

Peran Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kayawan Pada Wirman Sambel

Muh Nur Khalish¹, Andi Indriani Ibrahim², Harnida Wahyuni Adda³, Suryadi Samudra⁴

¹⁻⁴ Prodi S1 manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Tadulako

Korespondensi penulis: khalishnur30@gmail.com

Abstract: *This study was conducted to determine how work motivation is carried out by wirman sambel and how the productivity of wirman sambel employees in the application of work motivation. This research is presented with descriptive qualitative method, the author thoroughly observes the work motivation of WIRMAN SAMBEL employees in increasing work productivity. The result of this study is that work motivation has a relationship with work productivity, which work productivity is highly dependent on work motivation. The application of work motivation to wirman sambel employees is in the form of: communication, appreciation, sense of responsibility, and cooperation. So that productivity can be formed.*

Keywords: *motivation, productivity, employees*

Abstrak: Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja yang dilakukan oleh wirman sambel dan bagaimana produktivitas karyawan wirman sambel dalam penerapan motivasi kerjanya. Penelitian ini disajikan dengan metode kualitatif deskriptif penulis mengamati secara menyeluruh terhadap motivasi kerja pada karyawan WIRMAN SAMBEL dalam meningkatkan produktivitas kerja. Hasil dari penelitian ini adalah motivasi kerja memiliki keterkaitan satu sama lain dengan produktivitas kerja, yang produktivitas kerja sangat bergantung pada motivasi kerja. Penerapan motivasi kerja terhadap karyawan wirman sambel berbentuk: komunikasi, apresiasi, rasa tanggung jawab, dan kerja sama. Sehingga produktivitas dapat terbentuk.

Kata kunci: motivasi, produktivitas, karyawan

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan sekumpulan orang-orang yang melaksanakan pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Organisasi harus mampu mengikuti perkembangan untuk meningkatkan dan mengembangkan daya saing serta produktivitas yang efektif dan efisien. Pengolahan sumber daya manusia merupakan suatu upaya untuk meraih tujuan organisasi. Sumber daya manusia adalah aspek paling penting dari seluruh sumber daya yang ada pada organisasi, setiap diri sumber daya manusia mempunyai kemampuan untuk berkembang dan maju. Untuk membentuk perkembangan itu, perlu adanya dorongan untuk meningkatkan semangat kerja melalui berbagai pendekatan yang memicu munculnya motivasi untuk meningkatkan produktivitas.

Motivasi pada suatu organisasi bertujuan untuk mendorong semangat kerja anggota organisasi. Pemimpin menciptakan inspirasi bagi bawahannya untuk dapat menimbulkan rasa semangat dan percaya diri agar dapat memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Memotivasi bawahan dilakukan dengan memberikan tanggung jawab dan kesempatan yang luas bagi karyawan untuk mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Nasution, 2014). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi dari dalam diri sumber daya manusia itu sendiri. Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi,

dan factor-faktor ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi para pemimpin organisasi maupun instansi. Benny et al., (2021) motivasi yang diberikan kepada karyawan ada dua macam, yaitu:

- a. Motivasi langsung merupakan motivasi (material dan non material) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dankepuasannya.
- b. Motivasi tidak langsung, adalah motivasi yang diberikan dengan fasilitas-fasilitas yang mendukung dan menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya.

Penyediaan fasilitas-fasilitas dapat memotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan sangat diperlukan dalam upaya mencapai tujuan organisasi dengan lebih maksimal. Selain itu, loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan dan tanggung jawab karyawan juga dibutuhkan dalam upaya menimbulkan motivasi kerja bagi karyawan.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Hustia, 2020). Motivasi adalah suatu proses yang dimulai dengan kebutuhan dalam diri manusia yang menciptakan kekosongan dalam diri (Kuruway, 2021). Sedangkan Menurut Setiawan (2021) motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Dari pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan aspek yang penting untuk dimiliki setiap anggota organisasi maupun sumber daya manusia itu sendiri, dan menjadi suatu dorongan Bagi manusia untuk melakukan segala aktivitas maupun pekerjaan dan tanggung jawab. Zebua et al., (2022) mengungkapkan ada tiga aspek motivasi yang mengarah tercapainya tujuan tertentu, yaitu:

