

Analisis Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Reksa Madani Candradimuka (Sertifikasiku)

Resya Alfianty^{1}, Christian Wiradendi Wolor², & Marsofiyati³*

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

resyaalfianty@gmail.com; christianwiradendi@unj.ac.id; marsofiyati@unj.ac.id

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) Menganalisa motivasi kerja karyawan pada PT Reksa Madani Candradimuka (Sertifikasiku), (2) Mengetahui faktor-faktor internal motivasi kerja karyawan PT Reksa Madani Candradimuka (Sertifikasiku), (3) Mengetahui faktor-faktor eksternal motivasi kerja karyawan PT Reksa Madani Candradimuka (Sertifikasiku).

Permasalahan yang dihadapi pada PT Reksa Madani Candradimuka (Sertifikasiku) adalah masih kurangnya proses pemberian motivasi kepada karyawan yang dapat menurunkan kinerja karyawan terhadap perusahaan. Untuk mengatasi permasalahan tersebut maka perusahaan harus mengambil langkah yang tepat untuk memberikan motivasi yang ada didalam diri karyawan agar kinerja kerja mereka semakin meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Pihak manajemen harus segera melakukan pemberian motivasi yang baik dan benar, seperti memberikan gaji yang sesuai dengan pembagian tugas atau posisi karyawan, pemberian insentif, memberikan apresiasi atas usaha kerja karyawan karena berhasil mencapai target perusahaan, menjalin hubungan yang baik antar pimpinan dan karyawan.

Dari hasil penelitian ini didapatkan hasil bahwa motivasi kerja sangat berkaitan langsung dengan kinerja karyawan. motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat menurunkan kinerja ataupun meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang diperoleh akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja sehingga akan berdampak pada meningkatnya kinerja perusahaan atau organisasi secara keseluruhan.

Kata kunci: motivasi kerja

Abstract:

This study aims to determine work motivation on employee performance at PT Reksa Madani Candradimuka (Sertifikasiku). The method used in this research is descriptive method with a qualitative approach.

The problem faced at PT Reksa Madani Candradimuka (My Certification) is that there is still a lack of a motivational process for employees which can reduce employee performance towards the company. To overcome these problems, the company must take the right steps to provide motivation that is within employees so that their work performance increases and company goals can be achieved. Management must immediately provide good and correct motivation, such as providing salaries in accordance with the division of tasks or employee positions, giving incentives, giving appreciation for the work efforts of employees because they have succeeded in achieving company targets, establishing good relations between leaders and employees.

From the results of this study, it was found work motivation were directly related to employee performance. Work motivation felt by employees can reduce performance or increase employee performance. Employees who are satisfied with the work obtained will be motivated to improve performance so that it will have an impact on increasing the performance of the company or organization as a whole.

Keyword: work motivation

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada sumber daya manusia dalam kemampuan berpikir, bertindak dan menghadapi persaingan bisnis. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan sumber daya manusia agar dapat memberikan hasil yang terbaik. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh seberapa termotivasi pegawai untuk mendorong etos kerjanya, sehingga menginginkan hasil kerja yang sebaik- baiknya untuk mencapai tujuan perusahaan dengan memberikan kemampuan dan keahliannya.

Masalah yang sering muncul di perusahaan adalah rendahnya motivasi kerja karyawan atau karyawan karena mempengaruhi produktivitas perusahaan dan berdampak buruk pada produktivitas seperti kualitas produksi yang buruk, masalah di dalam perusahaan dan kinerja karyawan yang tidak sesuai dengan tujuan. Di Indonesia sendiri, banyak perusahaan yang dapat dikatakan sebagai penggerak perekonomian nasional masih memiliki banyak permasalahan dalam hal motivasi kerja.

Motivasi menjadi sesuatu yang mendukung atau mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik, terutama dalam hal produktivitas atau pekerjaan yang dihasilkan. Motivasi erat kaitannya dengan kinerja, karena tanpa adanya motivasi yang baik maka kinerja pegawai tidak akan maksimal yang akan menimbulkan kerugian material maupun non material bagi perusahaan.

Dalam hal ini peneliti sudah melakukan pra- riset yang dilakukan dengan cara menyebarkan kuisisioner mengenai motivasi kerja di PT Reksa Madani Candradimuka (Sertifikasiku) kepada 21 karyawan. Penyebaran kuisisioner ini dilakukan oleh peneliti kepada karyawan yang masih bekerja aktif di PT Reksa Madani Candradimuka (Sertifikasiku).

Berdasarkan hasil kuisisioner, menurut responden motivasi kerja penting diberikan untuk karyawan dengan hasil 100%. Dan 85,7% responden merasa tidak puas dengan motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan, sedangkan 14,3% responden merasa puas dengan motivasi yang diberikan oleh perusahaan.

Menurut Hasibuan, motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Mendasar pada latar belakang diatas, maka motivasi kerja sangat menarik untuk diteliti. Oleh karena itu peneliti tertarik lebih mendalam untuk menganalisis judul Analisis Motivasi Kerja pada PT Reksa Madani Candradimuka (Sertifikasiku).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, sejenis penelitian yang temuan-temuannya tidak diperoleh melalui prosedur statistik atau bentuk hitungan lainnya. Menurut Nawawi, metode deskriptif dengan menggambarkan atau melukiskan keadaan objek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya.

