Motivasi Kerja Berpengaruh pada Dimensi Kepuasan Kerja

Budi Prabowo¹, Acep Samsudin², Ila Ghoniyah³, Clarissa Diva Elvarreta⁴,
Laura Faradina Wally⁵, Aura Carolina⁶

^{1,2,3,4,5,6} Program Studi Administrasi Bisnis, UPN “Veteran” Jawa Timur

e-mail: 22042010025@student.upnjatim.ac.id¹,
22042010180@student.upnjatim.ac.id², 22042010182@student.upnjatim.ac.id³,
22042010281@student.upnjatim.ac.id⁴

Abstrak

Mayoritas karyawan memerlukan dorongan untuk merasa nyaman dalam pekerjaan mereka dan mencapai kinerja maksimal. Beberapa dari mereka terdorong oleh aspek finansial, sementara yang lain menemukan motivasi dalam bentuk pengakuan dan penghargaan pribadi. Tingkat motivasi di lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Individu yang merasa termotivasi dan bersemangat dengan tugas mereka akan melaksanakan tanggung jawab mereka dengan sepenuh hati yang akhirnya dapat meningkatkan penjualan. Motivasi karyawan senantiasa menjadi isu utama bagi pemimpin. Karyawan yang kurang termotivasi cenderung kurang berkontribusi atau bahkan menghindari kewajiban kerja mereka, berpotensi untuk meninggalkan perusahaan jika kesempatan muncul, dan hasil kerja mereka cenderung kurang berkualitas. Banyak penelitian telah dilakukan untuk menggali lebih dalam mengenai motivasi. Oleh karena itu, pemilik usaha perlu memiliki pemahaman yang mendalam tentang karyawan mereka dan menerapkan beragam strategi untuk memotivasi individu berdasarkan preferensi dan kebutuhan mereka. Dalam tulisan ini, kami ingin menekankan betapa pentingnya motivasi di tempat kerja dalam upaya meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Kami juga bermaksud untuk merincikan teori dan teknik motivasi yang dapat diterapkan dalam lingkungan kerja.

Kata Kunci : *Motivasi, Karyawan, Kinerja*

Abstract

The majority of employees need encouragement to feel comfortable in their work and achieve maximum performance. Some of them are driven by financial aspects, while others find motivation in the form of personal recognition and rewards. The level of motivation in the work environment has a significant impact on employee productivity. Individuals who feel motivated and passionate about their tasks will carry out their responsibilities wholeheartedly which can ultimately increase sales. Employee motivation has always been a major issue for leaders. Employees who are less motivated tend to contribute less or even avoid their work

obligations, have the potential to leave the company if the opportunity arises, and their work results tend to be of lower quality. Many studies have been conducted to dig deeper into motivation. Therefore, business owners need to have a deep understanding of their employees and implement various strategies to motivate individuals based on their preferences and needs. In this article, we want to emphasize how important motivation is in the workplace in efforts to improve employee performance and productivity. We also aim to detail motivation theories and techniques that can be applied in the work environment.

Keywords: *Motivation, Employees, Performance.*

PENDAHULUAN

Saat ini, organisasi memiliki kemampuan yang lebih besar untuk mengalihkan barang, jasa, dan materi ke entitas lain, bahkan ke negara-negara lain. Namun, satu sumber daya yang tidak dapat dengan mudah digantikan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga dan merupakan hal yang paling bersaing dalam setiap organisasi, yang tidak bisa digantikan oleh teknologi atau mesin apapun. Sumber daya manusia, atau sering disebut sebagai aset manusia, mengacu pada para pekerja atau karyawan dalam suatu organisasi.