- a. Keinginan, ketika seseorang memiliki keinginan maka motivasinya terpacu untuk melakukan suatu pekerjaan agar tercapai sesuai yang diinginkannya.
- b. Kebutuhan, seseorang memiliki motivasi yang tinggi apabila seseorang butuh. Ketika seseorang membutuhkan sesuatu seperti gaji, kompensasi maka pekerjaan akan terpacu untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.
- c. Rasa aman, seseorang akan berusaha melakukan sesuatu juga disebabkan ketakutan saat orang tersebut tidak melakukan sesuatu sehingga alasan motivasi muncul karena ketika seseorang melakukan sesuatu dirinya merasa aman.

Motivasi merupakan faktor pendorong seseorang untuk melakukan aktivitas, dan aktivitas yang didasari oleh motivasi akan menciptakan produktivitas yang tinggi pada

karyawan untuk Perusahaan. Setiap Perusahaan tentu menginginkan produktivitas yang tinggi bagi karyawannya namun produktivitas sendiri harus ditimbulkan dengan cara memberikan motivasi pada diri sendiri maupun orang lain. Pratama & Permatasari (2021) mengemukakan bahwa produktivitas kerja diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Lestari & Sriathi (2013) Produktivitas merupakan perbandingan antara suatu keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang dan jasa. Rahayu (2018) mengatakan factor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah sebagai berikut :

- a. Sikap kerja
- b. Tingkat keterampilan
- c. Hubungan tenaga kerja dan pimpinan organisasi
- d. Manajemen produktivitas
- e. Efisiensi tenaga kerja
- f. Kewirausahaan

Dari penjelasan factor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan yang telah di terangkan diatas, penulis mendapati bahwa ada keterkaitan antara motivasi kerja dan produktivitas kerja. motivasi dan hubungan kerja antar karyawan dan pemimpin adalah indicator yang membuat produktivitas dapat meningkat.

METODE

Metode penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Melalui metode ini penulis mengamati secara menyeluruh terhadap motivasi kerja pada karyawan WIRMAN SAMBEL dalam meningkatkan produktivitas kerja. Subyek penelitian ini adalah karyawan pada wirman sambel yang berjumlah empat orang. Dengan Teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi.

PEMBAHASAN

Motivasi merupakan hal yang menjadi faktor pendorong seseorang dalam bekerja. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi, motivasi bisa muncul dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang. Karyawan wirman sambel mengupayakan agar tanggung jawab dapat terlaksanakan dengan baik, melalui strategi pemasaran maupun manajemen tim. Bekerja dalam satu tim adalah hal yang sulit, namun itulah tantangan pada tim wirman sambel.

Motivasi kerja karyawan wirman sambel

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Setiawan (2021) mendapati bahwa motivasi kerja karyawan adalah suatu proses yang mana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan yang mengarah kepada tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan, hal ini mengandung aspek-aspek antara lain keingan, kebutuhan, dan rasa aman. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi. Motivasi karyawan wirman sambel dalam pekerjaan apapun yang dikerjakan adalah keinginan untuk memperoleh penghargaan, adanya jaminan perolehan laba, status dan tanggung jawab sebagai pemenuhan tugas akhirkuliah (skripsi). Oleh karena itu setiap anggota berupaya untuk saling memberikan dukungan dan motivasi secara ekstrinsik maupun intrinsik.