Pendekatan yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dalam bentuk studi kasus obyek penelitian adalah hal-hal yang berkaitan dengan motivasi kerja di PT Reksa Madani Candradimuka (Sertifikasiku). Kegiatan pokok dalam penelitian ini adalah mendeskripsikan secara terperinci mengenai fenomena sosial yang diteliti yaitu mengenai masalah-masalah yang berkaitan dengan motivasi kerja yang diterima oleh karyawan PT Reksa Madani Candradimuka (Sertifikasiku) secara kualitatif.

Data diperoleh melalui Teknik wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Hal ini sesuai dengan pendapat yang mengatakan bahwa metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata- kata tertulis atau lisan dari orang dan perilaku yang diamati.

Dalam penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian deskriptif kualitatif, karena peneliti ingin menemukan fakta dan menginterpretasikan tentang “Analisis Motivasi Kerja pada PT Reksa Madani Candradimuka (Sertifikasiku)”

untuk menggambarkan secara akurat pandangan dan kejadian dari beberapa kelompok atau individu yang ada di PT Reksa Madani Candradimuka (Sertifikasiku).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Motivasi Kerja Karyawan PT Reksa Madani Candradimuka (Sertifikasiku)

Motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan sangatlah penting, dimana motivasi sendiri dapat menjadi dorongan atau semangat yang nantinya akan meningkatkan kinerja bagi setiap karyawan dan mencapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan hasil wawancara, karyawan PT Reksa Madani Candradimuka (Sertifikasiku) merasa perusahaan kurang memberikan penghargaan atas karyawan yang berprestasi. Karyawan memerlukan suatu penghargaan pada saat hasil kerjanya telah memenuhi atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan perusahaan. Penghargaan ini dapat berupa pujian, hadiah atau apresiasi perusahaan terhadap karyawan. Karena penghargaan ini dapat juga memotivasi karyawan yang lainnya.

2. Analisis Motivasi Kerja Pada Faktor-faktor Internal karyawan PT Reksa Madani Candradimuka (Sertifikasiku)

Berdasarkan hasil wawancara dan analisis peneliti, faktor internal yang mendorong kinerja karyawan PT Reksa Madani Candradimuka (Sertifikasiku) dapat dianalisis bahwa keinginan untuk dapat memiliki sangat berperan penting dalam mendorong kinerja karyawan. Karena keinginan untuk mendapatkan sesuatu sangat mendorong karyawan untuk giat bekerja. Semakin kuat keinginan tersebut, maka semangat untuk bekerja akan semakin tumbuh dan kinerja yang dicapai akan semakin tinggi. Namun, dorongan untuk dapat memiliki ini hanya dimiliki oleh satu karyawan saja. Jika hal ini dimiliki oleh seluruh karyawan, maka kinerja yang dihasilkan pasti akan lebih banyak dan lebih baik lagi.

Berdasarkan teori dan hasil wawancara, maka analisis peneliti adalah bahwa karakter pemimpin yang adil dan bijaksana ini mendorong karyawan nyaman dalam bekerja karena tugas yang diberikan pemimpin sesuai kemampuan dan karakter masing-masing yang dimiliki karyawan, sehingga hasilnya pun sesuai dengan yang diharapkan oleh pemimpin PT Reksa Madani Candradimuka (Sertifikasiku).

3. Analisis Motivasi Kerja Pada Faktor-faktor Eksternal karyawan PT Reksa Madani Candradimuka (Sertifikasiku)

Berdasarkan hasil wawancara dan analisis peneliti, faktor eksternal yang mendorong kinerja karyawan PT Reksa Madani Candradimuka (Sertifikasiku) yang sesuai dengan teori motivasi kerja menurut Edy Sutrisno adalah:

1. Kondisi lingkungan kerja

Berdasarkan teori dan hasil wawancara, maka peneliti dapat menganalisis bahwa kondisi lingkungan kerja mendorong kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari kebutuhan sosial yang baik ini sudah didapatkan oleh

seluruh karyawan di PT Reksa Madani Candradimuka (Sertifikasiku). Mereka tidak lagi menganggap patner kerja sebagai teman, melainkan sudah menjadi saudara sendiri. Mereka bekerja dengan tugas yang diberikan oleh pemimpin sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan. Tidak hanya itu saja, apabila dari salah satu dari mereka mengalami kesulitan maka mereka akan saling membantu. Hubungan yang baik ini sangat mempengaruhi kenyamanan mereka dalam bekerja. Dan semua karyawan merasa nyaman dengan adanya komunikasi yang baik antar karyawan dan atasan sehingga mempermudah pekerjaan yang ditugaskan.