Kebanyakan manajer mengatasi tantangan dalam manajemen sumber daya manusia ini dengan upaya untuk meningkatkan motivasi karyawan mereka dan memperkuat kolaborasi antara karyawan dan manajemen. Langkah-langkah ini mendorong karyawan untuk lebih bertanggung jawab di tempat kerja, merangsang partisipasi bawahannya dalam mengambil tanggung jawab dengan lebih serius, serta membantu karyawan dari berbagai latar belakang budaya untuk memantau kinerja mereka. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada pengakuan peran karyawan sebagai sumber daya manusia yang berharga. Motivasi adalah kunci dalam menggerakkan semangat dan kinerja. Motivasi positif yang kuat akan meningkatkan produktivitas karyawan, sementara motivasi negatif akan menghambatnya. Motivasi juga berdampak pada tingkat kepuasan kerja; seseorang yang kurang termotivasi dan tanpa semangat tidak akan merasa puas dengan pekerjaannya.

Motivasi adalah hasil dari interaksi antara faktor-faktor yang disadari dan yang tidak disadari, seperti seberapa besar keinginan atau kebutuhan seseorang, nilai yang diberikan pada penghargaan atau insentif dari tujuan, serta harapan dari individu dan rekan-rekan mereka. Faktor-faktor ini merupakan pendorong utama perilaku seseorang. Sebagai contoh, seorang siswa mungkin akan menghabiskan lebih banyak waktu belajar menjelang ujian karena mereka memiliki dorongan untuk mencapai nilai yang tinggi, baik dari segi penghargaan internal maupun eksternal, yang menggerakkan mereka untuk berkomitmen dan berusaha dalam usaha mencapai tujuan tersebut.

Penting bagi sebagian besar karyawan untuk merasa termotivasi agar mereka merasa nyaman dalam pekerjaan mereka dan dapat bekerja dengan efisien. Motivasi bisa berbeda-beda bagi setiap individu, misalnya sebagian karyawan mungkin terdorong oleh faktor finansial, sementara yang lain lebih menekankan pada pengakuan dan penghargaan sebagai motivasi pribadi mereka. Tingkat motivasi di lingkungan kerja memiliki dampak langsung pada produktivitas karyawan. Pekerja yang termotivasi dan bersemangat akan

menjalankan tugas mereka dengan lebih baik, mengakibatkan peningkatan kemampuan dan produksi.

Insentif adalah alat yang digunakan untuk memotivasi perilaku dan produktivitas karyawan, dengan tujuan mendorong mereka untuk menghasilkan pekerjaan berkualitas. Insentif dapat bermacam-macam, termasuk cuti berbayar, bonus, uang tunai, dan fasilitas perjalanan. Insentif membantu mempertahankan tingkat motivasi karyawan karena memberikan mereka tujuan ekstra untuk dicapai selain gaji rutin mereka. Pengakuan dan penghargaan dari atasan juga sangat penting karena mengidentifikasi dan memperingati kinerja yang baik, mendorong karyawan untuk berprestasi. Pengakuan publik juga dapat berperan penting dalam memotivasi karyawan.

Namun, untuk sebagian karyawan yang termotivasi oleh rasa percaya diri dalam kemampuan mereka dan pengidentifikasian diri mereka dengan organisasi, insentif mungkin tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Mereka cenderung bekerja untuk pencapaian pribadi dan tantangan yang diberikan oleh pekerjaan mereka. Oleh karena itu, pengusaha perlu memahami berbagai faktor memengaruhi motivasi individu, dan strategi motivasi yang efektif mungkin melibatkan berbagai teknik. Misalnya, bagi karyawan yang terutama termotivasi oleh uang, pengusaha dapat menggunakan insentif harian untuk memotivasi produktivitas jangka pendek. Di sisi lain, untuk mencapai tujuan produksi jangka panjang, penggunaan program yang mendorong persaingan sehat antar karyawan dapat efektif dalam mencapai target jumlah produksi.

Motivasi

Setiap manusia pada hakekatnya mempunyai sejumlah kebutuhan yang pada saat-saat tertentu menuntut pemuasan pada hal-hal yang dapat memberikan pemuasan pada satu kebutuhan itu sendiri. Alternatif model/pendekatan yang dapat digunakan dan memberikan kemudahan dalam memahami kompleksitas manusia adalah dengan menganalisis dan mengidentifikasi kebutuhannya yang beraneka ragam.

