

Motivasi Kerja Karyawan PT XYZ

Tini Kartini^{1*}, Suci Nuralita²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Djuanda, Indonesia

Alamat: Jln. Tol Ciawi No. 1, Ciawi - Bogor, Jawa Barat 16720 Telpn (0251) 8240773

Korespondensi penulis: sucinuralita24@gmail.com

Abstract. *Employee motivation is crucial to ensuring that every employee can work optimally. This study aims to identify the low levels of employee motivation at PT XYZ. The decline in motivation is caused by several issues, such as compensation that does not meet expectations and less harmonious working relationships. These factors have resulted in the company's targets not being achieved. The research method used is qualitative descriptive, with data collection methods including in-depth interviews, observations, literature studies, and documentation. The results of the study show that adequate compensation can increase employee motivation. Furthermore, harmonious working relationships can help employees complete their tasks effectively. This study recommends improving compensation policies and efforts to create a conducive working environment to enhance employee motivation, thereby enabling the company to achieve its targets.*

Keywords: *employee, motivation, compensation, work, relationships.*

Abstrak. Motivasi kerja karyawan sangat penting agar setiap karyawan dapat bekerja dengan optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui rendahnya motivasi kerja karyawan di PT XYZ. Rendahnya motivasi kerja disebabkan oleh beberapa masalah seperti kompensasi yang belum memenuhi harapan dan hubungan kerja yang kurang harmonis. Hal ini menyebabkan target perusahaan tidak tercapai. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan wawancara mendalam, observasi, studi pustaka, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang layak dapat meningkatkan motivasi kerja. Selanjutnya, hubungan kerja yang harmonis dapat membantu karyawan menyelesaikan tugas dengan baik. Penelitian ini merekomendasikan perbaikan kebijakan kompensasi serta upaya menciptakan hubungan kerja yang kondusif guna meningkatkan motivasi kerja sehingga target perusahaan tercapai.

Kata kunci: motivasi, kerja, kompensasi, hubungan, kerja.

1. LATAR BELAKANG

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran penting dalam memastikan keberhasilan sebuah organisasi. MSDM adalah ilmu dan seni yang mengelola hubungan serta peran tenaga kerja untuk berkontribusi secara optimal dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2020). Salah satu faktor utama dalam MSDM adalah motivasi kerja, yang mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Motivasi ini dapat berasal dari faktor internal seperti kebutuhan akan penghargaan, dan faktor eksternal seperti gaji dan tunjangan (Sedarmayanti, 2017).

Motivasi kerja yang optimal dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kebutuhan hidup, kebutuhan akan pengakuan, dan kebutuhan harga diri yang menjadi aspek penting dalam memengaruhi motivasi karyawan (Afandi, 2021). Indikator-indikator seperti gaji, supervisi, hubungan kerja, dan penghargaan memiliki dampak langsung terhadap motivasi kerja

(Sedarmayanti, 2017). Ketidakpuasan terhadap salah satu indikator ini dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan, bahkan berdampak pada keseluruhan kinerja organisasi.

PT XYZ, sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang otomotif menghadapi tantangan dalam mengelola motivasi kerja karyawan. Permasalahan utama yang dihadapi perusahaan adalah kompensasi yang belum memenuhi harapan karyawan serta hubungan kerja yang kurang harmonis. Imbalan yang diberikan kurang dari Upah Minimum Kabupaten (UMK), dengan beberapa tunjangan seperti uang makan dan BPJS Kesehatan tidak diberikan kepada karyawan tertentu. Hal ini menyebabkan ketidakpuasan karyawan, menurunkan semangat kerja, dan meningkatkan risiko *turnover*.

Selain itu, hubungan kerja antar karyawan di beberapa departemen dirasa kurang harmonis, ditandai dengan adanya konflik internal dan miskomunikasi. Hubungan kerja yang kurang kondusif ini semakin memperburuk kinerja tim, menghambat pencapaian target perusahaan, terutama dalam hal penjualan.

Data pendapatan penjualan perusahaan menunjukkan adanya fluktuasi yang signifikan dalam pencapaian target, dengan rata-rata pencapaian pendapatan hanya mencapai 94,5% dari target yang ditetapkan. Target penjualan berhasil tercapai pada bulan Januari, April, Juni, dan Desember, sementara pada bulan-bulan lainnya, pencapaian pendapatan jauh di bawah target, seperti pada bulan Februari, Agustus, dan November. Fluktuasi ini menunjukkan adanya masalah dalam motivasi kerja karyawan yang mempengaruhi pencapaian target penjualan.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan selama kegiatan penelitian berlangsung, maka dapat diketahui beberapa permasalahan yang terjadi mengenai rendahnya motivasi kerja di PT XYZ yang ditandai dengan ketidaktercapaian target pendapatan. Beberapa faktor yang menjadi penyebab rendahnya motivasi kerja karyawan, diantaranya sebagai berikut:

1. Kompensasi yang Belum Memenuhi Harapan Karyawan

Imbalan yang diberikan oleh perusahaan di bawah dari UMK yang ditetapkan pemerintah Kota. Selain itu, tunjangan uang makan dan BPJS kesehatan tidak diberikan kepada karyawan seperti *delivery man* juga *salesman*. Sehingga karyawan merasa bahwa kompensasi yang diterima belum mencukupi untuk kebutuhan sehari-hari. Kondisi ini menimbulkan ketidakpuasan, menurunkan motivasi kerja, dan meningkatkan risiko *turnover* karyawan.