Kegiatan apapun yang dilakukan dalam mencapai tujuan dan memenuhi tanggung jawab tersebut memerlukan kerja sama, kekuatan, dan semangat setiap anggota organisasi yang tergabung didalamnya. Saling mengisi kekosongan dan memberikan motivasi masing – masing pribadi. Segala kerja sama yang dilakukan para anggota organisasi bertolak pada prinsip, sikap, karakter untuk mewujudkan tujuan pribadi, kelompok dan organisasi. Oleh karena itu pemimpin yang merupakan komponen pertama pada organisasi ini harus dengan rutin memberikan motivasi kepada anggota organisasi baik dalam bentuk material maupun non material. Tidak hanya pemimpin, namun juga seluruh anggota organisasi harus memunculkan motivasi dari dalam diri sendiri untuk melakukan dan menyelesaikan semua tanggung jawab dengan kinerja yang sangat baik, sehingga tujuan yang telah direncanakan dapat tercapai. Kinerja tidak dapat dipisahkan dari prinsip, karakter, sikap, motivasi dan keterampilan serta berkaitan dengan produktivitas organisasi. Kinerja adalah capaian atau prestasi yang diperoleh individu dalam tugas dan tanggung jawab. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja individu yang menjadi komponen didalamnya. Oleh karena itu setiap karyawan wirman sambel harus dapat memberikan motivasi kerja kepada sesama rekannya agar menciptakan produktivitas. Pimpinan dan karyawan wirman sambel telah berupaya untuk saling memotivasi dan saling mengingatkan akan kewajiban yang diberikan kepada mereka dengan cara

1. Berorientasi kepada anggota organisasi lebih penting daripada hanya berorientasi kepada tugas individu.
2. Mengadakan diskusi dengan menyertakan seluruh anggota agar dapat menyampaikan kendala maupun hal-hal yang tidak dapat ia selesaikan untuk kemudian didiskusikan untuk mencari solusinya

3. Saling mengingatkan disetiap pekerjaan yang harus diselesaikan dan saling membantu ketika sala seorang individu mengalami masalah dalam pekerjaan
4. Selalu menerapkan komunikasi dua arah untuk seluruh anggota organisasi
5. Memberikan apresiasi kepada karyawan untuk memberikan kepercayaan dirinya dan semangat untuk lebih produktif lagi.

Dari hasil diatas didapati bahwa lingkungan kerja dan hubungan antar pekerja pada wirman sambel terjalin dengan baik sehingga kerja sama terus diterapkan.

Produktivitas kerja karyawan wirman sambel

Dari hasil penelitian penulis dapat menjelaskan bahwa wirman sambel berharap agar karyawan yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang baik. Karena produktivitas merupakan hal yang sangat dibutuhkan dalam mencapai tujuan dan mengerjakan tanggung jawab. Menurut Pratama & Permatasari (2021) produktivitas kerja menunjukkan bahwa produktivitas individu merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian untuk kerja yang maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas dan waktu tertentu.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan ukuran efisien produktif dengan perbandingan output dan input. Sesuai dengan apa yang diterangkan oleh Nasution (2014) bahwa produktivitas kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh gaji, atau kemampuan, namun juga dipengaruhi oleh faktor – faktor lainnya dan melihat dari produktivitas yang terjadi pada wirman sambal, penulis menyimpulkan bahwa ada beberapa upaya pemimpin dan juga anggota organisasi wirman sambal yang dilakukan dengan kerja sama antara lain :

- a) Memberikan kemudahan kepada karyawannya dalam menyelesaikan pekerjaan Dimana saja, dan tidak harus selalu berada dirumah produksi yang tersedia
- b) Memberikan job masing masing anggota sesuai keahlian dan kapasitas kemampuan karyawan untuk menciptakan kenyamanan kerja
- c) Memberikan apresiasi kepada karyawan yang memberikan kinerja yang baik dan tinggi
- d) Menciptakan suasana kerja yang menyenangkan
- e) Membuka kesempatan kepada seluruh anggota tim untuk berbicara dan memberikan saran
- f) Menerapkan kepemimpinan yang friendly dan mampu memahami keadaan karyawan

Hasil kepuasan kerja karyawan terhadap motivasi yang diberikan dan dimiliki melalui wawancara

Karyawan	Penilaian motivasi	Penilaian kepuasan kerja
Muh nur khalish	5	4
Miftahul Jannah	5	4
Kasmawati	4	5
Gusti ayu zeti andani	4	4

