

ANALISIS TINGKAT MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA ULIN COFFEE AND EATERY DI KOTA BARU PARAHYANGAN

Imelda Pratiwi Marcos

Universitas Teknologi Digital

imelda10120467@digitechuniversity.ac.id

Riyan Hadithya

Universitas Teknologi Digital

riyanhadithya@digitechuniversity.ac.id

ABSTRACT

This research aims to analyze the level of employee work motivation at ULIN Coffee and Eatery in Kota Baru Parahyangan. This research method uses qualitative research with a descriptive approach. The population in this study was 43 employees of ULIN Coffee and Eatery Kota Baru Parahyangan, while the sample in this study was 30 employees who represented the population. Sampling used the purposive sampling method and data collection techniques through observation, questionnaires and literature study. The research results show that the level of employee work motivation at ULIN Coffee and Eatery Kota Baru Parahyangan is good, as evidenced by the total amount of data with an average variable value of 4.12, which is in category 4 (Good). This is supported because ULIN Coffee and Eatery provides awards for achievements in the form of bonuses or incentives to employees.

Keywords: *Work Motivation*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat motivasi kerja karyawan pada ULIN Coffee and Eatery di Kota Baru Parahyangan. Metode Penelitian ini memakai penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi pada penelitian ini karyawan ULIN Coffee and Eatery Kota Baru Parahyangan sebanyak 43 Karyawan, sedangkan sampel pada penelitian ini sebanyak 30 karyawan yang mewakili dari populasi. Pengambilan sampel memakai metode purposive sampling dan Teknik pengumpulan data dengan observasi, Angket (kuesioner) dan studi kepustakaan. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan di ULIN Coffee and Eatery di Kota Baru Parahyangan Baik dibuktikan dengan jumlah total data nilai rata rata variabel sebesar 4,12 yaitu berada pada kategori 4 (Baik). Hal tersebut didukung karena ULIN Coffee and Eatery memberikan penghargaan atas prestasi berbentuk bonus atau insentif kepada karyawan.

Kata kunci: Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) melibatkan rencana, perekrutan, pembinaan, pemeliharaan, dan penggunaan orang-orang dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Tujuan utamanya adalah mengelola staf dengan baik agar mereka merasa puas dengan pekerjaan mereka. Menurut Prasadja Ricardianto (2018), Manajemen SDM adalah cara yang efisien dan efektif untuk mengelola hubungan dan peran tenaga kerja agar mencapai tujuan bersama. SDM yang dimaksud adalah karyawan yang membawa bakat, energi, dan kreativitas. Penting untuk mengembangkan dan memperhatikan potensi mereka agar menjadi profesional dan berkualitas, yang pada gilirannya akan memengaruhi kesuksesan perusahaan.

Motivasi kerja adalah dorongan kuat bagi seseorang untuk bekerja demi mencapai tujuan dan kebutuhan mereka. Menurut Sumardjo & Priansa (2018), ini melibatkan perilaku serta sejumlah faktor yang memberikan pengaruh bagi karyawan untuk memperlihatkan dedikasi, arah, dan ketekunan dalam mencapai tujuan perusahaan. Ini menegaskan bahwa motivasi dipengaruhi faktor internal dan eksternal. Winardi (2018) menyatakan bahwa motivasi adalah hasil dari proses internal dan eksternal yang menciptakan semangat dan antusiasme dalam melakukan tugas tertentu. Motivasi internal bisa bersumber dari kebutuhan akan penghargaan, uang, kekuasaan, dan pengakuan, sementara motivasi eksternal dapat berasal dari keluarga, rekan kerja, atau atasan. Faktor motivasi ini menjadi dorongan yang mendorong seseorang untuk bekerja sama, efektif, dan berusaha keras mencapai kepuasan.

Motivasi karyawan dalam sebuah perusahaan memiliki peranan yang sangat vital, karena tingkat motivasi yang rendah dapat berdampak pada kinerja yang kurang optimal. Sebaliknya, tingkat motivasi yang tinggi bisa menunjang produktivitas perusahaan. Beberapa faktor yang bisa menunjang motivasi kerja meliputi memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan, seperti kepuasan kerja, pencapaian prestasi, peluang untuk meningkatkan karier, pengembangan pribadi, rasa tanggung jawab, dan pengakuan atas kontribusi mereka. Tanpa adanya motivasi yang memadai bagi seluruh karyawan untuk bekerja sama mencapai tujuan perusahaan, tujuan tersebut kemungkinan besar tidak akan tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

ULIN Coffee and Eatery adalah Perusahaan penyedia berbagai jenis kopi premium grade untuk dikonsumsi oleh pecinta kopi. ULIN Coffee and Eatery mengambil namanya dari kayu Kalimantan yang kuat dan kokoh, yang dikenal sebagai kayu besi. Ada dua makna filosofis di balik nama ULIN: pertama, dari nama kayu tersebut, dan kedua, dari bahasa Sunda yang artinya main. Perusahaan memiliki 43 karyawan, dan keberhasilan dan perkembangan perusahaan sangat bergantung pada kerja keras dan dedikasi karyawan.

