

MOTIVASI KARYAWAN DI PERUSAHAAN ALGOJAYA

Marathuzzahrah¹, Yulianingsih²

¹²Universitas Djuanda, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Indonesia

marathuzzahrah@gmail.com¹, yulianingsih@unida.ac.id²

ABSTRAK

Karyawan merupakan aset utama dalam sebuah perusahaan, sehingga peran mereka sangat penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Dalam konteks ini, kegiatan Kuliah Kerja Lapangan (KKL) mahasiswa di Algojaya dilaksanakan sebagai bentuk pengabdian kepada masyarakat dengan tujuan menganalisis motivasi kerja karyawan dalam meningkatkan pencapaian target pendapatan perusahaan. Pengabdian masyarakat ini menggunakan metode pengumpulan data yang meliputi observasi, wawancara, diskusi, dan analisis implementasi. Hasil kegiatan ini menunjukkan bahwa perusahaan belum sepenuhnya optimal dalam mendukung motivasi kerja karyawan, yang berimplikasi pada rendahnya semangat kerja serta efektivitas dalam pelaksanaan tugas. Berdasarkan temuan tersebut, direkomendasikan agar Algojaya meningkatkan fasilitas kerja yang memadai dan memperbaiki kondisi kerja, termasuk menyeimbangkan beban kerja dengan kemampuan karyawan. Strategi ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja, mendukung produktivitas, serta mendorong pertumbuhan bisnis perusahaan secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja, Kondisi kerja

PENDAHULUAN

Pada saat ini, manajemen tidak dapat dipisahkan dari peran manusia karena manajemen pada dasarnya adalah kegiatan mengatur dan mengorganisir. Manajemen adalah seni mengatur cara sumber daya manusia (SDM) dan sumber daya lainnya digunakan untuk mencapai tujuan tertentu. Proses bekerja sama dengan sumber daya organisasi lainnya untuk mencapai tujuan tertentu dikenal sebagai manajemen. Sarinah dan Mardalena (2017) Manajemen sumber daya manusia (SDM) telah berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang mencakup elemen SDM sebagai salah satu komponen sumber daya.

Manajemen sumber daya manusia adalah bidang manajemen yang mempelajari hubungan dan peran manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia adalah orang-orang seperti karyawan, pegawai, atau buruh yang bekerja untuk perusahaan, perusahaan, lembaga pemerintah, institusi pendidikan, dan

sebagainya dan dipekerjakan untuk melaksanakan aktivitas manajemen organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Modal manusia, atau modal manusia, adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan orang-orang yang bekerja untuk perusahaan tersebut. Modal manusia terus hidup dan berkembang sehingga mereka dapat terus memberi kerja.

Perusahaan dan karyawan saling membutuhkan. Jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, kedua belah pihak akan memperoleh keuntungan. Jika dikelola dengan baik, Komponen yang memberikan manfaat sebesar-besarnya adalah sumber daya manusia. Keberhasilan bagi perusahaan adalah sarana menuju pertumbuhan perusahaan, sedangkan bagi karyawan, keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri dan peluang untuk memenuhi kebutuhannya. Motivasi kerja memengaruhi produksi kerja.

Di dalam perusahaan, tenaga karyawan mau bekerja sama secara produktif juga perlu di dukung dengan adanya motif dan motivasi. Karyawan dapat lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaannya untuk mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Motivasi yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang semakin baik. Oleh karena itu, organisasi harus berpartisipasi dalam memberikan motivasi, baik materi maupun non-materi. Menurut Afandi (2018), motivasi adalah keinginan yang muncul dari dalam diri seseorang atau individu yang terinspirasi, termotivasi, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan tulus, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil yang dihasilkan baik dan berkualitas. Adapun indikator yang digunakan dalam mengukur motivasi yaitu 1) Balas jasa, 2) Kondisi kerja, 3) Fasilitas kerja, 4) Prestasi kerja dan 5) Pengakuan dari atasan, (Afandi, 2018:29). Oleh sebab itu, motivasi sangat penting dalam perubahan tingkah laku pada setiap karyawan. Motivasi dalam diri seseorang juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja mereka menjadi meningkat. Perlu disadari bahwa salah satu utama seseorang ingin bekerja yaitu karena adanya faktor motivasi untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari dan untuk mendapatkan prestasi atau penghargaan

atas apa yang dikerjakannya. Dengan begitu, seseorang tersebut tentunya akan bekerja dengan sangat optimal dan mencapai hasil kerja yang diinginkannya guna meningkatkan kinerjanya dalam suatu pekerjaan. Algojaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi dan distribusi kaos kaki. Sebagai produsen, Algojaya berkomitmen untuk menciptakan berbagai jenis kaos kaki yang memenuhi kebutuhan pasar, baik dari segi desain, kenyamanan, maupun kualitas. Produk yang dihasilkan mencakup beragam variasi kaos kaki, mulai dari kaos kaki sekolah, olahraga hingga kasual, yang ditargetkan untuk berbagai segmen konsumen. Dengan fokus pada inovasi dan efisiensi dalam proses produksinya, Algojaya berusaha menjadi pemain utama dalam industri kaos kaki.

