

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KEMAS INDAH MAJU

Najmah Nur 'Aini¹, Qoria Keisyarani Arifin², Sinta Rosalina³

^{1,2}Universitas Singaperbangsa Karawang
Jl. HS. RonggoWaluyo, Puserjaya, Kec. Telukjambe Timur, Kabupaten Karawang, Indonesia

e-mail: ¹najmahnur44@gmail.com, ²qoriakeiyarani@gmail.com, ³sinta@fkip.unsika.ac.id

Informasi Artikel	Diterima: 01-07-2022	Direvisi: 10-07-2022	Disetujui: 19-07-2022
-------------------	----------------------	----------------------	-----------------------

Abstrak

Melaksanakan tugas dan kewajiban tentunya menimbulkan beberapa tekanan terhadap tiap individu. Tekanan ini tentunya dapat diatasi ataupun diminimalisir dengan berbagai cara, salah satunya ialah motivasi. Dalam perusahaan. Pimpinan berperan dalam mendorong para bawahannya untuk dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik. Dengan adanya motivasi dari atasan, para bawahan merasa mendapat dukungan dan tekanan yang ada berangsur berkurang. Motivasi dari atasan tentunya dibutuhkan oleh setiap individu, tak terkecuali karyawan PT Kemas Indah Maju yang mana mayoritas karyawannya memiliki tekanan atau tingkat stress dalam bekerja. Maka dari itulah, penelitian ini memfokuskan pada kajian pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Narasumber yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 5 orang informan dengan rincian 3 orang karyawan tetap dan 2 orang karyawan kontrak yang ada di PT Kemas Indah Maju. Adapun hasilnya adalah motivasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan tugasnya. Karyawan yang menerima motivasi cenderung berusaha memberikan hasil yang terbaik untuk perusahaan.

Kata Kunci: Motivasi; Kinerja; Karyawan

Abstract

Carrying out duties and obligations certainly creates some pressure on each individual. Of course, this pressure can be overcome or minimized in various ways, one of which is motivation. Within the company. Leaders play a role in encouraging their subordinates to be able to carry out their duties and obligations properly. With motivation from superiors, subordinates feel supported and pressure is gradually reduced. Motivation from superiors is certainly needed by every individual, including employees of Kemas Indah Maju Company where the majority of employees have pressure or stress levels at work. Therefore, this research focuses on studying the effect of motivation on employee performance. The method used in this research is the quantitative method. The sources taken in this study amounted to 5 informants with details of 3 permanent employees and 2 contract employees at Kemas Indah Maju Company. The result is that motivation greatly influences the performance of employees in carrying out their duties. Employees who receive motivation tend to try to provide the best results for the company.

Keywords: Motivation; Performance; Employee

1. Pendahuluan

Dunia bisnis menunjukkan kemampuan yang sangat pesat, apalagi dengan adanya globalisasi membuat persaingan menjadi semakin ketat. Oleh karena itu, perusahaan harus membuat strategi dan memikirkan tindakan sebaik mungkin agar perusahaan terus berjalan sebaik mungkin. Dalam mengoptimalkan suatu aspek salah satunya dengan cara meningkatkan performa karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan, karena kesuksesan suatu perusahaan sangat tergantung oleh kinerja manajemen perusahaan tersebut. Hal ini membuat perusahaan harus memiliki sumber daya manusia

yang berkualitas, karena sumber daya ini merupakan aset yang tidak ternilai bagi perusahaan.

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah penentuan seberapa banyak kontribusi mereka pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun bentuk pelayanan yang telah diberikan. Dengan kata lain, kinerja karyawan sangat menentukan tingkat keberhasilan suatu perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah proses peningkatan kualitas kemampuan sumber daya manusia dalam rangka mencapai tujuan yang telah direncanakan. Tujuan perusahaan bisa tercapai



semaksimal mungkin jika didukung dari aspek kinerja karyawan.

Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah memberikan motivasi. Agar kinerja karyawan bisa bekerja sesuai harapan, maka karyawan harus semangat dan giat untuk meraih tujuan yang diinginkan melalui motivasi kerja yang telah diberikan. Karyawan yang bekerja dengan baik, giat, dan cermat dapat menjaga kelangsungan hidup suatu perusahaan. Jika motivasi kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan tinggi, maka karyawan akan bekerja dengan lebih giat lagi. Sedangkan, apabila perusahaan memberikan motivasi kerja yang rendah, maka akan berdampak buruk bagi kinerja karyawan.

Setiap karyawan harus termotivasi untuk bekerja sesuai dengan target perusahaan. Motivasi bisa dilakukan dengan cara memberi semangat dan pujian kepada karyawan. Selain itu, hasil kerja keras karyawan bisa diberikan apresiasi dan menerima bonus diluar gaji pokok untuk mengapresiasi kinerja karyawan agar karyawan bisa semakin semangat dan termotivasi untuk bekerja dengan baik, giat, dan cermat. Pemberian motivasi kerja harus dengan tujuan pencapaian perusahaan, karena jika tujuan jelas maka semua pihak yang terlibat dalam perusahaan mudah paham dan akan melaksanakannya.