Menurut Hasibuan (2002: 95), motivasi berasal dari kata dasar motif, yang mempunyai arti suatu perangsang, keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Wahjosumidjo (2000: 25) motivasi adalah pertemuan antara dorongan internal dan pengaruh eksternal. Motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang (faktor instrinsik) dan itu sangat rentan terhadap pengaruh pemimpin, kolega dan faktor-faktor luaran lainnya (faktor ekstrinsik). Dalam birokrasi yang good governance kedua pendekatan ini dapat diterapkan sehingga dapat disusun program motivasi yang relevan.

Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Amirullah dan Hanafi, 2002: 146). Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk

tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan interaksi seseorang dengan situasi yang dihadapinya, karena itulah terdapat perbedaan dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang-orang lain yang sama. Bahkan seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berbeda pula. Sasaran utama pemberian motivasi oleh para manajer kepada bawahannya adalah peningkatan prestasi kerja dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Berbicara tentang hal ini maka motivasi mengandung tiga hal yang sangat penting yaitu : berkaitan antara usaha dan pemuasan kebutuhan dan merupakan kebutuhan. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Motivasi kerja adalah kondisi yang membuat karyawan mempunyai kemauan/ kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Motivasi kerja karyawan akan mensuplai energy untuk bekerja/ mengarahkan aktivitas selama bekerja, dan menyebabkan seorang karyawan mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya.

Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001;271) kepuasan kerja adalah “suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”. Davis dan Newstrom (1985;105) mendeskripsikan “kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka”. Menurut Robbins (2003;78) kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar.

Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Yang ingin dicapai ialah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu. Dikatakan selanjutnya bahwa nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja.

Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil keluarannya (yang didapatnya).

Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Jenis Motivasi

Motivasi kerja terbagi menjadi dua jenis yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal. Kedua pendorong ini memiliki dinamika yang berbeda dan akan memberikan dampak yang berbeda pula terhadap motivasi karyawan.

Motivasi intrinsik melibatkan imbalan sebagai suatu aktivitas, sumber motivasi ekstrinsik adalah variabel kontrol eksternal yang merupakan imbalan eksplisit, seperti uang, dan ancaman dari perspektif ini diatasi pendapat ini dijelaskan oleh Herzberg, 2003; Cameron & Pierce, 2002.

McCullagh (2005) menjelaskan motivasi intrinsik sebagai kebutuhan individu untuk merasakan kompetensi dan kebanggaan terhadap sesuatu, sedangkan motivasi ekstrinsik dijelaskan sebagai kinerja dalam suatu upaya untuk mencapai kesuksesan individu dan mencatat bahwa orang dapat dimotivasi secara internal dan eksternal.

Hackman dan Oldham (1980) mendorong organisasi untuk merestrukturisasi pekerjaan untuk mendorong motivasi intrinsik. Variasi keterampilan yang lebih besar, identitas tugas yang lebih besar, dan pentingnya tugas yang lebih besar meningkatkan makna pengalaman kerja, otonomi menciptakan tanggung jawab yang dialami, dalam umpan balik memberikan pengetahuan, kesadaran akan hasil (Hackman dan Oldham, 1980). Menurut teori penentuan nasib sendiri, motivasi intrinsik meningkat dalam situasi kerja yang lebih mandiri dan mengarah pada hasil perilaku dan perilaku yang lebih positif dijelaskan oleh Deci & Ryan, 1985; Ryan & Connell, 1989. Karya Frey (1997) tentang motivasi berfokus pada argumen bahwa penghargaan ekstrinsik dapat menghambat motivasi intrinsik dan mengurangi upaya kerja individu karena insentif bertentangan dengan nilai-nilai karyawan dan pilihan etika.

Sebaliknya, Osterloh et al., 2002; Herzberg, 2003 menjelaskan bahwa penghargaan ekstrinsik dapat membantu meningkatkan motivasi intrinsik ketika penghargaan tersebut

mendukung pilihan dan nilai-nilai karyawan. Beberapa penulis berpendapat bahwa uang adalah motivator yang buruk dan sebenarnya dapat menghambat motivasi intrinsik, seperti mengurangi kreativitas dan inovasi.

