



Motivasi Kerja Karyawan PT ABY Pada Unit ITX

Andini Anastasia¹, Samsuri²

¹⁻²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Djuanda, Indonesia.

Jalan Tol Jagorawi No. 1 Ciawi, Bogor, Jawa Barat. 16720

andindini050420@gmail.com

Abstrak Fokus penelitian ini adalah pentingnya sumber daya manusia dalam mendukung keberlangsungan dan pencapaian tujuan perusahaan, terutama dengan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja yang rendah dapat menyebabkan kinerja yang buruk, kualitas layanan, dan pencapaian target perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis dorongan untuk bekerja bagi karyawan PT ABY di Unit ITX. Ini juga bertujuan untuk menentukan elemen-elemen motivasi yang bekerja dengan baik dan yang masih memerlukan perbaikan. Selama Kuliah Kerja Lapangan, penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan diskusi. Observasi mengamati aktivitas kerja karyawan secara langsung, dan wawancara dan diskusi dilakukan untuk mengetahui tentang kondisi kerja dan motivasi mereka untuk bekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan pada Unit ITX secara umum tergolong cukup baik pada aspek kondisi kerja, prestasi kerja, kejelasan tugas, serta hubungan dan pengakuan dari atasan. Namun demikian, motivasi kerja karyawan belum optimal pada aspek balas jasa dan fasilitas kerja. Tingkat upah yang berada di bawah standar Upah Minimum Provinsi/Kabupaten serta belum adanya kebijakan kenaikan upah tahunan menjadi faktor utama yang memengaruhi motivasi kerja karyawan. Selain itu, keterbatasan fasilitas kerja, khususnya dalam sistem pendataan dan administrasi yang masih bersifat manual, turut memengaruhi efektivitas dan kenyamanan kerja. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu melakukan penyesuaian upah secara bertahap sesuai kemampuan keuangan, menetapkan kebijakan kenaikan upah tahunan, serta meningkatkan fasilitas kerja dengan memanfaatkan teknologi sederhana guna mendukung kinerja dan meningkatkan motivasi kerja karyawan secara berkelanjutan.

Kata Kunci : Motivasi Kerja Karyawan, Sumber Daya Manusia, Kinerja dan Fasilitas Kerja

LATAR BELAKANG

Dalam iklim bisnis modern yang bergerak cepat dan penuh persaingan, sumber daya manusia (SDM) memegang peranan krusial dalam menjaga keberlangsungan dan daya saing perusahaan. SDM tidak lagi dipandang sekadar sebagai pelaksana operasional, melainkan sebagai penggerak utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Keberadaan SDM yang dikelola secara tepat akan mendorong peningkatan kinerja, inovasi, serta adaptasi perusahaan terhadap perubahan lingkungan bisnis. Setiawan (2019) menegaskan bahwa pengorganisasian yang efektif berperan penting dalam menata SDM ke dalam struktur kerja yang efisien, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara optimal. Pengorganisasian tersebut memungkinkan terjalannya koordinasi dan komunikasi yang lebih baik antarbagian, sekaligus meminimalkan pemborosan sumber daya. Sejalan dengan hal tersebut, Afandi (2018) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terus

berkembang dan kemudian melahirkan suatu bidang keilmuan tersendiri, yaitu manajemen sumber daya manusia (MSDM). MSDM hadir sebagai pendekatan sistematis untuk mengelola potensi, kemampuan, dan kontribusi SDM agar selaras dengan kebutuhan serta tujuan perusahaan dalam jangka panjang.

Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi suatu keharusan bagi perusahaan. Melalui penerapan manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang tepat, perusahaan dapat memastikan bahwa kebutuhan karyawan terpenuhi secara optimal, sehingga berdampak positif terhadap kinerja organisasi dan membantu pencapaian tujuan perusahaan secara lebih efektif dan efisien. Pengelolaan SDM yang baik tidak hanya berfokus pada hasil kerja, tetapi juga pada kesejahteraan dan pengembangan karyawan sebagai bagian dari aset strategis perusahaan. Mulia (2021) menjelaskan bahwa MSDM merupakan pendekatan dalam mengelola sumber daya manusia yang didasarkan pada empat prinsip utama. Pertama, sumber daya manusia dipandang sebagai aset terpenting organisasi, sehingga pengelolaan aset tersebut secara efektif menjadi kunci keberhasilan perusahaan. Kedua, pencapaian keberhasilan organisasi sangat bergantung pada keterkaitan antara aturan, kebijakan, dan prosedur yang berkaitan dengan pengelolaan manusia, yang harus selaras dan berkontribusi langsung terhadap tujuan bisnis serta rencana strategis organisasi. Dengan demikian, MSDM tidak dapat dipisahkan dari arah dan strategi perusahaan secara keseluruhan. Sementara itu, Afandi (2021) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mencakup seluruh aktivitas yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga kerja untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi, mulai dari proses pengadaan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, hingga pemberdayaan karyawan. Selain penerapan MSDM yang efektif, aspek lain yang tidak kalah penting untuk diperhatikan oleh perusahaan adalah motivasi kerja. Pemahaman terhadap faktor-faktor yang mendorong motivasi karyawan memungkinkan manajemen merancang strategi yang tepat guna meningkatkan semangat kerja, produktivitas, serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Dalam konteks dunia kerja, motivasi merupakan salah satu faktor kunci yang mendorong individu untuk mencapai kinerja yang optimal. Karyawan yang memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi cenderung melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara lebih efektif, disiplin, dan penuh komitmen. Motivasi berperan sebagai pendorong

internal yang membuat karyawan bersedia mengerahkan kemampuan terbaiknya demi mencapai hasil kerja yang maksimal. Menurut Afandi (2021), motivasi kerja diartikan sebagai dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan dengan penuh keikhlasan, rasa senang, dan kesungguhan, sehingga mampu menghasilkan kinerja yang baik dan berkualitas. Dengan demikian, motivasi kerja tidak hanya memengaruhi semangat karyawan dalam bekerja, tetapi juga berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi.

Unit ITC merupakan wahana edu-adventure camping ground yang bergerak di bidang jasa dan dikelola oleh PT ABY sejak didirikan pada tahun 2015. Unit ini tidak hanya menyediakan fasilitas berkemah, tetapi juga dilengkapi dengan berbagai sarana kegiatan petualangan yang dirancang sebagai media pembelajaran. Aktivitas yang diselenggarakan di Unit ITC bersifat edukatif dan partisipatif, antara lain meliputi kegiatan budidaya ikan, pengembangan tanaman herbal, serta program pengabdian kepada masyarakat di lingkungan sekitar. Dengan konsep tersebut, Unit ITC diharapkan mampu menjadi sarana rekreasi sekaligus edukasi yang memberikan nilai tambah bagi peserta maupun masyarakat. Namun demikian, berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan di Unit ITC, ditemukan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan masih tergolong rendah. Kondisi ini tercermin dari kurangnya semangat kerja, keterlibatan karyawan dalam kegiatan operasional yang belum optimal, serta rendahnya inisiatif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Apabila situasi ini tidak segera ditangani, rendahnya motivasi kerja dikhawatirkan dapat berdampak negatif terhadap kualitas pelayanan, efektivitas operasional, serta pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Untuk mengetahui Kondisi tersebut dapat berdampak pada kurang optimalnya pencapaian target jumlah pengunjung sebagai berikut:

Tabel 1. Data Target pengunjung Unit ITX Tahun 2024

| Bulan | Target Pengunjung (Orang) | Jumlah Realisasi Pengunjung (Orang) | Ketercapaian (%) | Ketercapaian |
|--------------|----------------------------------|--|-------------------------|---------------------|
| Januari | 600 | 623 | 104 | Tercapai |
| Februari | 600 | 632 | 105 | Tercapai |
| Maret | 600 | 624 | 104 | Tercapai |
| April | 600 | 640 | 107 | Tercapai |
| Mei | 600 | 450 | 75 | Tidak Tercapai |

| | | | | |
|-----------|-----|-----|-----|-----------------------|
| Juni | 600 | 570 | 95 | Tidak Tercapai |
| Juli | 600 | 470 | 78 | Tidak Tercapai |
| Agustus | 600 | 598 | 102 | Tercapai |
| September | 600 | 523 | 87 | Tidak Tercapai |
| Oktober | 600 | 453 | 76 | Tidak Tercapai |
| November | 600 | 356 | 59 | Tidak Tercapai |
| Desember | 600 | 648 | 108 | Tercapai |
| Rata-Rata | 600 | 549 | 92 | Tidak Tercapai |