2. Hubungan Kerja yang Kurang Harmonis

Hubungan kerja antar karyawan di beberapa departemen dirasa kurang harmonis, dengan adanya konflik yang sering muncul karena komunikasi yang kurang efektif dan kurangnya kerjasama, sehingga hubungan kerja kurang harmonis.

Motivasi kerja yang rendah dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Untuk mengatasi hal ini, perusahaan perlu fokus pada strategi yang dapat meningkatkan motivasi. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan rekomendasi untuk memperbaiki kebijakan kompensasi dan menciptakan hubungan kerja yang lebih kondusif guna meningkatkan motivasi kerja sehingga target perusahaan tercapai.

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses strategis untuk mengelola hubungan dan peran tenaga kerja guna mendukung pencapaian tujuan organisasi. MSDM sebagai ilmu dan seni dalam mengelola hubungan tenaga kerja agar dapat memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan dan karyawan (Hasibuan, 2020). Fungsi utama MSDM mencakup perekrutan, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, hingga pemeliharaan tenaga kerja (Mangkunegara, 2020). Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan (Afandi, 2021)

MSDM yang efektif bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui pemberian kompensasi yang adil serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Pengelolaan ini juga berfungsi untuk memotivasi karyawan dalam menghadapi dinamika pekerjaan dan memenuhi kebutuhan individu serta organisasi.

Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin "*movere*" yang sama dengan "*to move*" (bahasa Inggris) yang artinya mendorong atau menggerakkan. Motivasi merupakan proses psikologis yang timbul diakibatkan oleh faktor-faktor yang bersumber baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang. Motivasi kerja adalah dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau pekerjaan dengan semangat. Motivasi kerja mencakup faktor internal dan eksternal yang memengaruhi perilaku kerja karyawan (Sedarmayanti, 2017). Faktor internal seperti kebutuhan untuk dihargai, serta faktor eksternal seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan penghargaan atas kinerja menjadi pendorong utama motivasi kerja. Motivasi kerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh

kebutuhan yang dimiliki individu, termasuk kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi dengan orang lain, dan kebutuhan untuk memiliki kontrol atau kekuasaan dalam pekerjaan mereka (McClelland dalam Suwanto, 2020).

Indikator motivasi kerja meliputi: gaji, supervisi, hubungan kerja dan penghargaan (Sedarmayanti, 2017). Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi, menyebabkan penurunan semangat kerja, dan meningkatnya tingkat absensi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperbaiki kebijakan kompensasi dan menciptakan hubungan kerja yang lebih kondusif guna meningkatkan motivasi kerja sehingga target perusahaan tercapai.

3. METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT XYZ, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang otomotif dengan jumlah karyawan sebanyak 46 orang. Waktu penelitian dimulai dari bulan September sampai dengan bulan Oktober 2024.

Desain Penelitian

Penelitian menggunakan metode deskriptif kualitatif. Metode deskriptif kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *post positivisme* digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah dimana peneliti sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari generalisasi (Sugiyono 2019). Metode deskriptif kualitatif bertujuan memberikan penjelasan secara rinci dan mendalam untuk merekomendasikan perbaikan kebijakan kompensasi serta upaya menciptakan hubungan kerja yang kondusif guna meningkatkan motivasi kerja sehingga target perusahaan tercapai.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, studi pustaka, dan dokumentasi. Data diperoleh dari sumber sekunder yang relevan, seperti buku, jurnal, dan laporan penelitian terkait, serta data primer yang dikumpulkan melalui wawancara dengan Kepala Admin, selain itu penulis juga melakukan observasi langsung pada PT XYZ.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Terdapat beberapa teori yang dapat menjadi masukan untuk PT XYZ:

1. Kompensasi yang Belum Memenuhi Harapan Karyawan

Program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan (Hasibuan, 2020).

a. Asas Adil

Berdasarkan kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.

b. Asas Layak dan Wajar

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhan pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

2. Hubungan Kerja yang Kurang Harmonis

Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri (Nitisemito, 2019).

