

ANALISIS TINGKAT MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT X

Novia Fitri Maharani¹, Christian Wiradendi Wolor², Eka Dewi Utari³

Universitas Negeri Jakarta

Alamat: Jl. R.Mangun Muka Raya, Rawamangun, Pulo Gadung, Jakarta Timur, Daerah Khusus
Ibukota Jakarta 13220

Korespondensi penulis: noviafm25@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui berbagai faktor yang mempengaruhi motivasi serta hambatan dalam mempertahankan motivasi kerja karyawan pada PT X. Teknik yang digunakan yaitu penelitian kualitatif deskriptif yang didasarkan pada hasil wawancara dan observasi terhadap empat informan dari Divisi Sumber Daya Manusia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor baik intrinsik seperti, rasa tanggungjawab, keseimbangan kehidupan kerja dan faktor ekstrinsik seperti, lingkungan suportif, kompensasi, pelatihan pengembangan diri. Hambatan yang dihadapi diantara lain, adanya keterlambatan pengambilan keputusan oleh pimpinan, serta komunikasi yang belum cukup efektif antara staf dan atasan, serta adanya rotasi kerja yang mendadak tanpa adanya persiapan yang cukup. Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan agar perusahaan dapat mempertahankan dan memperkuat kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih adaptif dan berfokus pada pemenuhan kebutuhan karyawan baik secara fisik maupun psikologis, guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan berkelanjutan.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Sumber Daya Manusia, Karyawan.

ABSTRACT

This research aims to examine the various factors influencing employee work motivation and the obstacles in maintaining it at PT X. A qualitative research method with a descriptive approach was employed, based on the results of interviews and observations conducted with four informants. The findings reveal that work motivation is shaped by both intrinsic factors such as a sense of responsibility and work-life balance and extrinsic factors including a supportive work environment, compensation, and opportunities for personal development through training. Several barriers to sustaining motivation were also identified, such as delays in managerial decision-making, ineffective communication between staff and supervisors, and sudden job rotations without adequate preparation. Based on these findings, it is suggested that the company enhance and maintain human resource management policies that are adaptive and centered on meeting the physical and psychological needs of employees, with the goal of fostering a more productive and sustainable work environment.

Keywords: Work Motivation, Human Resources, Employees.

Article history

Received: April 2025

Reviewed: April 2025

Published: April 2025

Plagirism checker no

886 Doi : prefix doi :

10.8734/musytari.v1i2.3

59 Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh beragam faktor internal seperti dorongan berkembang serta faktor eksternal seperti lingkungan kerja dan apresiasi dari atasan. Dalam era persaingan bisnis yang ketat, setiap perusahaan akan dituntut memahami dan mengelola motivasi guna mempertahankan produktivitas dan kepuasan kerja (Ramadhan & Ramadhan, 2023).

Motivasi kerja tidak hanya memengaruhi performa, tetapi juga kesejahteraan psikologis karyawan. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih puas dan berkomitmen, sementara mereka yang kurang termotivasi lebih rentan terhadap stres dan burnout. Faktor-faktor utama penunjang motivasi meliputi kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang mendukung, dan peluang pengembangan karier. Jika perusahaan mengabaikan indikator seperti penghargaan, tanggung jawab, dan kompensasi, maka karyawan akan mengalami demotivasi (Prastowo & Rifai, 2016).

Hasil observasi awal di PT X menunjukkan bahwa lingkungan kerja cukup suportif, namun terdapat tekanan dari atasan dan tugas yang mendesak menjelang masa libur. Wawancara menunjukkan motivasi kerja karyawan tergolong tinggi berkat lingkungan yang sehat, gaji di atas UMR, dan pelatihan yang rutin. Meski demikian, hambatan seperti keterlambatan pengambilan keputusan dan komunikasi internal masih menjadi kendala.

Berdasarkan pra-riset yang dilakukan kepada 21 karyawan, ditemukan bahwa 90,5% responden merasa puas terhadap faktor-faktor motivasi, dan 95,2% merasa termotivasi untuk mencapai target kerja. Namun tetap ada sedikit ketidakpuasan tersendiri dari beberapa responden, ketidakpuasan sebagian kecil responden mengindikasikan perlunya evaluasi sistem penghargaan dan komunikasi internal secara berkala.

Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja karyawan di PT X, mengidentifikasi hambatan-hambatan yang ada, serta merumuskan strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan motivasi kerja.