Berfokus pada motivasi ekstrinsik dapat mengalihkan perhatian dari tugas-tugas yang diketahui memiliki biaya imbalan tersembunyi. Perspektif ini telah dimasukkan ke dalam teori crowding (Osterloh et al., 2002). Ketika suatu aktivitas secara intrinsik menyenangkan (misalnya merangsang), pengaruh positif dapat terganggu jika imbalan ekstrinsik juga dikaitkan dengan aktivitas tersebut (Osterloh et al., 2002) dan mengurangi motivasi intrinsik (Lee dan Whitford, 2007).

Teknik motivasi

1. **Pembesaran Pekerjaan:** Pembesaran pekerjaan melibatkan ekspansi tugas seorang karyawan, yang memungkinkan mereka untuk melibatkan diri dalam lebih banyak aspek pekerjaan yang mirip dengan pekerjaan yang telah mereka lakukan sebelumnya. Dengan cara ini, mereka dapat menangani seluruh rangkaian tugas daripada hanya bagian tertentu, contohnya, tidak hanya mengemas produk tetapi juga memproduksinya. Proses ini secara optimal dirancang untuk mengurangi rasa bosan dalam pekerjaan dengan menghilangkan repetisi tugas dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk terlibat dalam seluruh proses, sekaligus meningkatkan tingkat tanggung jawab mereka.
2. **Pengayaan Pekerjaan:** Pengayaan pekerjaan melibatkan inisiatif untuk memberikan kepada pekerja tingkat kendali yang lebih besar terhadap tugas-tugas mereka, bersama dengan sejumlah besar tanggung jawab terkait desain, pelaksanaan, dan hasil kerja. Pekerja kemudian mengambil alih beberapa fungsi yang sebelumnya dikelola oleh atasan langsung mereka atau oleh anggota staf lain.
3. **Rotasi Pekerjaan:** Rotasi pekerjaan adalah kebijakan di mana setiap karyawan terlibat dalam mempelajari berbagai operasi di berbagai tahapan proses manufaktur dan bergantian di antara mereka selama periode waktu tertentu. Praktik rotasi pekerjaan memiliki dampak yang signifikan pada pembelajaran perusahaan. Pertama, ketika karyawan melakukan rotasi, perusahaan mendapatkan wawasan tentang sejauh mana karyawan cocok dengan berbagai jenis pekerjaan. Di sisi lain, tanpa adanya rotasi, perusahaan hanya mendapatkan informasi langsung tentang satu kesesuaian, namun informasi tersebut cenderung lebih dapat diandalkan.

Teori Motivasi

Banyak teori motivasi yang dikemukakan oleh beberapa ahli, untuk menguji faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kurangnya motivasi dalam organisasi. Berikut adalah beberapa teori motivasi menurut para ahli:

a. Teori Abraham Maslow

Teori Abraham mengatakan bahwa terdapat 5 kebutuhan dalam memotivasi seseorang dalam kerja yakni Kebutuhan Fisiologi yakni kebutuhan yang meliputi bentuk fisik serta upaya untuk bertahan hidup, Teori yang kedua yakni Teori Kebutuhan Rasa Aman (*Safety*) yang merupakan bentuk kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan dari bahaya fisik dan emosional. Selanjutnya yakni teori sosial (*affiliation*) yang merupakan kebutuhan

untuk hidup bersama orang lain dengan penuh kasih sayang. Yang ke-empat yakni kebutuhan Penghargaan yakni kebutuhan akan adanya penghargaan diri dan penghargaan diri dari internal maupun eksternal. Kebutuhan yang terakhir yakni kebutuhan aktualisasi diri yang merupakan bentuk kebutuhan paling tinggi karena akan bertindak bukan karena dorongan orang lain melainkan melalui kesadaran sendiri.

