

Motivasi Kerja Pada PT. ABC

Chantika Putri Alycia¹, Tini Kartini².

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

¹c.2210542@unida.ac.id, ²tini.kartini@unida.ac.id.

ABSTRAK

Motivasi kerja sangat penting bagi karyawan agar dapat bekerja secara optimal. Setiap karyawan perlu memiliki motivasi kerja baik untuk memenuhi keinginannya serta mencapai tujuan perusahaan. Tujuan penelitian ini ialah guna melihat motivasi kerja pada PT. ABC, menggunakan metode kualitatif deskriptif, dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, studi pustaka, serta dokumentasi. Alasan peneliti mempergunakan metode ini guna mengarahkan penelitian agar lebih fokus serta relevan. Objek penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. ABC. Temuan penelitian memperlihatkan bahwasanya gaji yang layak dapat meningkatkan motivasi kerja. Selain itu, kondisi kerja harus didukung dengan peralatan lengkap untuk membantu karyawan menyelesaikan tugasnya. Bila karyawan mempunyai motivasi kerja yang baik dengan demikian, karyawan akan bertanggung jawab atas tugasnya. Peneliti merekomendasikan untuk melakukan peninjauan ulang gaji, menciptakan kondisi kerja agar aman dan nyaman guna meningkatkan motivasi kerja sehingga karyawan dapat bertanggung jawab atas pekerjaannya dan tujuan perusahaan tercapai.

Kata Kunci: Motivasi, Kerja, Gaji, Kondisi Kerja, Tanggung Jawab

PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah organisasi bukan saja bergantung pada strategi bisnis, teknologi, atau produk yang dihasilkan, namun juga oleh kualitas serta kinerja sumber daya manusia yang dipunya. SDM merupakan elemen utama sebab perannya sebagai penggerak utama dalam menjalankan setiap proses dan aktivitas organisasi. Sumber daya manusia ialah asset utama yang mampu menentukan keberhasilan sebuah organisasi untuk merealisasikan tujuan.

Menurut Dessler (2020), manajemen sumber daya manusia yang baik bisa memastikan perkembangan kompetensi karyawan akan mengalami kenaikan. Karyawan yang kurang mendapatkan perhatian cenderung mengalami penurunan semangat untuk melakukan pekerjaan. Penurunan semangat pada karyawan dapat

dipengaruhi oleh motivasi kerja yang rendah. Menurut Suswati (2022), motivasi kerja bisa mendukung terciptanya terbentuknya kinerja karyawan melalui psikologi karyawan yang terpuaskan.

Motivasi kerja merupakan faktor penting yang mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan berorientasi pada pencapaian tujuan bersama. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat menghambat potensi karyawan, menurunkan semangat kerja, dan memberi pengaruh kinerja organisasi secara menyeluruh. Dengan demikian, memahami dan mengelola motivasi kerja menjadi tanggung jawab utama manajemen guna memastikan keseimbangan antara pemenuhan kebutuhan karyawan dan keberhasilan organisasi.

Sesuai dengan pandangan Sedarmayanti (2017), motivasi kerja yakni suatu hal yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Dengan mengetahui apa yang memotivasi karyawannya, manajemen dapat merancang strategi dan program yang tepat untuk meningkatkan semangat kerja pada karyawan. Pemberian motivasi kerja yang sesuai bisa membawa pengaruh baik untuk karyawan dan perusahaan. Sehubungan dengan Afandi (2016), faktor-faktor yang memberi motivasi kerja adalah kebutuhan hidup, kebutuhan masa depan, kebutuhan harga diri serta kebutuhan pengakuan prestasi kerja.

Tiap-tiap karyawan perlu memiliki motivasi yang baik untuk memenuhi keinginannya serta mencapai tujuan perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2017), motivasi kerja memiliki indikator-indikator contohnya gaji, supervise, kebijakan serta administrasi, hubungan kerja, keadaan kerja, pekerjaan itu sendiri, peluang untuk maju, pengakuan atau penghargaan, kesuksesan, serta tanggung jawab. Jika salah satu indikator tidak tercapai maka dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan, bahkan berdampak pada keseluruhan kinerja perusahaan.

PT. ABC adalah perusahaan UMKM yang bergerak dibidang pengolahan susu sapi khususnya *yoghurt*, yang mengalami permasalahan terkait rendahnya motivasi

kerja karyawan. Kondisi ini berdampak langsung pada pencapaian target penjualan yang tidak optimal. Data perusahaan menunjukkan rata-rata ketercapaian target pada tahun 2023 hanya sebesar 88%, dengan fluktuasi yang signifikan setiap bulan. Pencapaian tertinggi pada bulan Juni sebesar 106%, sedangkan pencapaian jauh dibawah target terdapat pada bulan April sebesar 64%. Permasalahan motivasi kerja ini dapat dilihat dari adanya fluktuasi yang mempengaruhi pencapaian target penjualan.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan selama penelitian berlangsung, maka dapat diketahui permasalahan yang terjadi mengenai rendahnya motivasi kerja pada PT. ABC yang ditandai dengan ketidaktercapaian target penjualan pada tahun 2023. Permasalahan utama yang dihadapi PT. ABC adalah gaji yang belum memenuhi harapan dan kebutuhan karyawan, selain itu kondisi kerja yang kurang memadai untuk mendukung dan membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, serta rendahnya tanggung jawab karyawan terhadap peralatan kerja dan tugas yang dimiliki.

Kinerja karyawan secara keseluruhan dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang buruk. Untuk mengatasi hal tersebut, sebaiknya PT. ABC menerapkan strategi yang berpotensi meningkatkan motivasi kerja karyawannya. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan rekomendasi melakukan peninjauan ulang terhadap gaji, menciptakan kondisi kerja yang aman serta nyaman guna membuat motivasi kerja semakin meningkat dengan demikian karyawan bisa bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan tujuan perusahaan tercapai.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini mempergunakan metode kualitatif deskriptif. Sehubungan dengan pandangan Sugiyono (2019), metode kualitatif deskriptif yakni penelitian yang mengacu pada filsafat *postpositivisme* dipergunakan dalam mengkaji pada keadaan objek alamiah yang mana peneliti berperan menjadi instrument kunci.

Metode kualitatif deskriptif mempunyai tujuan guna memberikan penjelasan secara mendalama untuk merekomendasikan peninjauan ulang gaji, menciptakan kondisi kerja yang aman serta nyaman guna membuat motivasi kerja semakin meningkat dengan demikian karyawan bisa bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan tujuan perusahaan tercapai.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. ABC, suatu perusahaan yang fokusnya pada ranah pengolahan susu sapi khususnya *yoghurt* dengan jumlah karyawan sebanyak 9 (sembilan) orang. Waktu penelitian dimulai dari 17 September 2024 sampai dengan 19 November 2024. Teknik pengumpulan data dengan wawancara, observasi, studi pustaka serta dokumentasi. Data primer yang dikumpulkan melalui wawancara dengan direktur, SPV produksi, dan R&D, selain itu penulis juga melaksanakan observasi langsung pada PT. ABC, serta data sekunder didapatkan melalui sumber relevan, seperti jurnal, buku, dan laporan penelitian terkait.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Sehubungan dengan Sedarmayanti (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) ialah sebuah proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif juga efisien dari aktivitas perencanaan, penggerakkan, serta pengendalian seluruh nilai yang menjadi kekuatan manusai dalam merealisasikan tujuan. Sesuai dengan Sunyoto (2016), MSDM ialah pendekatan terhadap manajemen manusia, yang dalam konteks ini ialah nilai manusia beserta hubungannya dengan organisasi. Menurut Kasmir (2018), fungsi-fungsi MSDM mencakup analisis jabatan, perencanaan sumber daya manusia, penarikan karyawan, seleksi, pelatihan serta pengembangan, evaluasi kerja, kompensasi, jenjang karier, keselamatan serta kesehatan, hubungan industrial, pemutusan hubungan kerja.

Sesuai dengan pandangan Hamali (2016), tujuan MSDM bukan saja menggambarkan tujuan manajemen senior, namun juga perlu menyetarakan

tantangan organisasi, fungsi SDM serta orang-orang yang mendapatkan pengaruh. MSDM melibatkan penanganan berbagai masalah yang berkaitan dengan karyawan, manajer serta tenaga kerja yang lain. Tujuannya adalah guna mendukung kegiatan suatu organisasi atau perusahaan sehingga merealisasikan tujuan yang sudah ditentukan. MSDM yang baik mempunyai tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui pemberian gaji yang adil, menciptakan keadaan kerja yang aman serta nyaman, serta memotivasi karyawan untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Motivasi Kerja

Motivasi lahir dari kata latin "*movere*" yang maknanya dorongan atau menggerakkan. Sesuai dengan Sedarmayanti (2017), motivasi kerja ialah kekuatan yang mendukung individu supaya melaksanakan sebuah perbuatan atau tidak yang hakikatnya ada secara internal serta eksternal, positif ataupun negatif dalam memberi arahan amat bergantung terhadap ketangguhan pimpinan. Sesuai dengan Hasibuan (2017), proses motivasi kerja mencakup tujuan, melihat kepentingan, komunikasi efektif, integrasi tujuan, fasilitas, serta kerjasama tim. Menurut Sinambela (2019), secara umum motivasi bisa dikategorikan menjadi empat jenis, yakni motivasi positif, motivasi negative, motivasi dari dalam, atau dari luar.

Menurut Afandi (2016), tujuan dari motivasi kerja yakni, mengembangkan moral serta kepuasan kerja karyawan, mengembangkan produktifitas kerja karyawan, menjaga kestabilan karyawan perusahaan, mengembangkan kedisiplinan karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menghasilkan kondisi serta relasi kerja yang baik, mengembangkan loyalitas, kreativitas serta partisipasi karyawan, mengembangkan tingkat kesejahteraan karyawan, meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan atas tugas-tugasnya, mengembangkan efisiensi pemakaianserta alat-alat dan bahan baku.

Motivasi pada manajemen ditujukan terhadap SDM umumnya serta bawahan secara khusus. Motivasi kerja yang rendah dapat menyulitkan tercapainya tujuan

organisasi, sehingga berdampak pada penurunan semangat kerja dan berkurangnya tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan. Sebaliknya, motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja serta produktivitas karyawan. Dengan demikian, sangat utama untuk perusahaan melakukan peninjauan ulang gaji, menciptakan kondisi kerja yang aman dan nyaman, serta memotivasi karyawan agar memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya.

Motivasi Kerja Pada PT. ABC

Sehubungan dengan temuan penelitian melalui observasi serta wawancara, maka diketahui permasalahan yang dihadapi oleh PT. ABC, sebagai berikut:

1. Gaji yang diberikan kepada karyawan belum sesuai dengan standar upah minimum yang berlaku (UMP/UMR). Hal ini dikarenakan sistem penggajian yang diterapkan adalah sistem gaji lepas, di mana karyawan menerima gaji harian sejumlah Rp 50.000 – Rp 70.000 per hari dengan jam kerja 8 jam dan total hari kerja sebanyak 24 hari dalam sebulan. Sehubungan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 untuk UMKM dengan ketentuan upah minimum yang disepakati minimal sejumlah 50% dari rerata konsumsi masyarakat di tingkat provinsi serta nilai upah yang disepakati paling sedikit 25% di atas garis kemiskinan di tingkat provinsi. Walau ketentuan Peraturan Pemerintah terpenuhi karyawan masih merasa belum cukup puas dengan gaji yang selama ini didapatkan karena gaji tersebut tidak bisa melengkapi kebutuhan diri sendiri atau keluarga.
2. Kondisi kerja di perusahaan masih memerlukan banyak perbaikan. Saat ini, perusahaan belum menyediakan mushola khusus untuk pegawai, sehingga karyawan kesulitan menjalankan ibadah dengan nyaman. Tempat istirahat yang tersedia belum memadai untuk memenuhi kebutuhan karyawan dalam beristirahat. Selain itu wawancara bersama supervisor produksi mengungkapkan bahwa perusahaan belum memiliki mesin *mixing*, *sealing*, *packing*, dan *labelling* yang dapat mempercepat dan mempermudah pekerjaan

karyawan. Selain itu, perusahaan juga belum memiliki mobil operasional dengan fasilitas *cooling box*, yang sangat diperlukan untuk pengiriman jarak jauh agar kualitas produk tetap terjaga. Sementara itu, hasil wawancara dengan R&D menunjukkan bahwa perusahaan belum memiliki laboratorium internal untuk uji kimia. Akibatnya, perusahaan harus menggunakan jasa laboratorium eksternal untuk keperluan pengujian, yang dapat menambah biaya dan memperlambat proses.

3. Tanggung jawab terhadap alat-alat kerja yang telah digunakan belum sepenuhnya terlaksanakan. Beberapa karyawan terlihat tidak mengembalikan alat seperti gunting, keranjang, dan *ice box* ke tempat semula setelah digunakan, sehingga alat-alat tersebut sering kali sulit ditemukan saat dibutuhkan kembali. Selain itu, mobil operasional yang digunakan untuk pengiriman tidak langsung dibersihkan setelah pengiriman selesai, sehingga kebersihan dan kondisi mobil menjadi kurang terawat. Hal ini mencerminkan kurangnya tanggung jawab karyawan terhadap kerapian, kebersihan, dan kelengkapan fasilitas kerja, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi efisiensi operasional perusahaan.