KAJIAN LITERATUR

Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah salah satu aspek krusial dalam dunia organisasi karena berkaitan langsung dengan semangat, arah, serta konsistensi perilaku individu dalam melaksanakan tugas. Esisuarni et al. (2024) mendefinisikan motivasi sebagai dorongan yang muncul dari dalam diri maupun faktor eksternal untuk mencapai tujuan tertentu. Irawan et al. (2024) menambahkan bahwa motivasi berkaitan dengan kebutuhan akan pencapaian, penghargaan, dan pengakuan atas hasil kerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah sebuah dorongan yang bersifat internal maupun eksternal yang dapat mendorong individu untuk bertindak terarah guna mencapai sebuah tujuan tertentu.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Esisuarni et al. (2024) motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh kombinasi antara faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi kepuasan pribadi, minat terhadap pekerjaan, rasa pencapaian, dan keinginan untuk berkembang. Faktor eksternal mencakup kompensasi yang layak, lingkungan kerja yang suportif dan kondusif, apresiasi dari atasan, serta kesempatan pengembangan karier. Dengan segala faktor tersebut bisa menjadi tonggak utama dalam membangun serta mempertahankan motivasi, produktivitas, serta loyalitas karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas serta menciptakan kepuasan kerja karyawan apabila mengelola faktor-faktor motivasi dengan cara yang efektif.

Teori-Teori Motivasi Kerja

Teori motivasi membantu menjelaskan bagaimana dan mengapa individu terdorong untuk bekerja secara optimal. Salah satu teori paling dikenal adalah Hierarki Kebutuhan Maslow yang mengklasifikasikan kebutuhan manusia dalam lima tingkatan, mulai dari kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri. Teori ini menyarankan bahwa seseorang akan termotivasi untuk bekerja lebih baik jika kebutuhan dasarnya telah terpenuhi (Andjarwati, 2015).

Selanjutnya, Teori Dua Faktor Herzberg. Teori ini membagi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menjadi dua, yaitu faktor motivasi seperti tanggungjawab, pencapaian, dan pengakuan, serta faktor higiene seperti gaji, kebijakan perusahaan, dan kondisi kerja. Faktor motivasi mendorong kepuasan dan peningkatan kinerja, sementara faktor higiene berfungsi mencegah ketidakpuasan (Sunyoto & Wagiman, 2023).

Teori X dan Teori Y yang dikembangkan oleh McGregor mengasumsikan dua pandangan berbeda tentang karyawan: Teori X beranggapan bahwa karyawan cenderung malas dan harus dikontrol serta dipaksa agar dapat bekerja secara optimal, sementara Teori Y menyatakan bahwa karyawan sebagai individu yang bertanggung jawab dan kreatif jika diberikan kepercayaan (Kadji, 2012).

Teori Pengharapan Vroom menyatakan bahwa motivasi muncul jika individu percaya bahwa usahanya akan menghasilkan kinerja yang baik dan membawa penghargaan sesuai ekspektasi. Teori-teori ini penting dalam membentuk kebijakan organisasi untuk mendorong kinerja optimal (Andjarwati, 2015).

Oleh karena itu, dapat diambil kesimpulan bahwa teori-teori motivasi kerja di atas sangat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Dengan memahami segala teori dasar motivasi kerja perusahaan dapat merancang strategi efektif seperti membentuk budaya yang positif, lingkungan kerja yang suportif guna membangun dan mempertahankan motivasi tersebut.

Dampak Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja memberikan dampak signifikan terhadap efektivitas, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan. Adapun dampak-dampak tersebut antara lain:

1. Meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja
Karyawan yang termotivasi akan bekerja lebih fokus, disiplin, dan terarah sehingga pekerjaan terselesaikan secara optimal dalam waktu yang efisien.
2. Mendorong produktivitas dan loyalitas
Produktivitas akan kinerja karyawan dan loyalitas akan terbentuk apabila karyawan tersebut merasa dihargai oleh perusahaan.
3. Meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan
Motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk berdedikasi kuat agar mencapai hasil yang optimal dari sisi mutu maupun volume kerja.
4. Meningkatkan relasi sosial dan suasana kerja
Hubungan yang terjalin harmonis antar rekan kerja dan dukungan sosial yang suportif dapat memperkuat motivasi dan kenyamanan dalam bekerja.
5. Pengaruh penghargaan dan insentif
Penghargaan yang tepat seperti bonus, promosi, atau pengakuan verbal meningkatkan rasa dihargai dan semangat kerja.
6. Meningkatkan kepuasan dan komitmen kerja
Motivasi yang terjaga akan membentuk pandangan positif terhadap sebuah pekerjaan dan organisasi atau perusahaan itu sendiri ini akan berpengaruh terhadap kuatnya komitmen jangka panjang dari karyawan.
7. Mendorong inovasi dan inisiatif individu