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 1.1, capaian target jumlah pengunjung terlihat mengalami fluktuasi dan belum menunjukkan kestabilan dari satu bulan ke bulan berikutnya. Fenomena ini tidak semata-mata disebabkan oleh faktor eksternal, melainkan juga berkaitan erat dengan kondisi internal perusahaan. Salah satu aspek internal yang berpengaruh signifikan adalah kebijakan kompensasi dan ketersediaan fasilitas kerja bagi karyawan. Hasil wawancara dengan sejumlah karyawan mengungkapkan bahwa besaran gaji yang diterima dinilai belum sepenuhnya sesuai dengan standar UMK/UMP yang berlaku, serta belum ditunjang oleh fasilitas kerja yang memadai. Situasi tersebut berimplikasi pada menurunnya motivasi kerja karyawan, yang pada akhirnya memengaruhi tingkat kinerja mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehari-hari. Kondisi ini berpotensi berdampak pada kualitas pelayanan dan pencapaian target perusahaan secara keseluruhan apabila tidak segera mendapatkan perhatian dan penanganan yang tepat.

Penurunan motivasi kerja karyawan memberikan dampak langsung terhadap kualitas pelayanan yang diterima oleh pengunjung, tingkat produktivitas kerja, serta kenyamanan selama proses pelayanan berlangsung. Pelayanan yang tidak optimal berpotensi menurunkan kualitas pengalaman pengunjung, sehingga dapat memengaruhi minat berkunjung kembali dan tingkat kepuasan mereka. Kondisi tersebut pada akhirnya berdampak pada belum tercapainya target jumlah pengunjung secara maksimal pada beberapa periode tertentu. Dengan demikian, perbaikan pada aspek kompensasi, khususnya gaji, serta penyediaan fasilitas kerja yang memadai menjadi hal krusial yang perlu mendapat perhatian serius dari pihak perusahaan. Upaya tersebut diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan, mendorong perbaikan kualitas pelayanan, serta mendukung pencapaian target pengunjung secara berkelanjutan.

KAJIAN TEORITIS

Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa Latin *movere* yang bermakna menggerakkan atau mendorong. Dalam konteks manajemen, motivasi umumnya diarahkan pada sumber daya manusia, khususnya karyawan, sebagai upaya untuk menumbuhkan dorongan internal agar mereka bersedia dan mampu bekerja secara optimal. Motif memegang peranan penting dalam membentuk perilaku individu, karena keberadaan motif akan mendorong seseorang untuk bertindak, berupaya, dan berperilaku sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Fransiska (2020) menyatakan bahwa motivasi merupakan sekumpulan sikap dan nilai yang memengaruhi individu dalam bertindak guna mencapai tujuan tertentu. Sikap dan nilai tersebut berfungsi sebagai kekuatan pendorong yang mengarahkan perilaku seseorang agar selaras dengan tujuan yang telah ditetapkan. Sejalan dengan pendapat tersebut, Afandi (2021) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang timbul dari dalam diri individu sebagai hasil dari inspirasi, semangat, dan rangsangan tertentu, sehingga mendorong seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dengan penuh kesungguhan, keikhlasan, dan rasa senang. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, individu diharapkan mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik dan berkualitas. Dengan demikian, motivasi dapat dipahami sebagai faktor psikologis yang berperan penting dalam menggerakkan dan mengarahkan perilaku kerja seseorang, serta menjadi elemen kunci dalam meningkatkan kinerja dan pencapaian tujuan organisasi.