Di ULIN Coffee and Eatery di Kota Baru Parahyangan, terdapat fenomena di mana tingkat motivasi karyawan masih menjadi masalah yang signifikan. Salah satu masalah utamanya adalah kurangnya pemberian motivasi kepada pegawai, yang menyebabkan kurangnya tanggapan dari pegawai terhadap upaya pemberian motivasi tersebut. Hal ini berdampak pada kinerja dan pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, aplikasi motivasi kerja oleh pegawai juga belum optimal, yang menyebabkan timbulnya banyak permasalahan dan hambatan di lingkungan kerja. Motivasi kerja yang rendah pada sebagian karyawan berujung pada penurunan pendapatan perusahaan, dengan hanya sedikit karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi. Maka dari itu, dibutuhkan upaya untuk memotivasi sesama pegawai agar mereka mampu mengatasi masalah dan hambatan dalam bekerja, serta meningkatkan kinerja dan pencapaian tujuan organisasi.

Contoh faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah memberikan apresiasi berupa bonus atau penghargaan atas pencapaian hasil target perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi upaya peningkatan motivasi karyawan melalui jenis motivasi yang diberikan dan sejauh mana tingkat motivasi yang digunakan. Perusahaan

senantiasa berupaya mencapai tujuan maksimal, yang hanya dapat terwujud apabila kinerja karyawan baik. Karyawan bisa dimotivasi dengan memberikan gaji yang baik, jaminan kesehatan, dan tunjangan. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman, peluang naik jabatan, dan kesempatan untuk belajar lebih banyak juga bisa jadi motivasi. Ketika karyawan berprestasi, memberikan penghargaan atas kinerja mereka juga penting. Tapi, karena setiap orang punya kebutuhan yang berbeda, menentukan cara terbaik untuk memotivasi karyawan bisa jadi hal yang rumit.

TELAAH LITERATUR

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Arif Yusuf Hamali (2018), MSDM adalah pendekatan strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan pengorganisasian sumber daya. Sementara menurut Prasadja Ricardianto (2018), MSDM merupakan ilmu atau metode yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efisien, efektif, serta optimal, mencapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, serta masyarakat.

Arif Yusuf Hamali (2018) juga menyebutkan bahwa MSDM memiliki empat tujuan utama:

1. Tujuan Sosial
Bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat, dengan meminimalkan dampak negatif.
2. Tujuan Organisasional
Membantu organisasi mencapai tujuan formalnya.
3. Tujuan Fungsional
Menjaga kontribusi divisi SDM sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. Tujuan Individual
Merupakan tujuan pribadi setiap anggota organisasi atau perusahaan yang ingin dicapai melalui aktivitas dalam organisasi.

Motivasi Kerja

Menurut Fahmi (2017), motivasi merupakan aktivitas perilaku yang bertujuan memenuhi kebutuhan, namun memiliki makna yang beragam bagi setiap individu. Oleh karena itu, hal itu bisa menimbulkan keaburan makna dan salah konsepsi.

Sementara menurut Siagian (2018), motivasi adalah dorongan yang mendorong seseorang untuk berkontribusi demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Motivasi dianggap penting karena mendukung perilaku yang berorientasi pada kerja keras dan antusiasme dalam mencapai hasil yang optimal.

Sejumlah faktor yang memberikan pengaruh bagi motivasi menurut Fahmi (2017) dapat dibagi menjadi dua:

1. Faktor intrinsik
Faktor intrinsik, yaitu motivasi yang timbul dari dalam diri seseorang dan memengaruhi nilai dan makna dalam melakukan suatu aktivitas.
2. Faktor ekstrinsik
Faktor ekstrinsik, yaitu motivasi yang berasal dari luar diri individu dan mendorong mereka untuk meningkatkan semangat dan sikap dalam mencapai tujuan tertentu.

