

KONSEPSI MOTIVASI KERJA DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN

Mukrodi

Universitas Pamulang, Banten
dosen00560@unpam.ac.id

Submitted: 25th Sept 2020/ **Edited:** 02nd Dec 2020/ **Issued:** 01st Jan 2021

Cited on: Mukrodi, M. (2021). KONSEPSI MOTIVASI KERJA DALAM UPAYA
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN. *SCIENTIFIC JOURNAL OF
REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(1), 11-20.

ABSTRACT

Motivation is the most important factor to support the nets of a performance activity in order to increase company productivity. Providing motivation to employees is an obligation and is one part of the implementation of human resource management. Every company must have a program that has been designed in a vision and mission, both short-term programs, medium-term programs, and long-term programs. This study aims to identify the factors that motivate employees in carrying out their work, as well as find a new solution regarding expectations about the company's future. This study uses a qualitative method in which the data collection is done by interview so that it can dig deeper about the employee. As the object of this research are the employees of PT. ISS Jasa Indonesia. The results obtained from this study stated that an employee's work motivation is influenced by economic factors that are formed from work values, biographical characteristics, and personal characteristics of the informants.

Keywords: Motivation, Performance, Employee

PENDAHULUAN

Manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam dunia kerja bagi suksesnya suatu perusahaan. Sebagian besar pelaku perusahaan menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu perusahaan dapat memberikan keunggulan dalam bedaya saing (Harras, et, al., 2020). Mereka membuat sasaran, strategi, inovasi, dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling penting bagi perusahaan (Rusilowati & Wahyudi, 2020). Sumber daya manusia merupakan alat untuk meleakukan efisiensi dan efektivitas perusahaan, sumber daya manusia merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta menentukan seluruh

tujuan dan strategi perusahaan. Serta sumber daya manusia merupakan pengeluaran utama perusahaan dalam menjalankan bisnis.

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan harus senantiasa melakukan pekerjaan sesuai dengan kinerja yang dimiliki masing-masing setiap individu. Karyawan senantiasa melakukan peningkatan semangat kerjanya pada setiap kali perusahaan memberikan motivasi baik motivasi intrinsik maupun ekstrinsik, berupa penyegaran dalam pekerjaan atau juga dalam bentuk material yang lebih nyata dirasakan dalam mensejahterakan karyawan (Wahyu & Salam, 2020). Manusia dalam kehidupan sehari-hari harus senantiasa memiliki kebiasaan semangat untuk melakukan sesuatu agar dapat menghasilkan sesuatu yang menghasilkan, untuk menjalankan kebutuhan hidupnya dengan senantiasa menjaga nilai-nilai kemanusiaan yang akan mengantarkan kepada kebahagiaan dan kemaslahatan untuk semua masyarakat yang ada di sekitarnya.

Motivasi merupakan faktor yang paling utama untuk mendukung jalannya sebuah aktifitas kinerja dalam rangka meningkatkan produktivitas perusahaan. Memberikan motivasi kepada karyawan adalah sebuah kewajiban dan merupakan salah satu bagian dari implementasi manajemen sumber daya manusia (Anggraeni, 2020). Setiap perusahaan pasti memiliki program yang sudah dirancang dalam sebuah visi dan misi, baik program jangka pendek, program jangka menengah, maupun program jangka panjang.

Diantara program-program tersebut salah satunya adalah program pemberian motivasi, karena program ini merupakan program mesin penggerak dalam roda perusahaan, tanpa motivasi dapat diyakini program yang sudah dibuat tidak akan dapat berjalan dengan maksimal. begitupun di perusahaan PT Jasa ISS Indonesia, perusahaan berupaya untuk mengimplementasikan berbagai jenis program yang sudah dirancang untuk membuat pekerjaan menjadi lebih menarik dan lebih banyak memberikan imbalan serta untuk membuat lingkungan kerja menjadi lebih menyenangkan (Anggraeni, 2020). Selain motivasi tersebut, perusahaan juga harus memberikan berbagai motivasi lain diantaranya pemberian motivasi positif yang meliputi kenaikan gaji, promosi jabatan, tunjangan, bonus dan lain-lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Salah satu aspek memanfaatkan karyawan ialah pemberian motivasi (daya perangsang) kepada karyawan, dengan istilah populer sekarang pemberian kegairahan

bekerja kepada karyawan. Telah dibatasi bahwa memanfaatkan karyawan yang memberi manfaat kepada perusahaan. Ini juga berarti bahwa setiap karyawan yang memberi kemungkinan bermanfaat ke dalam perusahaan, diusahakan oleh pemimpin agar kemungkinan itu menjadi kenyataan. Usaha untuk merealisasi kemungkinan tersebut ialah dengan jalan memberikan motivasi. Motivasi ini dimaksudkan untuk memberikan daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan sebaik mungkin sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut.