Tujuan Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan instrumen penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang dirancang melalui pendekatan etis dan sosial untuk mendorong peningkatan kontribusi produktif karyawan dalam organisasi. Dengan adanya motivasi yang tepat, perusahaan tidak hanya mampu mengoptimalkan kinerja individu, tetapi juga membangun hubungan kerja yang sehat dan berkelanjutan antara karyawan dan organisasi. Menurut Afandi (2018), ada dua tujuan motivasi kerja:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, sehingga karyawan terdorong untuk bekerja dengan penuh semangat, memiliki loyalitas yang tinggi, serta menunjukkan komitmen terhadap organisasi.

2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan, agar hasil kerja dapat dicapai secara lebih efektif dan efisien sesuai dengan target dan tujuan perusahaan.
3. Menumbuhkan rasa aman dan kepuasan kerja karyawan, sehingga karyawan merasa dihargai, nyaman dalam bekerja, dan memiliki keyakinan terhadap keberlanjutan kariernya di perusahaan. Kondisi ini mendorong terciptanya lingkungan kerja yang positif dan kondusif.
4. Meningkatkan tingkat kedisiplinan karyawan, karena motivasi kerja yang baik menanamkan rasa tanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban yang diemban, sehingga karyawan lebih patuh terhadap aturan dan standar kerja yang ditetapkan perusahaan.
5. Meningkatkan efektivitas proses rekrutmen dan seleksi karyawan, sebab lingkungan kerja yang mampu memotivasi karyawan akan menarik tenaga kerja potensial serta meningkatkan retensi karyawan, sehingga perusahaan dapat mengurangi tingkat pergantian karyawan (turnover).

Selanjutnya tujuan pemberian motivasi kerja menurut Hasibuan (2017) ada 8 antara lain sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan karyawan, sehingga karyawan merasa dihargai, nyaman, dan memiliki sikap positif terhadap pekerjaan serta organisasi tempat mereka bekerja.
2. Mendorong peningkatan produktivitas kerja, karena karyawan yang termotivasi cenderung bekerja lebih optimal, efektif, dan berorientasi pada pencapaian target perusahaan.
3. Menjaga kestabilan perusahaan, baik dari sisi operasional maupun sumber daya manusia, melalui terciptanya kinerja karyawan yang konsisten dan berkelanjutan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan, dengan menumbuhkan kesadaran untuk mematuhi peraturan, prosedur kerja, serta standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
5. Mendukung proses pengadaan pegawai, karena perusahaan yang mampu memberikan motivasi kerja yang baik akan lebih mudah menarik calon tenaga kerja yang berkualitas dan kompeten.

6. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan harmonis, sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman serta menjalin hubungan kerja yang baik antarindividu maupun antarbagian.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan, di mana karyawan terdorong untuk berkontribusi aktif, menyampaikan ide-ide inovatif, serta memiliki komitmen jangka panjang terhadap perusahaan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, baik secara finansial maupun nonfinansial.
 - a. Menumbuhkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan, sehingga setiap tugas dilaksanakan dengan penuh kesadaran, komitmen, dan rasa memiliki terhadap hasil kerja.
 - b. Meningkatkan efektivitas dan efisiensi penggunaan bahan baku serta peralatan kerja, karena karyawan yang termotivasi akan lebih berhati-hati, bertanggung jawab, dan bijak dalam memanfaatkan sumber daya perusahaan.

Faktor-fakto yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan salah satu aspek krusial yang berperan dalam menentukan keberhasilan baik individu maupun organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang termotivasi cenderung memiliki kinerja lebih tinggi, berkomitmen terhadap pekerjaannya, dan mampu berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Untuk mendorong motivasi kerja secara efektif, manajemen sumber daya manusia (MSDM) perlu memahami berbagai faktor yang memengaruhi motivasi karyawan. Pengetahuan ini memungkinkan perusahaan untuk merancang strategi dan kebijakan yang tepat, seperti pemberian penghargaan, pengembangan karier, peningkatan fasilitas kerja, atau penyusunan insentif, sehingga dorongan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan. Dengan demikian, pemahaman terhadap faktor-faktor motivasi kerja bukan hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga berimplikasi positif pada produktivitas dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Pada dasarnya orang-orang bekerja karena dipengaruhi oleh beberapa faktor motivasi sebagai berikut Menurut Afandi (2021):