Dengan begitu penulis memberikan saran untuk PT XYZ adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi yang Belum Memenuhi Harapan Karyawan

Motivasi kerja yang rendah dikarenakan kompensasi yang belum memenuhi harapan karyawan karyawan. Untuk itu, perusahaan perlu memperbaiki kebijakan pemberian kompensasi agar lebih adil, transparan, serta sesuai dengan kebutuhan dan kinerja karyawan. Selain itu, perusahaan dapat memberikan penghargaan kepada karyawan berprestasi, baik secara langsung maupun tidak langsung, untuk meningkatkan rasa dihargai atas usaha yang telah dilakukan. Setelah langkah tersebut diambil, perusahaan juga bisa memberikan tunjangan tambahan seperti BPJS Ketenagakerjaan, sehingga karyawan merasa kesejahteraan mereka benar-benar diperhatikan.

2. Hubungan Kerja yang Kurang Harmonis

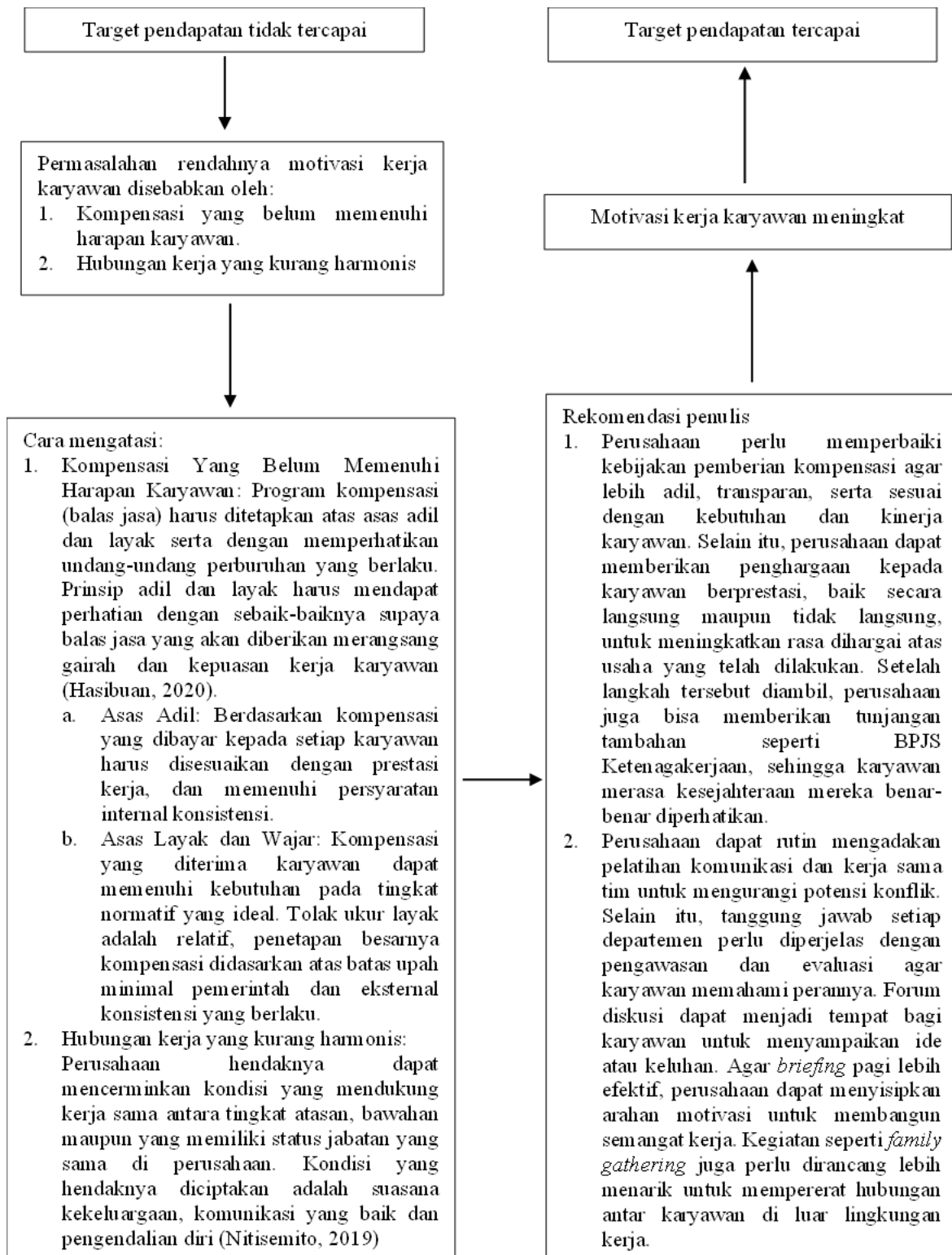
Hubungan kerja yang kurang harmonis, termasuk adanya konflik dalam tim, menjadi salah satu penyebab rendahnya motivasi kerja karyawan. Untuk mengatasi hal ini, perusahaan