Ketercapaian target Algojaya sebesar 91% dari target yang ditetapkan sebesar 100%. Realisasi pendapatan yang melampaui target terjadi pada bulan Juli, September, dan Desember. Hal ini disebabkan oleh momen khusus, seperti masa pergantian semester sekolah, periode ospek di universitas, dan promo akhir tahun, yang secara signifikan mendorong peningkatan permintaan, terutama untuk produk kaos kaki sekolah dan olahraga yang banyak dibutuhkan oleh siswa serta mahasiswa baru. Sementara itu, pada bulan-bulan lainnya, pendapatan tidak mencapai target karena berbagai faktor. Berdasarkan wawancara dengan pimpinan perusahaan pada tanggal 11 November 2024, salah satu penyebab utama ketidaktercapaian tersebut adalah penurunan motivasi karyawan. Algojaya memahami bahwa motivasi karyawan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja serta daya saing perusahaan. Oleh karena itu, sangat krusial bagi perusahaan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan serta mengelolanya secara efektif. Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh strategi pemasaran yang solid atau produk berkualitas tinggi, tetapi juga oleh kemampuan perusahaan dalam menjaga semangat dan kinerja sumber daya manusianya. Sebagai perusahaan yang tengah berkembang, Algojaya

dihadapkan pada tantangan ini untuk mendukung pencapaian visi dan misinya secara berkelanjutan.

Motivasi kerja adalah perilaku dan komponen yang mempengaruhi perilaku karyawan terhadap pekerjaan mereka dan mendorong mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk mengetahui penyebab ketidaktercapaian target pendapatan, penulis melakukan wawancara dan observasi yang dilakukan pelaksanaan penelitian, beberapa masalah yang berkaitan dengan motivasi kerja. Terdapat beberapa indikator yang dinilai belum optimal yaitu:

1. Fasilitas kerja

Kurangnya dukungan peralatan kerja di Algojaya seperti meja dan kursi terutama di ruang packing masih belum optimal, sehingga kurang mendukung produktivitas karyawan dan menjadi penghambat efisiensi operasional perusahaan. Hal ini menegaskan perlunya perbaikan terhadap aspek fasilitas kerja untuk memastikan kinerja yang lebih optimal dan meningkatkan kepuasan semua pihak yang terlibat.

2. Kondisi kerja

Kondisi kerja yang tidak kondusif, seperti beban kerja yang berlebih akibat jadwal kerja tidak seimbang menjadi salah satu faktor motivasi kerja karyawan, mencerminkan perlunya perbaikan terhadap aspek kondisi kerja karna berdampak pada penurunan produktivitas.

Dengan mempertimbangkan fenomena yang muncul, analisis mendalam dilakukan untuk mengevaluasi pengembangan motivasi kerja oleh Algojaya. Kuliah kerja lapangan mahasiswa sebagai bentuk pengabdian kepada masyarakat bertujuan untuk menggali lebih dalam bagaimana perusahaan memanfaatkan karyawan sebagai alat produktivitas kerja di perusahaan. Fokus analisis ini mencakup pendekatan yang digunakan, fasilitas kerja dan kondisi kerja pada karyawan, serta dampaknya terhadap keberlangsungan bisnis perusahaan.

METODE PENELITIAN

Kegiatan pemberdayaan ini menggunakan metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara, diskusi, analisis, serta implementasi. Selanjutnya, data yang terkumpul akan diinterpretasikan dan dianalisis secara mendalam untuk meningkatkan pemahaman mengenai motivasi kerja, khususnya dalam konteks pengembangan fasilitas kerja dan kondisi kerja yang optimal guna mencapai produktivitas kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil diskusi dan wawancara dengan kepala perusahaan, ditemukan sejumlah solusi yang dapat diimplementasikan untuk mendukung peningkatan produktivitas perusahaan. Solusi tersebut mencakup pengadaan fasilitas kerja yang memadai serta penyesuaian kondisi kerja dengan beban kerja yang sesuai.

Terdapat beberapa teori yang relevan sebagai landasan dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi oleh Algojaya, yaitu:

1. Fasilitas Kerja

Menurut Afandi (2018), menyatakan bahwa kurangnya fasilitas kerja dapat menurunkan kualitas layanan dan kinerja, sehingga penting bagi organisasi untuk menyediakan fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan karyawan agar dapat mengoptimalkan hasil kerja perusahaan.