Teori yang dikemukakan oleh Abraham ini merupakan bentuk teori motivasi yang berhasil dalam menjabarkan lima tingkatan kebutuhan, yang dimana dalam setiap kebutuhan akan diperoleh jika tingkatan sebelumnya telah terlewati.

b. Teori Dual Faktor Frederick Herzberg

Frederick Herzberg dalam Tannady (2017) mengemukakan teori mengenai dua faktor yang berpengaruh pada motivasi karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, antara lain yakni:

Faktor motivator yang meliputi adanya pencapaian, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, serta pengembangan. Selanjutnya yakni faktor Hygiene yakni bentuk kebijakan dan administrasi perusahaan, kondisi kerja, kompensasi, dll. Kedua teori tersebut dapat menjadi pendukung dalam motivasi layanan sosial yang diberikan kepada semua karyawan serta dapat didistribusikan secara adil. Teori dua faktor Herzberg pada penelitian ini menjelaskan bahwa kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penting untuk dapat mengetahui apakah motivasi motif moral, motivasi motif material, dan motivasi motif layanan sosial yang diterapkan telah memenuhi kinerja karyawan yang nantinya diharapkan dapat berimplikasi pada meningkatnya kinerja karyawan.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi banyak diungkapkan oleh beberapa ahli, antara lain yakni oleh Ndraha dalam Brahmasari bahwa budaya perusahaan atau organisasi merupakan bentuk aplikasi dari budaya organisasi terhadap suatu badan usaha atau perusahaan. Brahmasari mengungkapkan bahwa budaya organisasi merupakan bentuk suatu konsep yang menjadi suatu sarana untuk dapat mengukur kesesuaian dari tujuan organisasi, strategi dan organisasi tugas.

Gleser dalam Koesmono mengemukakan bahwa budaya organisasi sering kali digambarkan dalam bentuk arti yang dimiliki bersama. Pola dari suatu kepercayaan, simbol, ritual, serta mitos yang berkembang dari waktu ke waktu berfungsi sebagai perekat yang dapat menyatukan sebuah organisasi. Hofstede dalam Koesmono mengatakan bahwa budaya dapat diartikan dengan berbagai interaksi dari ciri atau kebiasaan untuk memengaruhi kelompok dalam suatu lingkungan. Tika (2006:16) mengemukakan bahwa dalam pembentukan budaya organisasi ada dua hal penting yang harus diperhatikan yaitu unsur-unsur pembentuk budaya organisasi dan proses pembentukan budaya organisasi itu sendiri.

Pemahaman dengan adanya budaya organisasi tidak terlepas dari suatu konsep dasar tentang budaya yang merupakan salah satu terminologi dalam sosiologi. Menurut Edward bahwa kebudayaan sebagai keseluruhan yang kompleks, yang di dalamnya terdapat pengetahuan, kepercayaan, serta kesenian yang dapat dilihat seseorang sebagai anggota masyarakat.

Dalam organisasi terdapat budaya organisasi, budaya organisasi mengacu pada sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Sistem nilai, norma, aturan, falsafah, kepercayaan dan sikap, kesemunya dianut bersama oleh para anggota dan akan berpengaruh terhadap para pekerja pola manajemen organisasi. Budaya organisasi tercermin pada pola pikir, berbicara dan perilaku yang konsisten pada para anggota.

Budaya organisasi tidak dapat dilihat oleh mata, tapi bisa dirasakan melalui perilaku para anggota atau cara berpikir, merasa, menanggapi dan menuntut para anggota organisasi dalam mengambil keputusan ataupun dalam kegiatan lainnya.

Adapun bentuk kekuatan untuk mempertahankan budaya organisasi menurut Robbins dalam Tika, yakni menggunakan praktik seleksi, manajemen puncak, serta mengadakan sosialisasi untuk karyawan agar dapat menyesuaikan diri dengan budaya organisasi.

Selain kekuatan adapun beberapa ciri pokok dalam budaya organisasi yang diungkapkan oleh Hofstede dalam Munandar yakni (1) Budaya organisasi merupakan satu kesatuan yang integral dan saling terkait, (2) Budaya organisasi yakni bentuk penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan yang dibedakan dengan yang lain.

Konsep Motivasi

Motivasi merupakan bentuk implikasi sesuatu yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok terhadap orang lain. Implikasi yang dimaksud yakni pihak-pihak yang termotivasi perlu dibujuk untuk melakukan suatu tindakan atau mengeluarkan sejumlah upaya yang tidak ingin mereka lakukan. Bahwa hal ini merupakan isu yang sangat penting bagi kesejahteraan organisasi komersial ditekankan oleh Lawler.

Motivasi hidup sehat adalah suatu keinginan seseorang untuk bisa hidup sehat, hal tersebut akan tercermin pada tipe kepribadian seseorang. Peran serta lingkungan dan manusia sangat erat karena setiap manusia memiliki sifat yang berbeda yang dikenal dengan kepribadian. Motivasi hidup sehat merupakan suatu kebutuhan individu yang tidak bisa pisah dalam kehidupan sehari-hari. Motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk berperilaku menjadikan individu yang mempunyai motivasi hidup sehat. Oleh sebab itu motivasi hidup sehat merupakan tujuan setiap individu

Motivasi sangat berkaitan dengan proses psikologis yang dapat menyebabkan arah serta kegigihan dalam perilaku individu maupun kelompok. Motivasi kepada karyawan selalu menjadi masalah utama bagi para pemimpin atau manajer dalam perusahaan, karyawan yang tidak memiliki motivasi cenderung menghabiskan sedikit dalam pekerjaannya, sebisa mungkin untuk menghindari tempat kerja, keluar dalam organisasi jika diberi kesempatan, menghasilkan pekerjaan yang berkualitas rendah. Di sisi lain, karyawan yang merasa termotivasi untuk bekerja cenderung gigih, kreatif dan produktif, menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi yang mereka rela lakukan. Telah banyak penelitian yang dilakukan mengenai motivasi oleh banyak pakar, namun perilaku sekelompok orang yang mencoba mencari tahu mengapa setiap karyawan di sebuah perusahaan tidak memberikan kinerja terbaiknya masih belum banyak diteliti. Banyak hal yang bisa dikatakan untuk menjawab

pertanyaan ini; kenyataannya adalah setiap karyawan memiliki cara berbeda untuk menjadi termotivasi. Pengusaha perlu mengenal karyawannya dengan baik dan menggunakan taktik yang berbeda untuk memotivasi masing-masing karyawan berdasarkan keinginan dan kebutuhan pribadinya.

METODE

Penelitian ini merupakan studi kualitatif yang bersifat deskriptif. Penelitian kualitatif adalah pendekatan penelitian yang digunakan untuk menguraikan dan menggambarkan fenomena yang sedang diamati dengan menggunakan kata-kata dalam penyusunan laporan. Penelitian kualitatif ini berfokus pada fenomena sosial yang ada dalam masyarakat. Seperti yang dijelaskan oleh Creswell (2013), penelitian kualitatif deskriptif adalah pendekatan penelitian yang menekankan pada pengumpulan data yang mendalam untuk menggambarkan fenomena yang tengah terjadi. Penelitian ini dilaksanakan melalui observasi, wawancara, dan analisis teks. Dalam konteks jurnal ini, analisis teks digunakan sebagai metode penelitian untuk menjelaskan pentingnya pemeliharaan dan hubungan industrial dalam perusahaan. Data dalam penelitian kualitatif ini diperoleh melalui analisis teks yang bersumber dari referensi jurnal internasional yang relevan dengan materi yang dibahas dalam jurnal tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis, terbukti bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin baik motivasi yang diberikan kepada pegawai maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat. Pada penelitian ini motivasi dilihat dari lima tingkatan kebutuhan yaitu fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Kebutuhan sosial, rasa aman, serta kebutuhan fisiologis menjadi pengukur tertinggi motivasi pegawai, terutama suasana kekeluargaan dalam bekerja, fasilitas transportasi ke tempat kerja serta diberikannya uang kehadiran dan tunjangan kinerja berdampak pada kepuasan kerja pegawai. Kondisi ini ditunjukkan dengan tingginya tingkat kepuasan kerja pegawai terutama terkait dengan pekerjaannya itu sendiri dan pembayaran. Semakin baik suasana kekeluargaan dalam bekerja, fasilitas transportasi serta uang kehadiran dan tunjangan kinerja yang diberikan organisasi menyebabkan semakin puas pegawai terhadap pekerjaannya saat ini. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Trisnarningsih (2001), Brahmasari (2008), Saleem et al. (2010), Ahmed et al. (2010), Ayub dan Rafif (2011), Maharjan (2012) dan Shah et al. (2012) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, terbukti bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya bahwa semakin baik motivasi yang diterima pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Pada penelitian ini motivasi dilihat dari lima tingkatan kebutuhan yaitu fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Kebutuhan sosial, rasa aman, serta kebutuhan fisiologis menjadi pengukur tertinggi motivasi pegawai, terutama suasana kekeluargaan dalam bekerja, fasilitas transportasi ke tempat kerja serta diberikannya uang kehadiran dan tunjangan kinerja berdampak pada kinerja

pegawai. Kondisi ini ditunjukkan dengan tingkat kinerja pegawai terutama terkait dengan kemampuan berkomunikasi dan bekerjasama, ketepatan waktu dan ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan. Semakin baik suasana kekeluargaan dalam bekerja, fasilitas transportasi serta uang kehadiran dan tunjangan kinerja yang diberikan organisasi menyebabkan semakin meningkatnya kinerja pegawai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Musriha (2011), Gungor (2011), Anyim et al. (2012), EK dan Mukuru (2013), Abdulsalam dan Mawoli (2012), Chintaloo dan Mahadeo (2013), Pamesti et al. (2014), serta Zameer et al. (2014) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Dimensi Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Motivasi

Gaji memiliki peran sentral dalam membentuk kepuasan kerja, seperti yang dijelaskan oleh Bryan & Sell (2011). Meskipun umumnya diasumsikan bahwa kenaikan gaji dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja, hubungan ini tidak selalu sejalan dengan komitmen terhadap organisasi, sebagaimana dicatat oleh Benabou dan Tirole (2006). Mereka menekankan sulitnya mengukur kepuasan kerja secara menyeluruh, karena upah yang lebih tinggi dapat meningkatkan kebahagiaan secara keseluruhan, melampaui aspek pekerjaan itu sendiri, sebagaimana ditegaskan oleh Bryn dan Sell (2011). Gaji bukan hanya bentuk kompensasi finansial, tetapi juga berperan sebagai imbalan, bersama dengan pengakuan dan peluang pekerjaan di masa depan, seperti disorot oleh Clark & Oswald (1996).

Para karyawan kadang-kadang didorong oleh peluang untuk naik jabatan atau mengambil tanggung jawab yang lebih besar. Menurut Nabi (2000), motivasi yang terfokus pada karir melibatkan dorongan untuk mencapai kemajuan dalam karir dan memberikan makna pada pekerjaan, yang pada gilirannya mempengaruhi kepuasan hidup secara keseluruhan. Motivasi berorientasi karir mencakup ambisi untuk kemajuan dalam karir dan memberikan arti yang signifikan pada pekerjaan, serta memperhitungkan dampaknya terhadap kepuasan hidup dalam aspek lainnya. Individu yang memiliki orientasi karir cenderung memiliki dorongan yang kuat untuk pertumbuhan dalam karir atau mencapai tingkat kepuasan dan kebahagiaan yang tinggi melalui pekerjaan mereka.

Ren (2010) menyoroti pentingnya kesesuaian nilai sebagai sarana untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan intrinsik di antara organisasi dan karyawan. Dalam penelitiannya, Ren (2010) juga menyelidiki dampak kesesuaian nilai terhadap struktur organisasi, menemukan bahwa tingkat kesesuaian nilai berhubungan dengan tingkat partisipasi karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan tingkat otonomi, dengan perbandingan terhadap kontrol, yang memengaruhi kepuasan kerja.