Ketika karyawan kurang diberikan motivasi, maka tingkat kinerja karyawanpun akan menurun. Jadi memotivasi karyawan dalam perusahaan sangatlah penting dan berpengaruh sangat besar terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (*action* atau *activities*) dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidak seimbangan. Maka dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui lebih dalam lagi terkait dengan motivasi yang sudah dilakukan oleh PT Jasa ISS Indonesia dan dengan cara seperti apa PT Jasa ISS Indonesia memberikan motivasi.

LANDASAN TEORI

Motivasi

Secara sederhana motivasi dapat diartikan sebagai dorongan untuk menggerakkan sebuah potensi sumber daya manusia agar mau bekerja untuk melakukan suatu pekerjaan yang berlangsung secara sadar (Alfian, et, al., 2019). Untuk memotivasi seseorang karyawan atau pegawai, maka pimpinan harus mengetahui apa motif yang diinginkan oleh karyawan atau pegawainya, sehingga dalam pelaksanaan tugas dapat dicapai secara optimal. Dalam berbagai literatur dibidang manajemen dan psikologi cukup banyak definisi motivasi yang ditawarkan oleh para pakar. Akan tetapi di dalam tulisan ini definisi motivasi akan diawali dengan meninjau beberapa karakteristik pokok motivasi. Pada dasarnya ada tiga karakteristik pokok dan motivasi, yaitu; (1) usaha, (2) kemauan yang kuat, (3) arah tujuan. Maksud dan masing-masing karakteristik ini dapat diringkas sebagai berikut: usaha karakteristik pertama dari motivasi adalah usaha menunjuk pada kekuatan perilaku kerja seseorang atau usaha yang ditunjuk oleh

seseorang dalam pekerjaannya (Laksmiari, 2019). Tegasnya hal ini melibatkan berbagai macam kegiatan dan pekerjaan.

Kemauan keras. Karakteristik motivasi yang ketiga bersangkutan dengan yang dituju oleh usaha dan kemauan keras yang didemonstrasikan oleh seseorang dalam menerapkan usahanya kepada tugas-tugas pekerjaannya. Arah/tujuan. Karakteristik motivasi yang ketiga bersangkutan dengan arah yang dituju oleh usaha dan kemauan keras yang dimiliki oleh seseorang, yang pada dasarnya berupa hal-hal yang menguntungkan. Jadi dengan melihat kepada ketiga karakteristik pokok motivasi di atas, maka motivasi dapat didefinisikan sebagai keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil tertentu. Hasil-hasil yang diirigmaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran, atau perilaku kerja kreatifnya (Yuliana & Tannady, 2019).

Pendekatan motivasi adalah, bahwa pemimpin menciptakan iklim yang dapat membuat anggota merasa termotivasi. Anggota hendaknya mendapat inspirasi sehingga merasakan adanya harapan dan ketersediaan dalam organisasi dimana ia bekerja (Yuliana & Tannady, 2019). Kepemimpinan dan motivasi merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Dalam kebanyakan hal, motivasi seorang individu akan timbul karena pengaruh kepemimpinan yang efektif. Jadi efektifitas kepemimpinan akan tampak bagaimana dapat memotivasi anggotanya secara efektif (Fernet, et, al., 2020).