Menurut Hasibuan dalam Nugroho et.al (2019) ada sejumlah tujuan motivasi, diantaranya:

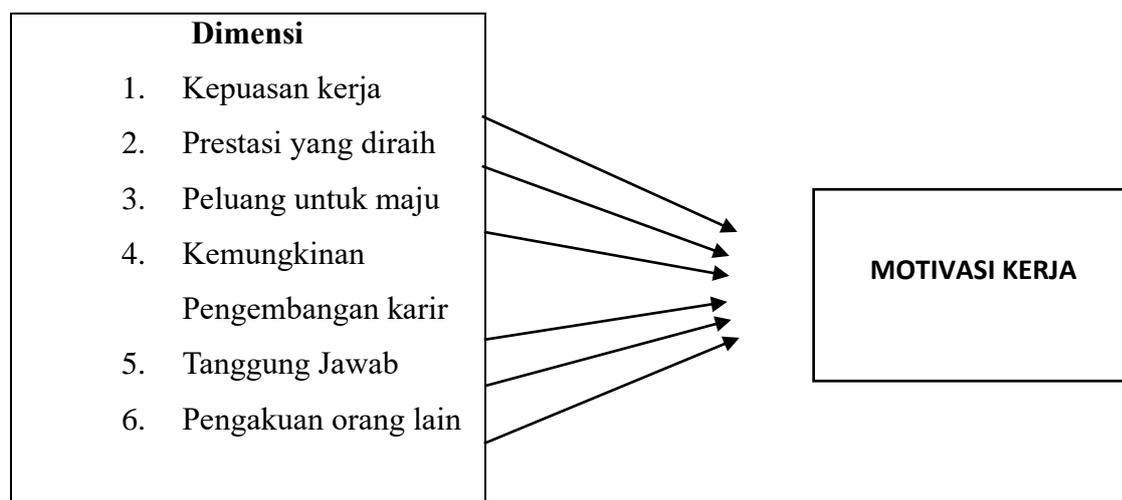
1. Mendorong semangat dan gairah kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan keputusan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
5. Meningkatkan disiplin dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
8. Mengefektifkan pengadaa karyawan.
9. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
10. Meningkatkan kinerja karyawan.
11. Meningkatkan efesien penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Menurut teori yang dikemukakan Frederick Hezberg dalam Sutrisno (2019) indikator motivasi kerja karyawan ialah:

1. Kepuasan kerja
Sikap karyawan terhadap pekerjaan yang mencakup situasi kerja, kerja sama tim, imbalan yang diterima, serta faktor fisik dan psikologis.
2. Prestasi yang diraih.
Catatan mengenai sejumlah hasil yang didapatkan melalui fungsi atau kegiatan pekerjaan selama periode tertentu.
3. Peluang untuk maju
Kesempatan untuk mengakui prestasi kerja dengan upah yang lebih tinggi dari biasanya.
4. Kemungkinan pengembangan karier
Proses peningkatan keterampilan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan, termasuk aspek teknis, teoritis, konseptual, dan moral.
5. Tanggung jawab
Sikap atau perilaku seseorang dalam menunaikan tugas dan kewajiban yang ditetapkan, baik untuk diri sendiri, masyarakat, maupun lingkungan.
6. Pengakuan orang lain
Keinginan untuk mendapatkan penghargaan yang adil sesuai dengan kontribusi kerja.

Kerangka Pemikiran



Sumber : Frederick Herzberg (2019)

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Lokasi penelitian berada di ULIN Coffee and Eatery yang terletak di Ruko Pancawarna, Cafe Area Kota Baru Parahyangan, Kota Bandung, Kabupaten Bandung Barat, Jawa Barat 40553. Teknik pengumpulan data yang dipakai mencakup observasi, angket (kuesioner), serta studi kepustakaan. Analisis data dilakukan melalui pernyataan yang terdapat dalam kuesioner yang disebarakan untuk penelitian ini. Analisis tersebut bertujuan untuk mengevaluasi tingkat motivasi kerja secara deskriptif. Untuk memudahkan penilaian dari jawaban responden, peneliti memakai skala Likert. Setiap pernyataan dalam kuesioner memiliki lima alternatif jawaban dengan skor yang ditentukan sesuai aturan yang ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan ULIN Coffee and Eatery Kota Baru Parahyangan pada tahun 2023, yang berjumlah 43 orang. Sampel yang dipakai pada penelitian ini ialah 30 karyawan ULIN Coffee and Eatery Kota Baru Parahyangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 4.4
Rata-Rata Nilai Jawaban Responden