dapat rutin mengadakan pelatihan komunikasi dan kerja sama tim untuk mengurangi potensi konflik. Selain itu, tanggung jawab setiap departemen perlu diperjelas dengan pengawasan dan evaluasi agar karyawan memahami perannya. Forum diskusi dapat menjadi tempat bagi karyawan untuk menyampaikan ide atau keluhan. Agar briefing pagi lebih efektif, perusahaan dapat menyisipkan arahan motivasi untuk membangun semangat kerja. Kegiatan seperti *family gathering* juga perlu dirancang lebih menarik untuk mempererat hubungan antar karyawan di luar lingkungan kerja. Dengan menerapkan langkah-langkah ini, konflik dalam tim dapat diminimalkan, hubungan kerja menjadi lebih harmonis, dan motivasi serta kinerja karyawan pun meningkat.

Hasil analisis yang dilakukan di PT XYZ diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia. Temuan ini memungkinkan perusahaan untuk memahami lebih dalam tentang aspek-aspek yang memengaruhi motivasi kerja karyawan, khususnya terkait pemberian kompensasi yang belum memenuhi harapan serta hubungan kerja yang kurang harmonis. Selain itu, penulis dapat membandingkan dan menerapkan teori yang telah dipelajari dengan pengalaman langsung di lapangan, khususnya tentang pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dan memahami penyebab turunnya motivasi, seperti kompensasi yang belum memuaskan serta hubungan kerja yang kurang harmonis. Kedua masalah ini perlu segera ditangani agar kegiatan perusahaan tetap berjalan lancar dan kinerja karyawan semakin meningkat.

Perbaikan kebijakan pemberian kompensasi diharapkan dapat meningkatkan kepuasan dan semangat kerja karyawan dengan mempertimbangkan aspek keadilan, transparansi, serta kebutuhan dan kinerja karyawan. Selain itu, penguatan hubungan kerja melalui pelatihan komunikasi, kerja sama tim, dan forum diskusi dapat menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis.

Setiap permasalahan yang terjadi di perusahaan pada dasarnya memiliki solusi, termasuk permasalahan di PT XYZ. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam hal pemberian kompensasi yang adil serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis, sehingga motivasi kerja karyawan dapat terus meningkat.



Sumber: Data diolah, 2024

Gambar 1 Model Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan

5. KESIMPULAN DAN SARAN

PT XYZ merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang otomotif yang fokus pada penjualan, pemeliharaan, dan penyediaan suku cadang. Jumlah karyawan yang bekerja di PT XYZ yaitu sebanyak 46 karyawan. Fenomena masalah yang terjadi di PT XYZ adalah rendahnya motivasi kerja karyawan. Masalah ini disebabkan oleh pemberian kompensasi yang belum memenuhi harapan konsumen dan hubungan kerja yang kurang harmonis. Rendahnya motivasi kerja karyawan berdampak pada kinerja karyawan sehingga merugikan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu segera mengambil langkah untuk meningkatkan motivasi kerja agar kinerja karyawan meningkat sehingga karyawan dapat bekerja lebih produktif.

Berdasarkan kegiatan KKL yang telah dilaksanakan, maka penulis ingin memberikan rekomendasi kepada PT XYZ dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan yaitu dengan memperbaiki kebijakan pemberian kompensasi agar lebih adil, transparan, dan sesuai dengan kebutuhan serta kinerja karyawan. Selain itu, perusahaan dapat menambahkan tunjangan berbasis prestasi, seperti bonus pencapaian target, untuk meningkatkan semangat kerja. Adanya pelatihan komunikasi dan kerja sama tim juga penting untuk memperjelas tanggung jawab setiap individu dan menciptakan hubungan kerja yang harmonis. Dengan langkah-langkah ini, motivasi kerja karyawan diharapkan meningkat, mendukung produktivitas, dan membantu pencapaian tujuan perusahaan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Kepala Cabang dan seluruh karyawan PT XYZ atas segala dukungan. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Djuanda. Tidak lupa, penulis mengucapkan terima kasih kepada keluarga dan teman-teman atas motivasi yang diberikan, dan semua pihak yang telah membantu menyelesaikan penelitian ini. Semoga penelitian ini bermanfaat bagi perusahaan dan pembaca.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.
- Anwar Prabu Mangkunegara, A. A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi (Edisi XIV)*. PT Remaja Rosdakarya.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson Education.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- McClelland, D. C. (dalam Suwanto, 2020). *Motivasi Kerja dalam Organisasi*. Andi Offset.
- Nitisemito. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Ketiga)*. Ghalia Indonesia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Schein, E. H. (2018). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Mandar Maju.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-11)*. Prananda Media Group.
- Suwanto. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi BMT El-Raushan Tangerang*. *Jenius*, 3(2).