Karena untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan perhatian sumber daya manusia untuk bisa bekerja dengan efisien dan produktivitas adalah persoalan mendasar dari konsep manajemen. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi menjadi faktor terpenting untuk peningkatan kinerja karyawan.

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausalitas atau penelitian sebab-akibat yang ingin mengetahui analisis pengaruh variabel bebas, yakni motivasi terhadap variabel terikat, yakni kinerja karyawan. Penelitian kausalitas adalah penelitian yang digunakan untuk mencari hubungan sebab-akibat antar beberapa konsep atau variabel maupun beberapa strategi yang dikembangkan dalam manajemen (Ferdinand, 2006: 5).

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer didapatkan dengan menggunakan teknik observasi dan wawancara. Sedangkan, data sekunder diperoleh secara tidak langsung seperti dari artikel, jurnal, dan modul-modul yang mendukung penelitian ini.

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT Kemas Indah Maju dengan posisi dan tentunya tekanan pekerjaan yang berbeda. Sampel diambil menggunakan metode *convenience sampling* dengan mewawancarai beberapa karyawan PT Kemas Indah Maju. Teknik analisis data yang digunakan adalah *structural equation model*.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja karyawan dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Untuk menganalisis kinerja karyawan yang terdapat di PT Kemas Indah Maju, maka digunakan teori kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2017: 67).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT Kemas Indah Maju didukung dari dua indikator, yaitu:

a. Kemampuan

Kemampuan adalah kapasitas seseorang untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan. Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Dalam hal ini, karyawan PT Kemas Indah Maju yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan

b. Motivasi

Secara teoritis, motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan terhadap situasi di lingkungan kerja. Dalam hal ini, motivasi dapat mendorong seorang karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan penelitian terkait indikator kinerja karyawan, motivasi pada karyawan PT Kemas Indah Maju menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal.

3.2 Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi setiap karyawan untuk bekerja dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk menganalisis motivasi kerja yang terdapat di PT Kemas Indah Maju, maka digunakan teori bentuk-bentuk motivasi menurut Wubiasuri (2014) yaitu materiil insentif, non-materil insentif, dan kombinasi materiil insentif.

Pada pembahasan 3.1, salah satu pengaruh kinerja karyawan yang baik ialah motivasi kerja. Dari penelitian yang telah dilakukan kepada beberapa karyawan PT Kemas Indah Maju, hasil yang ada menunjukkan bahwa motivasi kerja tersebut dapat berupa beberapa hal, antara lain

a. Materiil insentif

Berdasarkan hasil penelitian tentang bentuk-bentuk motivasi, motivasi materiil insentif berada pada kategori cukup baik. Secara teoritis, bentuk motivasi ini dapat berupa materi atau uang. Dalam hal ini, karyawan PT Kemas Indah Maju merasakan adanya dorongan dari orang lain dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Motivasi ini menyebabkan sebagian besar dari mereka terpacu untuk memperoleh penghargaan materiil insentif, seperti gaji atau bonus. Salah satu contoh nyatanya ialah seorang karyawan yang tetap melakukan pekerjaan rutin setiap hari, meskipun hal itu memberikan tekanan yang cukup besar tetapi ia tetap melaksanakannya karena alasan untuk mendapatkan gaji atau upah.

b. Non materiil insentif

Berdasarkan hasil penelitian pada bentuk-bentuk motivasi, motivasi non-materil insentif berada pada kategori baik. Secara teori, bentuk motivasi ini tidak berupa materi, harta, atau uang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan PT Kemas Indah Maju selalu termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik karena merasakan manfaatnya saat berkontribusi pada tim. Karyawan yang mendapatkan motivasi non-materiil insentif ini merasakan adanya dorongan dari atasan atau karyawan lain yang mana biasanya berupa kalimat penyemangat atau pujian. Selain itu, dengan adanya motivasi afiliasi, hubungan antara atasan dengan karyawan atau karyawan dengan karyawan akan semakin akrab, contohnya dengan adanya liburan atau makan bersama.

c. Kombinasi materiil dan non-materiil insentif

Berdasarkan hasil kajian bentuk-bentuk motivasi, motivasi kombinasi materiil dan non-materiil berada pada kategori cukup. Secara teori, bentuk motivasi ini dapat berupa uang dan juga yang lainnya. Dalam hal ini, karyawan PT Kemas Indah Maju mendapatkan penghargaan berupa piagam saat berhasil mencapai bahkan melebihi target bulanan. Di sisi lain, ia juga mendapatkan bonus dari atasannya karena giat dalam bekerja hingga mampu melebihi target bulanan.