2. Kompensasi yang memadai

Berdasarkan teori dan hasil wawancara, maka peneliti dapat menganalisis bahwa kompensasi yang mereka dapat di PT Reksa Madani Candradimuka (Sertifikasiku) belum sesuai dengan yang mereka harapkan serta belum sesuai dengan tugas yang diberikan oleh pemimpin PT Reksa Madani Candradimuka (Sertifikasiku). Kompensasi yang diberikan mampu mendorong kinerja karyawan. Karyawan di PT Reksa Madani Candradimuka (Sertifikasiku) merasa gaji yang mereka peroleh harus sesuai dengan apa yang mereka kerjakan. semua karyawan mengatakan hal yang sama, bahwa gaji yang diterima harus sesuai dengan apa yang mereka kerjakan. Jika ada lemburan pun juga harus ada uang tambahan yang mereka terima, tapi besar uang tambahan tersebut tergantung seberapa lama yang mereka kerjakan.

3. Supervisi yang Baik

Berdasarkan teori dan hasil wawancara, maka peneliti dapat menganalisis bahwa supervise yang baik mampu mendorong kinerja karyawan karena tanpa adanya supervisi yang baik dan mampu memberikan arahan, kinerja yang dihasilkan pun juga kurang maksimal. Pemimpin sekaligus supervisi bagi karyawan, setiap hari selalu mengawasi setiap pekerjaan yang ditugaskan untuk karyawan. Ia selalu mengawasi setiap tugas yang diberikan dan mengontrol kinerja karyawan agar hasil yang dicapai

sesuai dengan yang diharapkan. Ia juga memberikan arahan untuk selalu hati-hati dalam bekerja agar tidak melakukan kesalahan. Jika terdapat kesalahan, maka akan membantu dan mengarahkan agar kualitas yang dihasilkan sesuai dengan standar perusahaan.

4. Peraturan yang fleksibel

Peraturan yang fleksibel ini sangat membuat nyaman para karyawan yang bekerja di Tanteka. Mereka sangat nyaman dan enjoy dalam bekerja

karena tidak ada peraturan yang mengekang. Namun hal ini menjadikan karyawan lalai untuk masuk kerja dengan tepat waktu. Karena peraturan yang fleksibel tersebut menjadikan mereka kurang disiplin dan sering datang terlambat. Ada yang terlambat karena memang ada kepentingan tersendiri, tapi juga karena merasa santai karena tidak ada hukuman yang berat. Selain itu datang terlambat dengan alasan bangun kesiangan dan kurangnya semangat dalam bekerja. Karena keterlambatan tersebut menyebabkan pengerjaan admin terkadang menjadi tidak cepat untuk melayani para konsumen. Kenyamanan karena adanya peraturan yang fleksibel ini menyebabkan karyawan lalai dan kurang disiplin dalam bekerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis, maka penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja sangatlah berperan penting bagi karyawan untuk menunjang kinerjanya dan kinerja karyawan perusahaan PT Reksa Madani Candradimuka (Sertifikasiku) dapat dikatakan baik apabila kinerja karyawan memuaskan serta dapat meningkatkan citra perusahaan
2. Faktor-faktor internal yang mendorong kinerja karyawan di PT Reksa Madani Candradimuka (Sertifikasiku) adalah bekerja dengan niat belajar untuk meraih prestasi, keinginan untuk dapat memiliki, pemimpin yang adil dan bijaksana sesuai dengan teori motivasi kerja.
3. Faktor-faktor eksternal yang mendorong kinerja karyawan di PT Reksa Madani Candradimuka (Sertifikasiku) adalah kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, dan mengevaluasi karyawan.
4. Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Pengaruh ini berarti dengan memberikan motivasi yang lebih baik kepada karyawan dan meningkatkan motivasi kerja maka kinerja karyawan akan meningkat.
5. Pemimpin harus memberikan apresiasi atau penghargaan kepada karyawannya demi mencapai tujuan yang diinginkan. Karyawan yang memiliki prestasi dalam kinerja patut diapresiasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Admin. (2018-2019). 7 Tips Menciptakan Lingkungan Kerja Perusahaan yang Baik. Retrieved from Simara: <https://simara.id/2019/07/24/7-tips-menciptakan-lingkungan-kerja-perusahaan-yang-baik/>
- Admin. (2022, Mey 6). Pengertian Kinerja Menurut Para Ahli – Faktor, Karakteristik Dan Indikator. Retrieved from [materibelajar.co.id: https://materibelajar.co.id/pengertian-kinerja-menurut-para-ahli/](https://materibelajar.co.id/pengertian-kinerja-menurut-para-ahli/)
- Renita. (2021, Mei 28). Pengertian Motivasi Kerja Adalah: Menurut Para Ahli, Teori, Indikator dan Cara Meningkatkan Motivasi Kerja. Retrieved from [referensisiswa.my.id: https://www.referensisiswa.my.id/2021/05/pengertian-motivasi-kerja-adalah.html](https://www.referensisiswa.my.id/2021/05/pengertian-motivasi-kerja-adalah.html)
- Safitri, A., Wisnantari, T., Hermawati, V., & Bernanto, I. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA. JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS DAN INOVASI UNIVERSITAS SAM RATULANGI , 115-127.
- Siadari, C. (2019, Februari 2019). Pengertian Motivasi Kerja Menurut Para Ahli. Retrieved from Kumpulan Pengertian: <https://www.kumpulanpengertian.com>