No	Pernyataan	Skor					Total Rata -Rata		keterangan
		SS	S	KS	TS	STS			
Prestasi (Achievement)									
1	Penghargaan bagi karyawan dalam bekerja dapat memotivasi karyawan untuk bekerja	125	20	0	0	0	145	4,83	Sangat Baik
2	ULIN Coffee and Eatery memberikan imbalan atas prestasi dalam bentuk bonus atau insentif kepada pegawai	100	40	0	0	0	140	4,66	Sangat Baik
Pengakuan (Recognition)									
3	Saya mendapatkan cukup pengakuan saat melakukan pekerjaan dengan baik	50	60	15	0	0	125	4,16	Baik
4	Pengakuan atas prestasi kerja mampu memotivasi pegawai untuk berprestasi	100	40	0	0	0	140	4,66	Sangat Baik
Pekerjaan itu sendiri (The Work It Self)									
5	Saya sering dilibatkan dalam pembuatan	50	40	24	4	0	118	3,93	Baik

	keputusan oleh atasan saya								
6	Saya diberikan keleluasaan untuk melakukan pekerjaan saya	45	60	6	4	2	117	3,9	Baik
Tanggung Jawab (Responsibility)									
7	Dalam bekerja saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama dengan pegawai lain	40	64	18	0	0	122	4,06	Baik
8	Saya siap menerima pengarahan dari atasan apabila melakukan kesalahan dalam pekerjaan	50	80	0	0	0	130	4,33	Sangat Baik
Kemajuan (Advancement)									
9	Saya puas dengan tingkat kemajuan karir saya	15	8	21	30	3	77	2,56	Tidak Baik
10	Saya akan memilih pengembangan karir saya dibandingkan dengan insentif uang	50	60	15	0	0	125	4,16	Baik
Pengembangan Potensi Individu (The Possibility Of Growth)									
11	Atasan memberikan pelatihan-pelatihan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan	40	68	15	0	0	123	4,1	Baik
12	Pekerjaan saya saat ini memungkinkan saya untuk menambah pengalaman dan keahlian	50	60	15	0	0	125	4,16	Baik
Σ Rata-rata								49,51	
Rata-rata								4,12	

Berdasarkan tabel 4.3, menunjukkan bahwa nilai tertinggi pernyataan jawaban responden terdapat pada pernyataan dimensi prestasi (*achievement*) yaitu “Penghargaan bagi karyawan dalam bekerja dapat memotivasi karyawan untuk bekerja” dengan nilai rata-rata sebesar 4,83 yaitu berada pada kategori 5 (Sangat Baik). Nilai tertinggi terjadi dikarenakan karyawan ULIN Coffee and Eatery mendapat penghargaan berupa bonus uang senilai Rp.500.000 Jika karyawan mencapai target penjualan.

Sedangkan nilai terendah pernyataan jawaban responden terdapat pada pernyataan dimensi kemajuan (*advancement*) yaitu “Saya puas dengan tingkat kemajuan karir saya” dengan nilai rata-rata sebesar 2,56 berada pada kategori 2 (Tidak Baik). Nilai terendah disebabkan karena karyawan yang tidak puas dengan kemajuan karir karyawan.

Jumlah rata-rata pada pernyataan kuesioner tingkat motivasi kerja karyawan di ULIN Coffee and Eatery menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan di ULIN Coffee And Eatery Kota Baru Parahyangan Baik dibuktikan dengan total nilai rata-rata variabel sebesar 4,12 yaitu berada pada kategori 4 (Baik). Hal tersebut didukung karena ULIN Coffee and Eatery memberikan penghargaan atas prestasi dalam bentuk bonus atau insentif kepada karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan dengan melalui pembagian angket kuesioner terhadap karyawan ULIN Coffee and Eatery di Kota Baru Parahyangan. Menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan di ULIN Coffee and Eatery di Kota Baru Parahyangan Baik dibuktikan dengan jumlah total data nilai rata-rata variabel sebesar 4,12 yaitu berada pada kategori 4 (Baik). Hal tersebut didukung karena ULIN Coffee and Eatery memberikan penghargaan atas prestasi berbentuk bonus atau insentif kepada karyawan.

Berdasarkan hasil analisis diatas didapatkan bahwa pernyataan yang paling rendah yaitu kemajuan karir karyawan dengan nilai rata-rata variabel 2,56 yang berada di kategori 2 (Tidak baik). Maka dari itu perusahaan disarankan memiliki skema jenjang karir yang terstruktur agar karyawan lebih termotivasi dalam mengejar posisi tertentu, dan akan membantu karyawan untuk lebih memperhatikan program yang sudah dibuat untuk mencapai target penjualan. Melalui hal-hal tersebut diharapkan karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi didalam pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif Yusuf Hamali, S,S, M.M (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit CAPS (Center for Academic Publishing Service), Jakarta
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung : CV. Alfabeta
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Prasadja, Ricardianto., 2018., *Human Capital Management*. In Media, Bogor
- Siagian Sondang, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, jakarta, PT. Bumi Aksara
- Sumardjo, Mahendro dan Donni juni Priansa. 2018. *Manajemen Pengembangan Sumber daya Manusia Konsep-Konsep Kunci*. Bandung: Alfabet.
- Winardi. 2018. *Manajemen Perubahan*. Jakarta: Kencana.