METODE PENELITIAN

Untuk melakukan penelitian yang akan dibahas maka metode yang akan dipilih adalah metode survey, dimana informasi yang dikumpulkan dari responden dengan menggunakan observasi dan wawancara. Penelitian survey adalah penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan observasi dan wawancara sebagai alat pengumpulan pokok. Alasan memilih metode ini karena unit yang dianalisa dalam penelitian ini adalah karyawan. Sedangkan alasan lainnya adalah untuk mengetahui motivasi Karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif atau yang disebut juga dengan penelitian alamiah. Adapun subyek yang dijadikan koresponden penelitian adalah karyawan PT ISS Jasa Indonesia. Di mana proses pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara mendalam. Kemudian data

dianalisis dengan metode deskriptif, yakni menguraikan jawaban koresponden dan mengemukakan perbandingan.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan pada PT Jasa ISS Indonesia. Peneliti melakukan wawancara kepada karyawan sebagaimana poin pernyataan yang sudah disusun dengan baik.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja

Motivasi Kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat motivasi yang berbeda-beda sesuai dengan situasi, nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya (Slemp, et, a., 2020). Hal ini tidak menutup kemungkinan faktor nilai-nilai kerja sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja informan pada penelitian ini. Begitupula faktor-faktor yang lain seperti kondisi informan bila dilihat dari karakteristik biografi dan kareakteristik masing-masing pribadi informan.

Karakteristik informan

1. Masa kerja

Alasan utama peneliti dalam memilih informan yang ada dalam penelitian ini adalah lamanya masa kerja informan. Informan yang dipilih peneliti adalah Informan yang memiliki masa kerja kurang lebih dari 5 tahun menekuni profesi sebagai karyawan. Lamanya masa kerja ternyata tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja responden karena tidak diikuti dengan peningkatan status kepegawaian maupun kesejahteraan. Hal ini terbukti dari data yang diperoleh peneliti dari informan dimana peneliti mengungkapkan ada informan (R6)

2. Gaji

Dengan status Karyawan tetap(KTP), para responden tentunya memiliki penghasilan yang berbeda dari karyawan yang tidak tetap (KTTP), maupun karyawan lepas. Untuk KTP, gaji yang diperolehnya merupakan gaji tetap yang diberikan oleh perusahaan dengan tidak menghitung jumlah jam bekerja yang harus diemban.

3. Jenis Kelamin

Di berbagai profesi, perbedaan gender masih merupakan suatu hal yang sensitif. Namun pada profesi karyawan, perbedaan gender bukan merupakan suatu hal yang perlu diperhatikan, karena masing-masing punya job yang berbeda.

4. Suku/Etnis

Suku/etnis individu terkadang mempengaruhi tingkat motivasinya. Berbeda suku, berbeda pula budayanya, sehingga sikap dan kepribadian individu yang terbentuk oleh budaya juga bisa berbeda dalam menjalani hidupnya. Bahkan setiap suku mempunyai suatu ciri budaya yang berbeda dengan suku lainnya dalam kaitannya dengan persepsi individu dalam bekerja.

5. Kemampuan

Motivasi kerja individu terkadang menyesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki oleh individu tersebut. Semakin seseorang mempunyai kemampuan yang baik, maka motivasi bekerja semakin tinggi dan produktifitas semakin meningkat. Menurut Alimohammadi & Neyshabor (2013), kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Seluruh kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari tiga perangkat faktor, yakni kemampuan intelektual dan kemampuan fisik dan kemampuan spiritual.

6. Persepsi Informan

Sebagaimana telah dijelaskan pada uraian telaah pustaka sebelumnya, persepsi ini tergantung pada pelaku persepsi yang menginterpretasikan suatu target. Interpretasi tersebut dipengaruhi oleh karakteristik pribadi masing-masing pelaku persepsi tersebut. Beberapa karakteristik pribadi yang dapat mempengaruhi kepribadiannya, seperti; teman, kebiasaan, watak dan lingkungan. Baik lingkungan internal individu, keluarga, maupun masyarakat. Hal ini ditegaskan oleh Johari & Jha (2020) mengungkapkan ada tiga variabel dalam menjelaskan sebab perilaku pekerja, yaitu: *employee need* (merupakan stimuli interaksi), *organizational incentives* (organisasi memiliki rewards untuk memenuhi kebutuhan – kebutuhan pekerja), *perceptual outcomes* (persepsi karyawan mengenai kinerja manajemen dan rewards dari organisasi)

Latar Belakang Memilih Kinerja di PT Jasa ISS

Setiap orang pasti mempunyai pilihan yang ingin ditentukan dengan baik, karena setiap orang memiliki harapan dan cita-cita yang ingin dicapai semasa hidupnya.