Keterangan :

Sangat baik = 4-5 Baik = 3

Cukup baik = 2 Kurang baik = 1

Dari hasil penelitian pada wirman sambel diperoleh bahwa motivasi kerja dan produktivitas memiliki keterkaitan satu sama lain. Karna produktivitas kerja karyawan merupakan suatu kemampuan dan keterampilan untuk melakukan aktivitas yang menghasilkan suatu produk atau mengerjakan suatu tanggung jawab sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dalam waktu yang singkat oleh individu dalam organisasi. Dalam pencapaian produktivitas kerja ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi antara lain , adanya keinginan, suasana kerja yang nyaman, hubungan dengan pemimpin yang baik, motivasi kerja, jaminan karir, dan apresiasi. Faktor tersebut diharapkan dapat menjadi sarana atau penyebab untuk mencapai produktivitas kerja karyawan yang baik dan tinggi seperti apa yang diharapkan oleh seluruh anggota organisasi. Motivasi kerja karyawan wirman sambel sangat berperan dalam meningkatkan produktivitas karyawan dan sangat bergantung kepada motivasi komponen yang berperan didalamnya. Oleh karenanya yang perlu menjadi poros adalah kepemimpinan yang di terapkan dan kerja sama antar anggota organisasi untuk saling mengingatkan dan saling menyemangati.

KESIMPULAN

Penerapan motivasi kerja terhadap karyawan wirman sambel berbentuk : komunikasi, apresiasi, rasa tanggung jawab, dan kerja sama. Sehingga produktivitas dapat terbentuk, penerapan produktivitas karyawaan dilakukan dengan bentuk :

- a) Memberikan kemudahan kepada karyawannya dalam menyelesaikan pekerjaan Dimanasaja, dan tidak harus selalu berada dirumah produksi yang tersedia
- b) Memberikan job masing masing anggota sesuai keahlian dan kapasitas kemampuan karyawan untuk menciptakan kenyamanan kerja
- c) Memberikan apresiasi kepada karyawan yang memberikan kinerja yang baik dan tinggi
- d) Menciptakan suasana kerja yang menyenangkan
- e) Membuka kesempatan kepada seluruh anggota tim untuk berbicara dan memberikansaran

- f) Menerapkan kepemimpinan yang friendly dan mampu memahami keadaan karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Benny, B., Nugroho, N., Hutabarat, F. A. M., Supriyanto, S., & Arwin, A. (2021). Motivasi Kerja Karyawan PT Abdi Wibawa Press Medan. *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 3(1), Article 1.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), Article 1. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Kuruway, M. (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN MAPPI. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(1), 85–92. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i1.698>
- Lestari, P. A., & Sriathi, A. A. A. (2013). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Serta Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar* (Issue 9) [Journal:eArticle, Udayana University]. <https://www.neliti.com/publications/249310/>
- Nasution, E. (2014). MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI FAKULTAS DAKWAH IAIN AR-RANIRY. *Jurnal Al-Bayan: Media Kajian Dan Pengembangan Ilmu Dakwah*, 20(1), Article 1. <https://doi.org/10.22373/albayan.v20i29.110>
- Pratama, S. A., & Permatasari, R. I. (2021). PENGARUH PENERAPAN STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR DAN KOMPETENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DIVISI EKSPOR PT. DUA KUDA INDONESIA. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 11(1). <https://doi.org/10.35968/m-pu.v11i1.600>
- Rahayu, F. D. (2018). HUBUNGAN ANTARA KESELAMATAN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN. *Jurnal Psikologi : Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan*, 5(2), Article 2.
- Setiawan, N. (2021). DETERMINASI MOTIVASI KERJA DAN KINERJA PEGAWAI: TOTAL QUALITY MANAGEMENT DAN GAYA KEPEMIMPINAN (LITERATURE REVIEW MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(3), 372–389. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i3.690>
- Zebua, E. S. A., Telaumbanua, E., & Lahagu, A. (2022). Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Nias. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(4), Article 4. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.43967>