Permasalahan yang dihadapi PT. ABC terjadi karena motivasi kerja belum optimal dengan tiga indikator yang belum terpenuhi sehingga karyawan masih kurang termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara maksimal. Dengan itu PT. ABC perlu melakukan upaya yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Berdasarkan permasalahan tersebut terdapat beberapa teori yang dapat menjadi masukan untuk PT. ABC, sebagai berikut:

1. Menurut Sedarmayanti (2017), pendorong utama dari motivasi kerja bisa diukur melalui uang atau penghasilan. Gaji serta upah perlu diberikan semaksimal mungkin dengan demikian tiap karyawan mendapatkan balas jasa yang relevan dan adil.

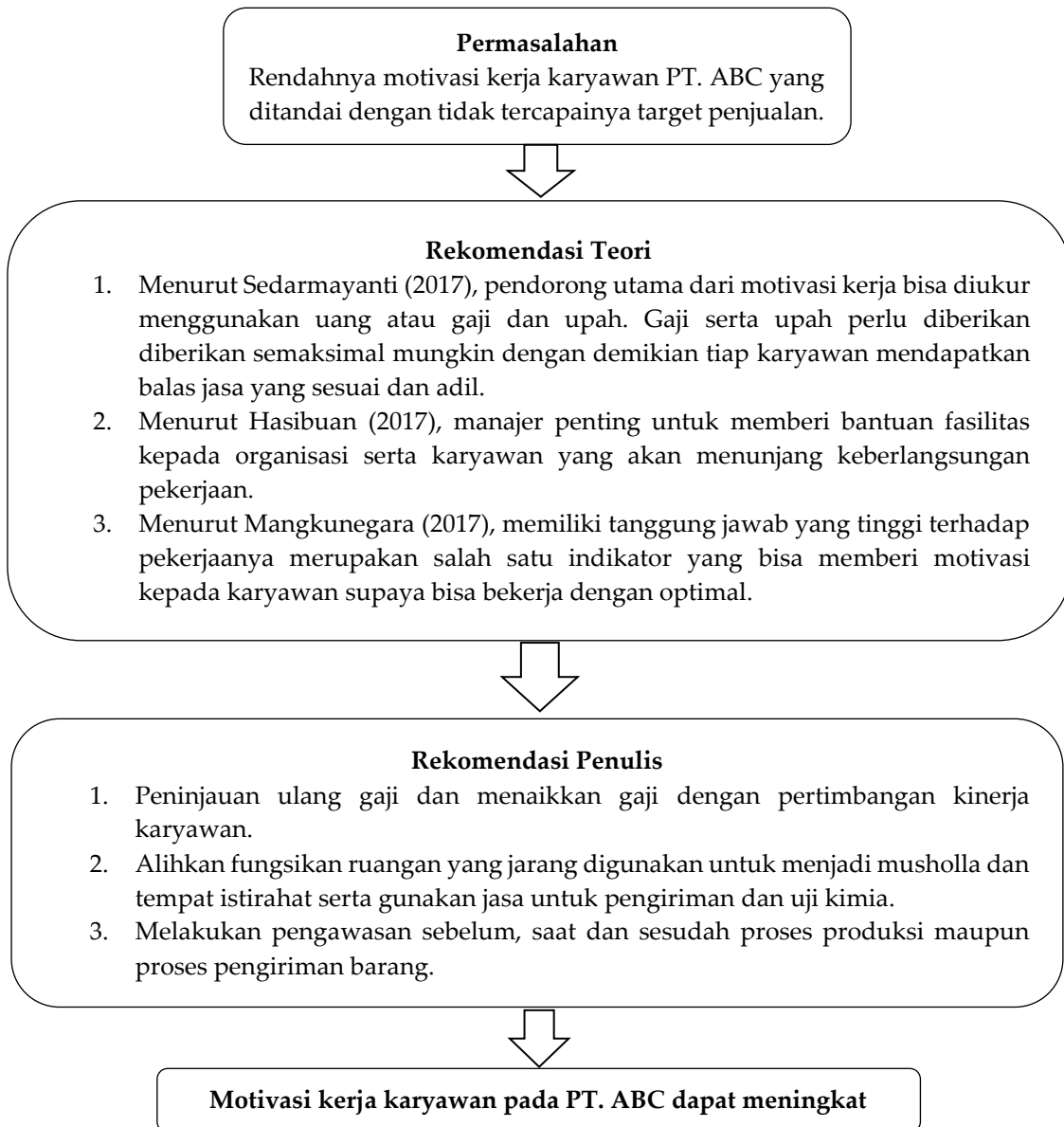
2. Menurut Hasibuan (2017), manajer sangat utama guna memberi bantuan fasilitas kepada organisasi serta karyawan yang mampu menunjang keberlangsungan pekerjaan.
3. Menurut Mangkunegara (2017), memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya merupakan salah satu indikator yang bisa memberi motivasi pada karyawan supaya bisa bekerja dengan optimal.