Adapun latar belakang dia memilih yang terbaik karena memang ingin hidup lebih baik dari yang sebelumnya, termasuk ketika dia memilih pekerjaan yang ditekuninya. Menurut Sinamo (2005), Setiap orang terlahir ke dunia dengan panggilan yang spesifik. Panggilan hidup itu dijalani setiap orang terutama melalui pekerjaannya. Secara natural, orang akan berhasil ketika dia menemukan dan melaksanakan panggilan jiwanya. Alasannya, setiap orang pasti dilengkapi potensi dan kemampuan untuk melakukan panggilan itu. Jadi orang yang terpanggil menjadi

Gambaran Karyawan idial

Setelah mengungkap berbagai cerita kehidupan responden selama menjadi KTP dengan berbagai keterbatasannya, belum lengkap sekiranya peneliti apabila belum mencari tahu kondisi ideal yang seperti apa yang diinginkan oleh para informan sebagai karyawan tetap (KTP). Hal tersebut dilakukan untuk memberikan informasi yang terbaik.

Harapan Karyawan ke Depan

Tidak ada manusia hidup dimuka bumi ini, yang tidak mempunyai harapan. Maka setiap individu pasti mempunyai harapan tentang masa depannya masing-masing. Begitupula dengan para informan yang memiliki harapan terkait profesi yang dijalannya sebagai karyawan tetap saya yakin memiliki gambaran masa depan yang baik, dibandingkan dengan karyawan kontrak atau tidak tetap. Para karyawan tetap dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa statusnya sebagai karyawan tetap maupun tidak tetap juga perlu diperhatikan oleh Pemerintah, tidak hanya PNS saja yang diperhatikan, walaupun para karyawan itu bekerja bukan dilingkungan pemerintahan, tapi semua peraturan dan kebijakan yang terkait dengan perusahaan tentunya datangnya dari pemerintah. Maka pemerintahlah yang harus memperhatikan seluruh karyawan yang ada di Indonesia.

Sumber Motivasi

Pada penelitian ini, dijelaskan beberapa hal sumber motivasi kerja yang diemukan dari para Informan Faktor-faktor yang menjadi sumber motivasi kerja tersebut antara lain:

1. Motif Ekonomi

Ekonomi merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan sehari-hari, memang ekonomi bukan segalanya, tapi setidaknya dengan ekonomi itu dapat

menyelesaikan segala permasalahan yang dihadapinya. Alasan ekonomi memang merupakan motif utama seseorang untuk bekerja. Hal tersebut terjadi karena setiap orang yang bekerja tujuan utamanya adalah untuk mendapatkan upah atau gaji yang nantinya akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

2. Motif agama

Salah satu faktor lain yang menyebabkan lahirnya motivasi adalah motif agama. Dalam penelitian ini terdapat beberapa informan yang memakai dasar-dasar ajaran agama sebagai sumber motivasi kerja mereka. Nilai-nilai spiritual yang terdapat pada diri informan (R1) mendasari motivasi kerja responden tersebut, seperti: bekerja adalah bagian dari perintah Agama, bekerja adalah baikan dari amal kebajikan, bekerja adalah ibadah. Itu semua kalimat-kalimat yang dapat menguatkan karyawan dalam melakukan pekerjaanya. Jadi yang menyebabkan karyawan termotivasi itu bukan hanya yang bersifat dunia saja. Karena kalau karyawan yang termotivasi karena iming-iming dunia seperti kompensai yang tinggi, jabatan yang bagus, begitu kompensasinya diturunkan hilanglah semangat bekerja, naik jabatan begitu diturunkan jabatannya, hilang semangatnya.

3. Motif Sosial

Setelah ada karyawan yang termotivasi karena factor agama, ada juga karyawan termotivasi karena, hubungan sosial. Motif sosial ini dilandasi oleh nilai-nilai sosial individu yang timbul dari keinginan individu untuk memberikan sesuatu yang dimilikinya untuk turut berperan serta dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Atau dengan kata lain ingin berbagi wawasan dan pengetahuan atau sebaliknya ingin mencari wawasan dan pengetahuan.