2. Kondisi Kerja

Menurut Afandi (2018), menekankan bahwa faktor-faktor lingkungan psikologis, seperti beban kerja berlebihan dan sistem pengawasan yang tidak memadai, dapat menyebabkan stres pada karyawan. Stres ini berujung pada hasil kerja yang kurang optimal.

Dalam rangka mendukung pencapaian tujuan dan memberikan solusi atas permasalahan yang dihadapi, penulis telah melaksanakan kegiatan secara sistematis.

Kegiatan ini bertujuan memperoleh data relevan dan menghasilkan rekomendasi aplikatif bagi perusahaan. Berikut hasil kegiatan yang dilakukan penulis, yaitu:

1. Fasilitas Kerja

Perusahaan Algojaya sebaiknya melakukan inventarisasi menyeluruh terhadap kebutuhan fasilitas yang mendukung produktivitas karyawan, seperti meja dan kursi terutama di ruang packing. Penyediaan fasilitas yang nyaman dan sesuai standar akan meningkatkan efisiensi kerja serta mengurangi risiko kesehatan bagi karyawan. Selain itu, perusahaan perlu menyediakan fasilitas pendukung lainnya, seperti loker, pantry yang bersih, dan area istirahat yang nyaman, untuk meningkatkan kenyamanan di tempat kerja. Penting pula untuk melakukan pemeliharaan fasilitas secara berkala untuk memastikan kualitasnya tetap terjaga. Libatkan karyawan dalam proses perencanaan melalui survei atau diskusi, sehingga perusahaan dapat memahami kebutuhan mereka dengan lebih baik.

2. Kondisi Kerja

Perusahaan Algojaya sebaiknya menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman agar dapat meningkatkan efisiensi dan kenyamanan karyawan. Dengan cara perusahaan menyeimbangkan beban kerja dengan kapasitas karyawan melalui evaluasi rutin terhadap pembagian tugas dan jadwal kerja. Penerapan kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja, seperti memberikan waktu istirahat yang cukup atau fleksibilitas waktu kerja, juga penting untuk mengurangi stress.

KESIMPULAN

Algojaya adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi dan distribusi kaos kaki. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, diketahui bahwa kurangnya motivasi kerja berdampak signifikan pada produktivitas karyawan. Salah satu

penyebab utama permasalahan tersebut adalah kurangnya dukungan pada dua aspek penting, yaitu fasilitas kerja dan kondisi kerja.

Pada indikator fasilitas kerja, ditemukan bahwa perusahaan belum menyediakan fasilitas yang memadai, seperti meja dan kursi yang ergonomis. Fasilitas yang kurang optimal ini menjadi penghambat dalam meningkatkan produktivitas dan kenyamanan karyawan. Kurangnya perhatian terhadap aspek ini dapat menurunkan semangat kerja serta menciptakan ketidaknyamanan yang mengganggu fokus dan efisiensi karyawan.

Sementara itu, pada indikator kondisi kerja, lingkungan kerja yang tidak kondusif, seperti ruang kerja yang kurang nyaman, pencahayaan yang tidak memadai, dan ventilasi yang buruk, turut memengaruhi motivasi karyawan secara negatif. Selain itu, beban kerja yang tidak seimbang serta jadwal kerja yang terlalu padat meningkatkan tingkat stres, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan produktivitas dan kepuasan kerja.

Dengan memperbaiki fasilitas dan kondisi kerja, perusahaan dapat menciptakan lingkungan yang lebih mendukung bagi karyawan. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan motivasi dan produktivitas, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kinerja dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

REFERENSI

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Deepublish.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, I. K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Gemina, D., Samsuri, & Salma, S. M. (2021). Kinerja Karyawan PT Jakarana Tama Ciawi-Bogor Dengan Pendekatan Motivasi Kerja, Disiplin dan Kemampuan Kerja. *Jurnal Visionida*, 7, 22–32.
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Jurnal Sains Manajemen*.

- Priyambada, & Sudarijati. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Maduroo Internasional DKI Jakarta. *Jurnal Visionida*, 2.
- Saadah, I. R., & Wahyuni, D. U. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Kecamatan Krembangan Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Suparno, & Sudarwati. (2014). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. *Jurnal Paradigma*, 12(01), 12–25
- Sya'roni, Herlambang, T., & Cahyono, D. (2018). Dampak Motivasi, Disiplin
- Sarinah, M. (2017). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Lina, L., Hutasoit, M. E., Hutabarat, J. A., & Agustina, T. S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indofood Sukses Makmur Tbk, Medan. *Jurnal Edueco*, 6(1), 122-127.
- Simangunsong, B., Sinurat, E. J., & Winarto, W. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Siempat Nempu Hulu, Sidikalang. *Jurnal Ilmu Manajemen Methonomix*, 5(1), 49-62.
- Nasution, A. H., Affandi, H. A., & Indah, D. Y. (2019). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sucofindo* (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas).