Volume 7 Issue 3 (2022) Pages 349 - 354
Jurnal Mirai Management
ISSN : 2598-8301 (Online)

Analisis Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di PT Purnama Sinar Gemilang Kota Makassar

Asryanti✉[1], Muhammad Rusydi[2], Muhlis Madani[3]
[1,2,3] *Universitas Muhammadiyah Makassar*

Abstrak

Metode penelitian yang di gunakan adalah Penelitian Grounded Theory yaitu salah satu jenis penelitian kualitatif, di mana peneliti bisa menarik generalisasi apa yang diamati/dianalisis secara induktif, teori abstrak tentang proses, penelitian kualitatif berfungsi memberikan kategori substantif dan hipotesis penelitian kualitatif. dengan hasil penelitian

Hasil penelitian ini, motivasi intrinsic dan hygiene sangat penting dalam memotivasi karyawan, perusahaan juga harus memberikan target kerja sehingga karyawan merasa tertantang dan tidak jenuh atau bosan. Perusahaan juga harus konsisten dengan perjanjian yang telah dibuat dengan memberikan reward, bonus, kenaikan jabatan atau kenaikan gaji. Jika faktor-faktor motivasi ini telah terpenuhi dalam diri karyawan maka mereka akan mendapatkan kepuasan dalam bekerja dan hasil kerja nya pun akan membuat kinerjanya makin meningkat.

Kata Kunci : *Motivasi, Teori Hersberg, Teori Hygine*

Copyright (c) 2022 Asryanti

✉ Corresponding author :
Email Address : asry4nti@gmail.com

PENDAHULUAN

Teori dua faktor Herzberg atau yang sering disebut juga dengan Teori Motivator-Hygiene adalah teori motivasi yang dipopulerkan oleh psikolog Amerika Serikat yang bernama Frederic Herzberg pada tahun 1959 tentang variabel-variabel yang dianggap penting dan diinginkan untuk mencapai tujuan dan menghindari kondisi yang buruk. Dikatakan sebagai teori dua faktor karena pada teori ini dasarnya terdiri atas dua faktor yang mempengaruhi Motivasi seseorang dalam bekerja dan meningkatkan kinerjanya dalam sebuah perusahaan, kedua faktor tersebut adalah faktor Motivator dan faktor Hygiene (Kho, 2020).

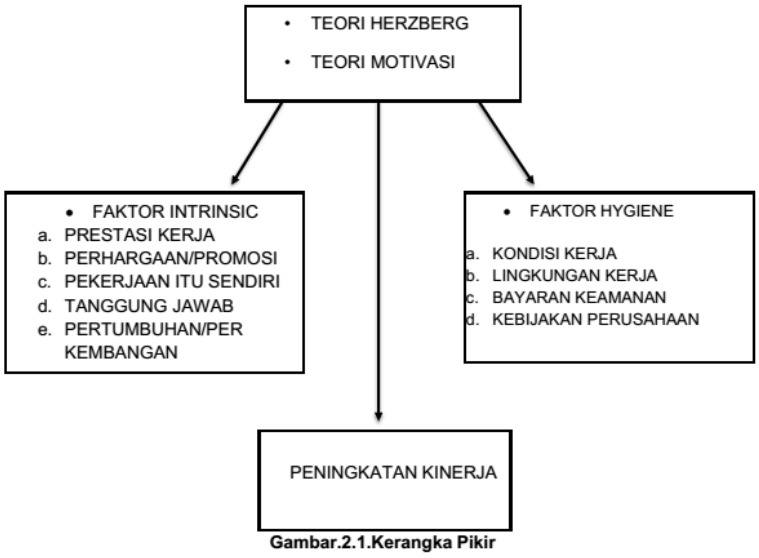
Teori dua faktor Hersberg ini didapat dari hasil penelitian terhadap 203 orang teknisi dan akuntan di Pittsburgh, Amerika Serikat. Di dalam penelitian ini, para teknisi dan akuntan diminta untuk berbagi pengalaman mengenai perasaan "Sangat Baik" dan "Sangat Buruk" mereka pada saat bekerja. Herzberg kemudian menyimpulkan bahwa ada dua kondisi kerja yang tidak saling tergantung yang mempengaruhi perilaku secara berbeda. Berdasarkan penelitiannya ini, Herzberg kemudian mengembangkan teori bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung pada dua jenis faktor yaitu Faktor kepuasan (faktor motivator atau pemuas) dan faktor ketidakpuasan (faktor hygiene atau ketidakpuasan) yang kita kenal sebagai teori dua faktor Herzberg. (Maswar et al., 2020).

Kinerja merujuk pada fungsi kemampuan dan motivasi. Sebuah perusahaan dapat menilai kinerja karyawan dengan mengamati kemampuannya menuntaskan tugas yang diberi sesuai dengan keahlian, keterampilan, dan motivasi. Pengukuran kinerja akan membawa karyawan pada tiga indikator produktivitas kerja yaitu kuantitas, kualitas, dan

DOI: 10.37531/mirai.v7i3.4589

ketepatan waktu. Mencermati kemampuan yang dimiliki karyawan untuk menilai sejauh mana mampu mengerjakan tugas sesuai ketentuan dan standar perusahaan. Kehadiran motivasi akan merangsang karyawan untuk mengerahkan kemampuannya sehingga mampu menunjukkan kinerja yang maksimal (Astutik, 2018).

Masalah yang sering dihadapi organisasi adalah mengapa beberapa karyawan bekerja lebih baik dari pada yang lain, merupakan suatu pertanyaan yang terus menerus muncul dan selalu di hadapi para pimpinan unit kerja. Ada pegawai mempunyai kemampuan dan keterampilan serta semangat kerja yang sesuai dengan harapan organisasi, adakalanya karyawan yang mempunyai kemampuan dan keterampilan tetapi tidak mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga kinerja tidak esuai dengan harapan organisasi. Hal ini kiranya dapat dipahami, karena dalam suatu organisasi terdiri dari individu-individu yang mempunyai latar belakang dan tujuan yang berbeda satu sama lainnya dengan tujuan organisasi (Triono et al., 2021).



Gambar.2.1.Kerangka Pikir

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif merupakan pendekatan yang lebih menekankan pada aspek pemahaman secara mendalam terhadap suatu masalah. Penelitian kualitatif ini menggunakan Grounded Theory yaitu salah satu jenis penelitian kualitatif, yang mana peneliti bisa menarik generalisasi apa yang diamati/dianalisis secara induktif, teori abstrak tentang proses, penelitian kualitatif berfungsi memberikan kategori substantif dan hipotesis penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif yaitu penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa oleh penulis.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara mendalam. Wawancara mendalam merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang digunakan ketika penulis ingin mengetahui pengalaman dan pendapat informan atau narasumber mengenai sesuatu secara mendalam, wawancara juga bisa dipakai untuk mengajukan pertanyaan terkait topik penelitian secara langsung. Wawancara mendalam juga dapat digunakan untuk mendapatkan informasi-informasi yang dibutuhkan penulis, namun secara teknik penulis menggunakan metode wawancara

DOI: 10.37531/mirai.v7i3.4589

mendalam tidak terstruktur yang mana penulis yang memiliki sifat wawancara bebas dan menanyakan garis besar masalah yang ingin ditanyakan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Teknik analisis data model Miles dan Huberman, menurut keduanya proses analisis data kualitatif dilakukan dengan tiga tahapan yaitu:

1. Reduksi Data

Tahap pertama dalam menganalisis data kualitatif Miles dan Huberman adalah reduksi data atau data reduction, tahap reduksi data adalah tahap mereduksi atau menyederhanakan data agar bisa sesuai dengan kebutuhan dan tentunya untuk memudahkan mendapatkan informasi. Data didapatkan dari hasil wawancara, survei kepuasan pelanggan, pengamatan langsung di lapangan, dan sebagainya tentu memiliki bentuk yang kompleks. Semua data yang sudah didapatkan kemudian dikelompokkan dari data yang sangat penting, kurang penting dan tidak penting. Data yang masuk dalam kelompok data yang tidak penting kemudian aman untuk dibuang atau tidak digunakan. Sehingga tersisa data yang sifatnya penting dan kurang penting. Penulis bisa membuang juga data kurang penting yang kemudian hanya menyisakan data yang sifatnya penting. Data kemudian menjadi lebih sederhana, sesuai dengan kebutuhan penelitian, dan dianggap mampu mewakili semua data yang sudah didapatkan. Sehingga lebih muda untuk diproses ke tahap selanjutnya agar menjadi informasi yang bulat, jelas dan menjawab suatu permasalahan.

2. Penyajian Data

Menurut Miles dan Huberman (1984), analisis data kualitatif yaitu dilakukan secara setelah menyelesaikan tahap reduksi maka masuk ke tahap penyajian data atau data display. Sesuai dengan namanya, pada tahap ini penulis bisa menyajikan data yang sudah direduksi atau disederhanakan di tahap selanjutnya. bentuk penyajian data kemudian beragam bisa disajikan dalam bentuk grafik, chart, pictogram dan bentuk lain. Sehingga kumpulan data tersebut bisa lebih muda disampaikan kepada orang lain. Selain itu juga mengandung informasi yang jelas dan pembaca bisa dengan mudah mendapatkan informasi tersebut. Proses penyajian data diperlukan dalam analisis data kualitatif untuk bisa menyajikan atau menampilkan data dengan rapi, sistematis, tersusun dengan pola hubungan tertentu, terorganisir dan sebagainya. Sehingga data ini tidak lagi berupa data mentah akan tetapi sudah menyajikan suatu informasi.

3. Penarikan Kesimpulan

Tahap selanjutnya dalam analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan atau conclusion drawing. Sehingga data yang sudah disusun dan dikelompokkan kemudian disajikan dengan suatu teknik atau pola bisa ditarik kesimpulan. Kesimpulan ini menjadi informasi yang bisa disajikan dalam laporan penelitian dan ditempatkan di bagian penutup. Yakni pada bagian kesimpulan, sehingga para pembaca laporan penelitian juga bisa menemukan kesimpulan tersebut. Proses penarik kesimpulan baru bisa dilakukan ketika semua data yang variatif disederhanakan, disusun atau ditampilkan dengan memakai media tertentu, baru kemudian bisa dipahami dengan mudah.

DOI: 10.37531/mirai.v7i3.4589

Berikut ialah tahap peneliti memaparkan hal yang terpenting dalam sebuah penelitan setelah dilakukannya motivasi kerja agar meningkatkan kinerja pada karyawan PT.Purnama Sinar Gemilang, dan penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kualitatif. Pada penelitian ini peneliti akan menjelaskan, mendeskripsikan dan mengamati fakta berdasarkan yang peneliti temukan di lapangan serta dengan wawancara acak yang peneliti lakukan di lokasi penelitian. Menurut peneliti ada beberapa langkah yang dilakukan pemimpin PT.Purnama Sinar Gemilang dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja, berikut adalah motivasi yang diambil, 1) Menerapkan komunikasi yang baik antara karyawan dan pemimpin, Menurut pemimpin yang ada ini adalah hal yang diutamakan dalam kerja dikarenakan komunikasi yang baik akan menciptakan lingkungan yang baik juga untuk kebersamaan kerjasama dalam tim yang ada. Dan dengan cara ini pemimpin bisa mengetahui keinginan serta keluh kesah para karyawan yang ada di perusahaan ini. Perusahaan tidak pernah membatasi komunikasi baik dalam waktu bekerja maupun saat istirahat, serta saat libur terkadang komunikasi tetap berjalan lancar di grup Handphone yang di buat oleh perusahaan. 2) Memperhatikan kesejahteraan bagi karyawan, Menurut pemimpin yang ada hal ini adalah hal yang wajib bagi karyawan kesejahteraan. Kesejahteraan yang di maksud ialah memenuhi insentif karyawan yang sesuai dengan UMK. 3) Mengingatkan selalu tanggung jawab dan komitmen, Menurut pemimpin dalam hal ini adalah hal wajib bagi karyawan dan harus selalu diingat karena tanggung jawab dan komitmen bukanlah hal yang mudah dan bisa dianggap sepele. Jika karyawan sudah tidak bertanggung jawab dalam pekerjaan yang ada pasti untuk berkomitmen juga tidak akan diterapkan, tanggung jawab dan komitmen bukan hanya tentang pekerjaan tetapi juga dalam hal yang lainnya baik dalam lingkungan perusahaan ataupun diri sendiri.

SIMPULAN

Motivasi kerja dihubungkan dengan peningkatan kinerja karyawan dan berupa perbandingan output dan input yang ditetapkan oleh perusahaan, perusahaan juga hendaknya memberikan pelatihan untuk mengasah skill karyawan. Menerapkan disiplin dalam hal jam kerja juga tidak kalah penting untuk menunjukkan profesionalisme karyawan dalam bekerja. Masih terdapat beberapa kendala yang perlu dibenahi seperti prestasi kerja,penghargaan,pekerjaan itu sendiri,tanggung jawab, pertumbuhan/perkembangan, kondisi kerja, lingkungn kerja, bayaran dan kemanan, dan kebijakan perusahaan. Beberapa hal lain yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk menunjang peningkatan kinerja karyawannya seperti memperbaiki kebijakan-kebijakan dalam perusahaan, penerapan sistem manajemen, meningkatkan kenyamanan yang menyangkut kondisi tempat kerja, dan juga menjalin kerjasama yang baik antara karyawan. Semua factor ini akan sangat penting bagi peningkatan hasil kinerja karyawan.

Referensi :

Andriani, M., Widiawati, K., Administrasi, M., Sekretari, A., Manajemen, D., Insani, B., No, J. S., Panjang, R., & Timur, B. (2017). penerapan motivasi karyawan menurut teori dua faktor frederick herzberg pada PT. aristika kreasi mandiri. 5(1), 83–98.

Aprilianto Saputra. (2019). Analisis Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan kinerja kartyawan PT. Prada Makmur Banjarmasin. 9–25.

DOI: 10.37531/mirai.v7i3.4589

Astutik, R. B. B. M. M. (2018). KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA BATU - JAWA TIMUR

PENDAHULUAN Salah satu yang unsur yang diatur oleh manajemen adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan asset bagi suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia. 3(September), 159–171.

Bağrıaçık, E., & Bayraktar, N. (2022). Evaluation of the effect of training given according to Pender's Health Promotion Model on psychological insulin resistance. Human Nutrition & Metabolism, 29(December 2021), 200153. https://doi.org/10.1016/j.hnm.2022.200153

Chrispian, R., & Gosal, B. (2014). Analisa Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Folks Coffee and Tea Surabaya. Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa, 2(1), 67–85.

Damis, F., Sari Putri D, A. K., & Pratiwi, N. (2022). Peran Motivasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di PT Surya Eden Utama Makassar. Jurnal Ilmu Sosial Humaniora Indonesia, 1(2), 113–118. https://doi.org/10.52436/1.jishi.18

Dewi, L., & Thendean, T. A. (2018). Motivasi Intrinsik Dan Extrinsik Pada Peningkatan Kinerja (Studi Kasus Pada Hepi Potato (Pipo)). Jurnal Bisnis Terapan, 2(02), 147–158. https://doi.org/10.24123/jbt.v2i02.1612

Djunaidi, D., & Alfitri, A. (2022). Dilema industri padat modal dan tuntutan tenaga kerja lokal. 8(1), 29–40.

ERRY PRATAMA. (2021). ANALISIS MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA ANALISIS MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA CAFE RATA KIRI CITRA NIAGA CITRA NIAGA DI KOTA SAMARINDA. 1996, 6.

FITRA HERLINDA. (2013). ANALISIS MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT RUMBIO JAYA KABUPATEN KAMPAR.

Gilbert, J., Eka, A., & Limanto, S. (n.d.). Faktor-faktor motivasi pekerja pada usaha jasa konstruksi berdasarkan teori herzberg. 108–115.

Hermawan, R., & Rahadi, D. R. (2021). Analisa Lingkungan Kerja dan Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Motivasi: Studi Literatur. Tirtayasa Ekonomika, 16(1), 118. https://doi.org/10.35448/jte.v16i1.10090

Indrajit & Djokopranoto. (2006). Pengukuran Dan Evaluasi Kinerja Supplay Chain Dengan Menggunakan Pendekatan Balanced Scorecard. Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis, 2(1), 46.

Kho, B. (2020). Teori Dua Faktor Herzberg (Teori Motivator–Hygiene). Mahardika, Rangga, Djamhur Hamid, I. R. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang. Jurnal Mitra Manajemen, 4(6), 1–10.

Maswar, Zikriati Mahyani, & Muhammad Jufri. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Al-Idarah : Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam, 1(1), 16–29. https://doi.org/10.35316/idarah 2020.v1i1.16-29

Muharam, H. (2014). Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Di Kota Bogor. Magma: Jurnal Magister Manajemen, 2(1).

Oktavia, D. ., & Warlina, L. (2011). Jurnal wilayah dan kota. Jurnal Wilayah Dan Kota, 06(01), 14–21.

Perwita, A. D. (2019). pengaruh faktor-faktor motivasi terhadap kinerja pegawai di PT BANK BNI SYARIAH CABANG JAKARTA BARAT. 3(2), 11–19.

Peter, & Tanadi, H. (2020). Analisis pengaruh profitabilitas dan hutang terhadap struktur modal perusahaan. Jurnal Manajemen, 12(1), 1–15.

Septiansyah, A. (2021). Hubungan psychological capital dan perceived organizational support dengan work engagement pada karyawan. http://digilib.uinsby.ac.id/id/eprint/47177%0Ahttp://digilib.uinsby.ac.id/47177/2/Alfano Septiansyah_J71216092.pdf

DOI: 10.37531/mirai.v7i3.4589

Sumendap, J., Mandey, J., & Mambo, R. (2021). Pentingnya Kompetensi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Biro Umum Dan Keuangan Universitas Sam Ratulangi Manado. Jurnal Administrasi Publik UNSRAT, 4(32), 1406.

Suprihatiningrum, H., & Bodroastuti, T. (2012). Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja (Studi pada karyawan kantor kementrian agama provinsi Jawa Tengah). Jurnal Kajian Akuntansi Dan Bisnis, 1–23. https://www.neliti.com/publications/103045/faktorfaktor-yang- mempengaruhi-prestasi-kerja-studi-pada-karyawan-kantor-kementr

Takrim, M., NAPITUPULU, R. H. M., & ... (2021). Dampak Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pengemudi Bus. Jurnal Administrasi …, 9(1), 37–48. http://www.ejournal-binainsani.ac.id/index.php/JAK/article/view/1474%0Ahttps://www.ejou rnal-binainsani.ac.id/index.php/JAK/article/download/1474/1302

Triono, Agustang, A., Idkhan, A. M., & Rifdan. (2021). Motivasi Kerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik. Digilibadmin.Unismuh.Ac.Id, 5(4), 1627–1631. https://doi.org/10.36312/jisip.v5i4.2583/http

Wizaksana Aswin. (2012). Teori Motivasi-Hygiene Herzberg dan Kepuasan Kerja Karyawan dengan Variabel Mediasi Berupa Pandangan Terhadap Uang (Studi Kasus : PT.X Indonesia Finance). Feui, 1–152.