telah mencapai keberhasilan tersebut. Meskipun telah menapai banyak prestasi, narasumber juga mengidentifikasi beberapa dalam pengembangan karirnya. Seperti kurangnya kurangnya percaya diri, terbatasnya jumlah posisi, beban kerja yang tinggi membuat karyawan sulit untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan diri. Perusahaan perlu memberikan lebih banyak pelatihan dan program pengembangan diri untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan. Selain itu perusahaan perlu membuat sistem evaluasi kinerja yang jelas dan adil untuk memotivasi karyawan. Karena karyawan merupakan aset berharga bagi perusahaan. Dengan memberikan dukungan yang tepat, perusahaan dapat membantu karyawan mencapai potensi penuhnya.

6. Pengembangan potensi karyawan PT Godong Ijo Asri Depok

Karyawan menunjukkan kesadaran yang tinggi akan pentingnya pengembangan diri dan pertumbuhan profesional. Karyawan juga menekankan pentingnya menciptakan budaya belajar dan pengembangan di dalam perusahaan. Seperti, program mentoring memberikan kesempatan

bagi karyawan untuk belajar dari rekan kerja yang lebih berpengalaman. Membuat sistem kerja yang lebih objektif dan transparan. Karyawan memiliki potensi yang besar untuk terus berkembang dan berkontribusi pada perusahaan. Mereka memiliki sikap yang positif, proaktif dan berkontribusi pada masukan. Karyawan juga memiliki harapan terkait pengembangan karirnya dan kontribusinya terhadap perusahaan.

Dampak dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator-indikator didalamnya, indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas

Hasil analisis PT. Godong Ijo Asri Depok bahwa, perusahaan memiliki sistem penilaian kinerja yang cukup komprehensif dan berfokus pada beberapa aspek utama. Seperti hasil (*output*), proses (*behavior*) dan sikap (*attitude*). Sistem penilaian kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan ini menunjukkan komitmen perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendorong karyawan untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Dengan adanya sistem penilaian yang jelas dan terukur, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan memberikan kontribusi yang optimal bagi keberhasilan perusahaan.

2. Kuantitas

Hasil analisis PT. Godong Ijo Asri Depok bahwa, perusahaan perlu terus berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, efisien operasional, dan kualitas produk atau layanan. Dengan demikian, perusahaan dapat bertahan dan berkembang dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif.

3. Ketepatan Waktu

Hasil analisis PT. Godong Ijo Asri Depok bahwa, karyawan memiliki tanggung jawab untuk mengatur waktu mereka sendiri dan memastikan bahwa tugas-tugas mereka selesai tepat waktu. Karyawan perlu berkomunikasi dengan atasan jika ada kendala yang dapat mempengaruhi kinerja mereka. Perusahaan juga telah mengadopsi sistem kerja jarak jauh untuk beberapa posisi, sehingga kehadiran fisik di kantor tidak selalu menjadi indikator kerja. Perusahaan juga menerapkan sanksi jika karyawan sering terlambat atau tidak menyelesaikan tugas tepat waktu. Namun, sanksi yang diberikan sesuai dengan tingkat pelanggaran dan dampaknya terhadap kinerja perusahaan. Perusahaan pun menyadari bahwa faktor-faktor eksternal yang dapat mempengaruhi ketepatan waktu, seperti masalah teknis atau keadaan darurat.

4. Efektifitas

Hasil analisis PT. Godong Ijo Asri Depok bahwa, perusahaan memiliki pemahaman yang baik tentang pentingnya motivasi dan kinerja karyawan. Perusahaan telah menerapkan beberapa praktik yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan seperti menciptakan lingkungan yang positif. Namun, masih ada beberapa area yang perlu ditingkatkan, seperti memberikan lebih banyak kesempatan pengembangan diri bagi karyawan dan memastikan beban kerja terdistribusi secara merata. Perusahaan juga mengukur efektifitas karyawan dari beberapa aspek seperti hasil kerjanya, proses kerjanya dan sikapnya.

5. Kemandirian

Hasil analisis PT. Godong Ijo Asri Depok bahwa, meskipun karyawan sudah diberikan kepercayaan dan otoritas yang cukup, mereka masih membutuhkan beberapa bentuk dukungan untuk dapat bekerja secara lebih mandiri dan optimal. Beban kerja yang terlalu berat dapat membuat karyawan merasa tertekan dan sulit untuk fokus. Selain itu, mereka membutuhkan pelatihan, sumber daya, dan bimbingan yang tepat untuk dapat mencapai potensi maksimal mereka.

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki beberapa keterbatasan sebagai berikut:

1. Peneliti memiliki keterbatasan waktu dalam proses wawancara karena informan mempunyai kesibukan yang harus dilaksanakan.
2. Peneliti memiliki keterbatasan dalam proses wawancara yaitu terkadang informan kurang terbuka menyampaikan informasi dengan alasan yang tidak subjektif.
3. Keterbatasan referensi skripsi kualitatif dengan judul yang sama.

6. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan analisis dari penelitian yang telah dilakukan maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa:

Perusahaan telah berupaya memberikan berbagai fasilitas dan program, namun tingkat kepuasan dan motivasi kerja karyawan masih belum optimal. Kebutuhan akan pengembangan diri melalui pelatihan yang lebih spesifik, serta adanya sistem penghargaan dan promosi yang jelas, menjadi faktor penting yang belum sepenuhnya terpenuhi. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat celah dalam upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Adanya ketidaksesuaian antara kebutuhan karyawan dengan dukungan yang diberikan, berpotensi menghambat pencapaian target perusahaan secara keseluruhan.

Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, PT Godong Ijo Asri Depok perlu lebih fokus pada pengembangan program pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan individu, serta menerapkan sistem penghargaan yang lebih transparan dan adil. Selain itu, memberikan kesempatan promosi yang lebih luas dapat mendorong karyawan untuk terus meningkatkan kinerja. Dengan demikian, diharapkan tingkat kepuasan dan produktivitas karyawan dapat ditingkatkan secara signifikan.

Daftar Pustaka

- Abdul Hafiz Tanjung, Wina Sonia *Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Andi Djemma* Vol 4, No 1
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Cushway, Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Edison, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Hartatik, Indah Puji. (2018). *Buku praktis mengembangkan sdm*. Yogyakarta : laksana.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu s.p. (2019). *manajemen sumber manusia cetakan kedua puluh tiga*. Jakarta: Bumi Aksara.
- H.Abdul Hamid,S,Ag M.M.Pd., *BDK Banjarmasin Kementerian Agama* 2020
- Mangkunegara, A. P. 2013. *Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan Kedua*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Nur Jamal Shaid, *Kompas.com* 2022 P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM. CV. Andi Offset*. Yogyakarta.
- Sutrisono, Edi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group .
- Sumardjo, M., Priansa, D.J. (2018). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia konsep-konsep kunci*. Bandung: Alfabeta.
- Winardi. (2018). *Kepemimpinan dalam manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta. Artikel Terkait