Motivasi juga memicu karyawan untuk berkontribusi aktif dalam pengembangan ide dan inovasi kerja yang relevan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT X, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa konsultasi konstruksi. Fokus observasi dan pengumpulan data diarahkan pada Divisi Sumber Daya Manusia, karena divisi ini dianggap paling relevan dalam mengkaji permasalahan terkait motivasi kerja karyawan. Selain data primer yang diperoleh melalui observasi dan wawancara, penelitian ini juga didukung oleh data sekunder yang bersumber dari berbagai jurnal ilmiah guna memperkuat analisis. Penelitian berlangsung selama dua bulan, mulai dari Maret hingga Mei 2025.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif deskriptif, dengan tujuan untuk menggambarkan fenomena motivasi kerja secara mendalam dan kontekstual sesuai dengan pengalaman langsung para informan. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi:

1. Observasi
Observasi dilakukan secara langsung ke lapangan untuk mengamati perilaku, interaksi, dan dinamika kerja di lingkungan kantor secara natural.
2. Wawancara
Wawancara yang dipilih ialah wawancara terstruktur, yang dilakukan terhadap empat orang dari Divisi Sumber Daya Manusia yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*.
3. Dokumentasi
Mengumpulkan dokumen pendukung seperti kebijakan perusahaan serta melakukan dokumentasi terhadap kegiatan yang terjadi pada lapangan saat observasi.

Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan model interaktif dari *Miles dan Huberman*, yang terdiri dari tiga tahap utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Untuk memastikan validitas hasil, dilakukan teknik triangulasi dengan membandingkan data dari observasi, wawancara, dan dokumentasi secara menyeluruh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan PT X, serta faktor-faktor pendukung, hambatan, dan strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkannya. Data diperoleh melalui wawancara mendalam dengan empat partisipan dari Divisi Sumber Daya Manusia yang dipilih secara *purposive* berdasarkan pengalaman dan peran mereka. Berikut adalah hasil dari wawancara:

1. Tingginya Motivasi Kerja di PT X

Hasil wawancara menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan tergolong tinggi. Faktor-faktor yang mendukung antara lain:

- a. Lingkungan kerja yang suportif dan harmonis.
- b. Gaji dan tunjangan di atas UMR.
- c. Pelatihan dan pengembangan karier yang konsisten.
- d. Work-life balance yang diperhatikan perusahaan.
- e. Budaya kerja kolaboratif yang memperkuat semangat kerja.

Keempat partisipan mengungkapkan bahwa suasana kerja yang sehat saling suportif satu sama lain, kesempatan berkembang melalui pelatihan-pelatihan yang disediakan perusahaan, serta penghargaan dari atasan sangat berkontribusi dalam menjaga motivasi mereka.

2. Hambatan dalam Mempertahankan Motivasi

Beberapa hambatan yang diidentifikasi meliputi:

- a. Keterlambatan dalam pengambilan keputusan oleh atasan.
 - b. Komunikasi internal yang belum optimal, menyebabkan miskomunikasi dan kebingungan.
 - c. Rotasi kerja mendadak tanpa persiapan yang memadai.
 - d. Tekanan kerja yang tinggi dalam situasi tertentu, seperti menjelang libur panjang.
- Meskipun sebagian besar karyawan merasa motivasi kerjanya telah terpenuhi namun dengan adanya hambatan-hambatan ini tetap berpotensi menurunkan motivasi karyawan jika tidak ditangani secara tepat, meskipun secara umum semangat kerja tetap terjaga.

3. Strategi Peningkatan Motivasi Kerja

Untuk menjaga dan meningkatkan motivasi kerja, beberapa strategi yang diusulkan oleh partisipan meliputi:

- a. Peningkatan kecepatan dan ketegasan dalam pengambilan keputusan oleh pimpinan.
- b. Perbaikan komunikasi dua arah antara manajemen dan staf.
- c. Evaluasi dan perencanaan ulang kebijakan rotasi agar tidak dilakukan secara mendadak.

Strategi-strategi ini bertujuan menciptakan iklim kerja yang lebih responsif, terbuka, dan mendukung kesejahteraan karyawan secara menyeluruh dan mempertahankan tingkat motivasi yang sudah tergolong bagus di perusahaan ini.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja karyawan di PT X sudah tergolong tinggi, hal ini dipengaruhi oleh faktor internal seperti pengakuan, kesempatan berkembang, serta keseimbangan kehidupan kerja, dan faktor eksternal seperti kompensasi yang layak serta lingkungan kerja yang suportif. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Wibowo et al. (2023) yang menyatakan bahwa insentif atau kompensasi yang adil dapat mendorong semangat kerja. Namun, masih terdapat beberapa hambatan yang dapat mengganggu kestabilan motivasi karyawan, diantaranya lain keterlambatan pengambilan keputusan, komunikasi internal yang kurang efektif, serta mutasi kerja mendadak tanpa perencanaan. Hambatan ini jika tidak segera ditangani berisiko menurunkan semangat kerja karyawan. Untuk mengatasi hal tersebut, strategi yang dapat diterapkan meliputi peningkatan ketegasan manajerial, komunikasi dua arah yang aktif, serta pelaksanaan rotasi kerja yang direncanakan dengan baik. Sebagaimana diungkapkan Forson et al. (2021), transisi kerja yang terencana dapat meminimalkan stres dan menjaga loyalitas karyawan. Dengan strategi tersebut, perusahaan diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang stabil, produktif, dan selaras dengan tujuan organisasi.