3.3 Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Pemberian motivasi sangatlah penting bagi karyawan di setiap perusahaan. Motivasi yang diberikan kepada karyawan banyak bentuknya, contohnya pada PT Kemas Indah Maju, atasan memberikan motivasi kepada karyawan berupa uang atau materi, waktu kebersamaan, atau bahkan kalimat penyemangat dan pujian. Motivasi tersebut tentunya memiliki pengaruh besar terhadap karyawan. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka digunakan teori motivasi X dan Y menurut Douglas McGregor (1960, 1967). Ia mencirikan dua tipe manusia, yaitu tipe pekerja pemalas yang ditandai dengan teori X dan tipe pekerja giat yang ditandai dengan teori Y. Hasil penelitian yang berlandaskan teori Y menunjukkan

bahwa karyawan yang menerima motivasi cenderung produktif, inovatif, dan bertanggung jawab.

Motivasi yang diberikan oleh atasan pada PT Kemas Indah Maju sangat berkaitan dengan dengan pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian, berdasarkan hasil penelitian, maka dapat dikemukakan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja sebagai berikut

1. Karyawan yang menerima motivasi kerja menganggap bahwa pekerjaan yang dilakukan sangat menyenangkan, seperti halnya bermain
2. Karyawan yang menerima motivasi cenderung mampu mengarahkan diri sendiri
3. Motivasi tentunya membuat individu menjadi bertanggung jawab
4. Motivasi juga mampu mengembangkan kemampuan cara berpikir dan bertindak

Poin-poin di atas menjelaskan bahwa motivasi kerja memberikan dampak positif. Karyawan yang menerima motivasi merasakan adanya dorongan untuk bekerja secara optimal. Tak hanya karyawan, pengaruh motivasi kerja juga dirasakan oleh atasan. Atasan memberikan motivasi kepada karyawan, lalu karyawan menjadi produktif dan atasan mendapat hasil yang memuaskan dari sikap produktif karyawan, yakni output produk dengan kuantitas dan kualitas yang memadai.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan di PT Kemas Indah Maju, maka bisa disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, motivasi kerja bisa meningkatkan kinerja karyawan PT Kemas Indah Maju. Motivasi yang diberikan PT Kemas Maju berupa motivasi non materiil insentif, motivasi materiil insentif, serta motivasi kombinasi materiil insentif dan non materiil insentif. Dengan demikian, kinerja karyawan di PT kemas Maju dapat berjalan dengan baik karena adanya dorongan motivasi dari perusahaan yang berdampak positif juga bagi perusahaan.

Dari kesimpulan diatas, maka alangkah baiknya jika perusahaan memberikan motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Agar karyawan memberikan hasil kerja yang optimal, maka pekerjaan tersebut haruslah memuaskan bagi para pekerja atau memotivasi karyawan agar bekerja dengan produktif sehingga hasil yang dicapai sangat bagus dan perusahaan bisa mencapai tujuannya.

Referensi

- Abdi, Husnul. 2021. *Pengertian Motivasi Menurut Para Ahli dan Jenis-Jenisnya yang Perlu Diketahui*. Diunduh di <https://hot.liputan6.com/read/4681419/pengertian-motivasi-menurut-para-ahli-dan-jenis-jenisnya-yang-perlu-dikenali>

- Ady, Fransiskus dan Djoko Wijono. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur*. 2(2): 102
- Amirullah. 2015. *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. 1(6). Malang. Media Nusa Creative .
- Anggi. 2021. *Kinerja Karyawan: Pengertian dan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. Diunduh di <https://accurate.id/marketing-manajemen/kinerja-karyawan/>
- Arifin, Achmad. 2016. *Penulisan Kerangka Artikel Ilmiah*.
- Chayani, Fitria Dewi. 2022. Analisis Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Cipta Kridatama Site Tia Sebanan. *Eprints Uniska*. 1(1): 5-9.
- Farisi, Salman. 2020. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan. *Jurnal Humaniora*. 4(1): 16-17.
- Hamzah, Andi Winda Aksari. 2018. Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. *Epris-unm*. 9-11.
- Junaedi, Nur Lella. 2022. *Jenis-Jenis Motivasi Ini Mendorong Kamu Untuk Produktif*. Diunduh di <https://www.ekrut.com/media/jenis-jenis-motivasi>
- M. Prawiro. 2018. *Pengertian Motivasi, Jenis dan Faktor Motivasi Menurut Para Ahli*. Diunduh di <https://www.maxmanroe.com/vid/sosial/pengertian-motivasi.html>
- Munawar, Muhammad Hadi. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan*.
- Rahmadani, dita dan Ina Ratnasari. 2022. Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Hitachi Chemical Indonesia. *Jurnal for Management Student (JFMS)*. 2(2): 3-4.
- Rawung, Dede Trinovie. 2020. Metode Penarikan Sampel. *Jurnal Pusklat BPS RI*. 1(1): 4-5, 9.
- Roswani, Etika. 2018. Analisis Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Telekomunikasi Indonesia Witel Makassar. *Digilibadmin-unismuh*. 69-71.
- Wahjono, Sentot Imam. 2022. *Manajemen Motivasi*. 5-7.