4. Lingkungan kerja

Lingkungan amat sangat mempengaruhi karakteristik seseorang, tapi bagi orang yang komitmen pada pendiriannya maka dia akan terbebas dari lingkungan, artinya dia tidak akan terpengaruh sekalipun lingkungan tersebut amat sangat mempengaruhinya. Johari & Jha (2020) mengelompokkan faktor-faktor motivasi kedalam dua kelompok yaitu, faktor eksternal (karakteristik organisasi) dan faktor internal (karakteristik pribadi). Faktor eksternal (karakteristik organisasi) yaitu : lingkungan kerja yang menyenangkan, tingkat kompensasi, supervisi yang baik, adanya penghargaan atas prestasi, status dan tanggung jawab. Faktor internal

(karakteristik pribadi) yaitu : tingkat kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan.

5. Kepuasan kerja

Pada penelitian ini, kepuasan kerja yang diperoleh informan mampu mengalahkan faktor motivasi yang berupa material. Para informan menganggap profesinya memiliki tingkat kesenangan tersendiri ketika keberadaan responden

Faktor Penghambat Motivasi Karyawan

Faktor utama penghambat motivasi karyawan tetap (KTP) adalah belum terpenuhinya kesejahteraan yang diperoleh karyawan sehingga menimbulkan persepsi negatif para informan. Seorang karyawan tidak dapat bekerja optimal karena belum terpenuhinya kesejahteraan yang diperoleh untuk mencukupi kebutuhan-kebutuhannya, seperti yang diungkapkan oleh salah seorang narasumber (R6).

KESIMPULAN

Hasil kajian menunjukkan bahwa semangat kerja sangat identik pada beberapa hal, di antaranya:

1. Hal yang paling dominan yang mempengaruhi tinggi atau rendahnya motivasi adalah faktor ekonomi, dalam konteks kerja adalah kompensasi (gaji, insentif, tunjangan, dan lain sebagainya).
2. Hal kedua yang mempengaruhi semangat kerja adalah kepribadian. Hal ini menegaskan, perlunya dilakukan tes psikologi untuk mengetahui seberapa baik kepribadian seorang karyawan.
3. Hal terakhir yang mempengaruhi motivasi kerja adalah karakteristik budaya atau demografi.

DAFTAR PUSTAKAAN

- Alfian, M., Niswaty, R., Darwis, M., Arhas, S. H., & Salam, R. (2019). Motivasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gowa. *Journal of Public Administration and Government*, 1(2), 44-54.
- Alimohammadi, M., & Neyshabor, A. J. (2013). Work motivation and organizational commitment among Iranian employees. *International Journals Of Research in Organizational Behaviour and Human Resource Management*, 1(3), 1-12.

- Anggraeni, F. N. (2020). DETERMINAN MOTIVASI INTERNAL TERHADAP KINERJA. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(2), 161-170.
- Anggraeni, F. N. (2020). SURVEY MOTIVASI KERJA DRIVER OJEK ONLINE GRAB. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(3), 251-260.
- Fernet, C., Litalien, D., Morin, A. J., Austin, S., Gagné, M., Lavoie-Tremblay, M., & Forest, J. (2020). On the temporal stability of self-determined work motivation profiles: a latent transition analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(1), 49-63.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi, W. (2020). Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa.
- Johari, S., & Jha, K. N. (2020). Impact of Work Motivation on Construction Labor Productivity. *Journal of Management in Engineering*, 36(5).
- Laksmiari, N. P. P. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai di Desa Patemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 11(1), 54-63.
- Rusilowati, U., & Wahyudi, W. (2020, March). The Significance of Educator Certification in Developing Pedagogy, Personality, Social and Professional Competencies. In *2nd Social and Humaniora Research Symposium (SoRes 2019)* (pp. 446-451). Atlantis Press.
- Slemp, G. R., Field, J. G., & Cho, A. S. (2020). A meta-analysis of autonomous and controlled forms of teacher motivation. *Journal of Vocational Behavior*, 121, 103459.
- Wahyu, W., & Salam, R. (2020). KOMITMEN ORGANISASI (Kajian: Manajemen Sumber Daya Manusia).
- Yuliana, Y., & Tannady, H. (2019). Faktor Determinan Performa Pekerja Konstruksi Melalui Mediasi Motivasi. *Journal of Business & Applied Management*, 12(2), 169-186.