PENUTUP

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini ialah bahwa motivasi kerja karyawan di PT X secara umum tergolong tinggi, hal ini dipengaruhi oleh kombinasi antara faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor eksternal seperti kompensasi yang layak, lingkungan kerja suportif satu sama lain, dan program pelatihan rutin untuk wadah mengembangkan skill sangat berperan besar dalam menjaga kestabilan motivasi kerja. Sementara faktor internal mencakup rasa dihargai, tanggung jawab, dan keseimbangan kehidupan kerja. Namun demikian ada sedikit hambatan yang ditemukan seperti keterlambatan pengambilan keputusan oleh atasan, komunikasi internal antara staf dengan atasan yang kurang efektif, dan rotasi kerja mendadak dapat menurunkan motivasi. Oleh karena itu, strategi seperti peningkatan komunikasi, pengambilan keputusan yang lebih cepat, dan kebijakan rotasi yang lebih terencana direkomendasikan untuk menjaga dan meningkatkan motivasi kerja secara berkelanjutan.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang penting untuk diperhatikan. Pertama, penelitian hanya dilakukan pada satu perusahaan, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan ke organisasi lain. Kedua, waktu pelaksanaan penelitian yang terbatas membuat proses pengumpulan data kurang mendalam. Ketiga, fokus penelitian hanya pada satu

variabel yaitu motivasi kerja dengan pendekatan kualitatif, yang belum cukup untuk menangkap kompleksitas faktor-faktor organisasi secara menyeluruh.

Berdasarkan keterbatasan tersebut, berikut beberapa rekomendasi untuk penelitian selanjutnya:

- a. Memperluas objek kajian ke beberapa perusahaan swasta atau lembaga publik agar hasil penelitian dapat dibandingkan dan lebih representatif.
- b. Menambahkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, sistem penghargaan, atau kepuasan kerja untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif.
- c. Menggabungkan pendekatan kuantitatif agar analisis data menjadi lebih kuat secara statistik dan mendukung temuan kualitatif dengan data numerik.

DAFTAR PUSTAKA

- Andjarwati, T. (2015). Motivasi dari sudut pandang teori hirarki kebutuhan Maslow, teori dua faktor Herzberg, teori X Y McGregor, dan teori motivasi prestasi McClelland. *JMM17 Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 1(1), 45-54.
- Esisuarni, E., Alqadri, H., & Nellitawati, N. (2024). Pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Niara*, 17(2), 478-488.
- Forson, J. A., Ofosu-Dwamena, E., Opoku, R. A., & Adjavon, S. E. (2021). Employee motivation and job performance: a study of basic school teachers in Ghana. *Future Business Journal*, 7(1), 1-12. <https://doi.org/10.1186/s43093-021-00077-6>
- Goni, H. G., Manoppo, W., & Rogahang, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Productivity*, 2(4), 330-335. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/35047>
- Irawan, H., Ayu, I. W., Nurwahidah, S., & Darmanto. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Kajian Teknologi dan Lingkungan*, 7(2), 280-286. <http://ejournalppmunsa.ac.id/index.php/jrktl>
- Kadji, Y. (2012). Tentang Teori Motivasi. *Jurnal INOVASI*, 9(1), 1-15. <http://id.portalgaruda.org/index.php?page=2&ipp=10&ref=search&mod=document&select=title&q=teori+motivasi&button=Search+Document>
- Prastowo, A. W., & Rifai, A. (2016). Analisis Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Peputra Masterindo Kec. Tapung Kab. Kampar. *Jurnal Valuta*, 2(1), 66-82.
- Ramadhan, A. T., & Ramadhan, G. (2023). Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Café Olly Hai Chicken Rice & Hai Tea. *Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi (FRIMA)*, 6681(06), 528-543. [c:/Users/lenov/Downloads/485-Article Text-2094-1-10-20230826 .pdf](c:/Users/lenov/Downloads/485-Article Text-2094-1-10-20230826.pdf)
- Sunyoto, D., & Wagiman. (2023). Memahami Teori-Teori yang Membahas Motivasi Kerja. CV. *Eureka Media Aksara*, 1-97.
- Wibowo, I. R., Syarif Ali, Supriadi, Y. N., & Renny Husniati. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variable Mediasi. *Jurnal Ekonomi STIEP*, 8(2), 53-60. <https://doi.org/10.54526/jes.v8i2.163>