Implementasi Motivasi untuk Kinerja Karyawan

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Suatu perusahaan dapat mencapai potensi penuhnya hanya dengan memanfaatkan seluruh sumber daya finansial, fisik, dan manusia yang dimilikinya. Melalui sumber daya inilah karyawan termotivasi untuk menyelesaikan

tugasnya. Dengan cara ini, perusahaan mulai bersinar ketika semua orang melakukan yang terbaik untuk memenuhi tugas mereka.

2. Memenuhi Tujuan Pribadi dan Membantu Karyawan Tetap Termotivasi

Motivasi dapat memudahkan seorang pekerja mencapai tujuan pribadinya, dan dapat memudahkan pengembangan diri seseorang. Setelah pekerja tersebut mencapai beberapa tujuan awal, mereka menyadari hubungan yang jelas antara usaha dan hasil, yang selanjutnya akan memotivasi mereka untuk melanjutkan pada tingkat yang tinggi.

3. Kepuasan Karyawan yang Lebih Besar

Kepuasan pekerja merupakan hal yang penting bagi setiap perusahaan karena faktor yang satu ini dapat membawa kemajuan atau kemunduran. Tanpa adanya rencana insentif, karyawan tidak akan siap untuk memenuhi tujuan mereka. Oleh karena itu, para manajer harus berupaya memberdayakan mereka melalui peluang promosi, imbalan moneter dan non-moneter, atau disinsentif jika terjadi karyawan yang tidak efisien.

4. Meningkatkan Efisiensi Karyawan

Tingkat efisiensi seorang karyawan tidak semata-mata berhubungan dengan kemampuan dan kualifikasinya. Untuk mendapatkan hasil terbaik, seorang karyawan perlu memiliki keseimbangan yang sempurna antara kemampuan dan kemauan. Keseimbangan tersebut dapat menghasilkan peningkatan produktivitas, penurunan biaya operasional, dan peningkatan efisiensi secara keseluruhan, dan hanya dapat dicapai melalui motivasi.

5. Harmoni Tim yang Lebih Baik

Lingkungan kerja yang tepat yang berfokus pada hubungan kerja sama sangat penting bagi keberhasilan organisasi. Tidak hanya dapat memberikan stabilitas dan keuntungan, namun karyawan juga akan lebih mudah beradaptasi terhadap perubahan, yang pada akhirnya menguntungkan perusahaan.

6. Stabilitas Tenaga Kerja

Stabilitas personel sangat penting dari sudut pandang bisnis. Staf akan tetap setia kepada perusahaan hanya jika mereka memenuhi rasa partisipasi dalam pihak manajemen. Kemampuan dan potensi yang dimiliki pegawai tidak hanya dapat dimanfaatkan untuk kepentingan dirinya sendiri, tetapi juga untuk kepentingan perusahaan. Hal ini dapat menimbulkan citra publik yang jujur di pasar yang dapat menarik individu yang kompeten dan berkualitas ke dalam bisnis.

SIMPULAN

Maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya, termotivasi untuk bekerja lebih baik, dan merasa cocok dengan budaya organisasi yang andal, cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, Perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor tersebut dalam Upaya meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan Perusahaan.

Motivasi kerja penting untuk diterapkan dalam suatu organisasi atau bisnis karena dapat mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi dapat membuat karyawan tetap memberikan hasil bisnis terbaik. Motivasi dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan pribadi setiap karyawan. Tanpa motivasi,

karyawan tidak akan merasa semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dan mudah menyerah jika gagal.

DAFTAR PUSTAKA

- Hajjaji, I., Kessi, A. M. F., Budhiandriani., Prihatin, E., & Sufri, M. (2022). The Influence of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competency on Job Satisfaction and Employee Performance. *Golden Ratio Human Resource Management*, 2(1), 57-69.
- Kuranchie-Mensah, E. B., & Amponsah-Tawiah, K. (2016). Employee motivation and work performance: A comparative study of mining companies in Ghana. *Journal of Industrial Engineering and Management (JIEM)*, 9(2), 255-309.
- Prasadjaningsih, M. O., & Alexandra, M. (2022). Impact of Employee Engagement and Motivation on Employee Performance in PT Indonesia Morowali Industrial Park. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 3(2), 232-243.