Hasil analisis teori serta hasil penelitian yang dilaksanakan, bisa ditarik suatu simpulan bahwasanya PT. ABC diharuskan untuk menangani masalah yang berkaitan dengan motivasi kerja agar lebih optimal. Oleh karena itu, peneliti merekomendasikan perusahaan untuk melakukan hal-hal berikut:

1. Gaji dapat ditinjau ulang dan dinaikkan secara bertahap sesuai dengan kemampuan perusahaan, dengan tetap mempertimbangkan kinerja karyawan sebagai dasar utama penyesuaian. Langkah ini tidak hanya menciptakan rasa keadilan, tetapi juga mendorong motivasi kerja karyawan.
2. Untuk mengatasi keterbatasan dalam kondisi kerja, perusahaan dapat memanfaatkan ruangan yang jarang digunakan untuk dialihfungsikan menjadi musholla dan ruang istirahat karyawan. Langkah ini akan menciptakan kenyamanan dan mendukung kebutuhan karyawan selama bekerja. Selain itu, untuk pengiriman barang jarak jauh, perusahaan dapat menggunakan jasa pengiriman dengan fasilitas *cooling box*, seperti layanan dari Poxel, yang menawarkan kemudahan pengambilan barang langsung dari lokasi perusahaan. Dengan solusi ini, karyawan tidak perlu repot mengurus pengiriman sendiri. Pendekatan ini menunjukkan kepedulian perusahaan terhadap kebutuhan karyawan, sekaligus meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam bekerja.
3. Pimpinan perusahaan perlu melakukan pengawasan baik saat proses produksi ataupun sebelum sampai sesudah proses produksi berjalan, seperti *feedforward control* (kontrol yang dilakukan sebelum kegiatan operasional dilakukan), *concurrent control* (kontrol yang dilaksanakan ketika kegiatan operasional

berlangsung), dan *feedback control* (kontrol yang dilakukan setelah kegiatan operasional selesai). Pengawasan ini bertujuan untuk bertujuan mengawasi, memberikan petunjuk jika ada karyawan yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

PT. ABC perlu mempertimbangkan pengembangan jangka panjang dalam menciptakan motivasi kerja yang mendukung produktifitas dan kenyamanan karyawan. Dengan menciptakan keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan tujuan perusahaan, diharapkan motivasi kerja dapat meningkat dan terjaga, sehingga mendukung tercapainya target secara berkelanjutan.



Gambar 1.1 Model Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan

Sumber: Hasil Observasi, 2024

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi dan mengatasi permasalahan rendahnya motivasi kerja karyawan di PT. ABC, suatu perusahaan UMKM yang fokusnya di ranah pengolahan susu sapi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan yang rendah diakibatkan oleh tiga faktor utama, yaitu gaji yang belum memenuhi harapan dan kebutuhan karyawan, kondisi kerja yang kurang memadai, serta rendahnya tanggung jawab karyawan terhadap fasilitas dan tugas kerja. Gaji yang diberikan masih berbasis sistem harian dengan nilai yang dianggap tidak mencukupi oleh karyawan, sementara kondisi kerja belum mendukung, seperti kurangnya fasilitas mushola, tempat istirahat, serta peralatan kerja yang memadai. Selain itu, kurangnya tanggung jawab terhadap alat dan fasilitas kerja menghambat efisiensi operasional perusahaan.

Untuk meningkatkan motivasi kerja, penelitian ini merekomendasikan beberapa langkah strategis, seperti meninjau ulang sistem penggajian agar sesuai dengan standar dan kebutuhan karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang aman serta nyaman melalui penyediaan fasilitas yang baik, serta meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan melalui pengawasan yang lebih efektif. Dengan menerapkan rekomendasi ini, diharapkan motivasi kerja karyawan dapat meningkat, sehingga mereka mampu bekerja dengan lebih optimal, bertanggung jawab atas tugasnya, dan membantu perusahaan mencapai target yang telah ditetapkan.

REFERENSI

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management, 16th Edition*. New York: Pearson.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Buku Seru.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Kamir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran dan Implikasi Kinerja*. Depok: Rajawali Pers.
- Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2016). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Suswati, E. (2022). *Motivasi Kerja*. Malang: Media Nusa Creative.