1. Faktor Internal

- a. Kebutuhan individu. Setiap orang memiliki kebutuhan dasar maupun kebutuhan yang lebih kompleks, seperti rasa aman, pengakuan, atau aktualisasi diri, yang menjadi pendorong utama dalam melakukan pekerjaan.
- b. Nilai-nilai personal. Prinsip atau keyakinan yang dianut individu memengaruhi sikap dan perilaku kerja, termasuk etika, integritas, dan komitmen terhadap tanggung jawab pekerjaan.
- c. Harapan untuk mencapai tujuan pribadi. Motivasi muncul dari keinginan individu untuk mencapai target atau aspirasi pribadi, misalnya peningkatan karier, pencapaian prestasi, atau pemenuhan kepuasan diri melalui pekerjaan.

2. Faktor Eksternal

- a. Pengakuan atas prestasi. Penghargaan atau apresiasi yang diberikan perusahaan terhadap kinerja dan pencapaian karyawan dapat meningkatkan rasa percaya diri, kepuasan, dan motivasi untuk bekerja lebih baik.
- b. Kompensasi yang adil. Upah, bonus, tunjangan, dan insentif lain yang setara dengan kontribusi karyawan berperan penting dalam menjaga motivasi dan loyalitas. Karyawan yang merasa dihargai secara finansial cenderung lebih termotivasi untuk mempertahankan kinerja.
- c. Kesempatan untuk pengembangan karir. Peluang untuk mengikuti pelatihan, promosi, atau pengembangan kemampuan profesional menjadi faktor penting yang mendorong karyawan agar tetap bersemangat dalam mencapai tujuan pribadi dan organisasi.

3. Suasana Kerja

- a. Hubungan yang harmonis dengan rekan kerja. Interaksi positif dan rasa saling menghargai antar rekan kerja menciptakan kenyamanan dan kepuasan kerja. Hubungan yang baik dapat mengurangi stres, meningkatkan kolaborasi, dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal.
- b. Komunikasi yang efektif. Saluran komunikasi yang terbuka dan jelas antara atasan dan bawahan maupun antar rekan kerja membantu memperjelas tugas, mengurangi kesalahpahaman, dan memperkuat rasa keterlibatan karyawan dalam

organisasi. Komunikasi yang baik juga memudahkan pemberian umpan balik dan apresiasi, yang berkontribusi pada motivasi kerja.

Adapun menurut Sutrisno (2019), faktor yang dapat mempengaruhi motivasi dapat dibedakan atas:

1. Faktor Internal (berasal dari dalam pegawai) mencakup antara lain:
 - a. Setiap manusia memiliki kebutuhan untuk dapat hidup, yaitu makan. Untuk dapat hidup, manusia perlu makan, dan untuk mendapatkan makan ini, mereka akan melakukan apa pun untuk mendapatkan hasilnya.
 - b. Keinginan untuk memiliki sesuatu dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan, hal ini juga dapat dikaitkan dengan keinginan yang kuat untuk memiliki sesuatu tersebut.
 - c. Keinginan untuk mendapatkan penghargaan dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan. Untuk itu harus bekerja keras juga.
 - d. Keinginan untuk mendapatkan pengakuan:
 - 1) Adanya apresiasi terhadap prestasi.
 - 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
 - 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana.
 - 4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
 - e. Keinginan untuk menjadi pemimpin mendorong seseorang untuk bekerja. Jika seseorang ingin menjadi pemimpin, mereka benar-benar ingin bekerja.
2. Faktor Eksternal (berasal dari luar diri karyawan), mencakup antara lain:
 - a. Kondisi suasana kerja
Semua fasilitas dan perlengkapan yang ada di lingkungan tempat seorang karyawan bekerja dan yang dapat memengaruhi bagaimana mereka melakukan tugas mereka. Contoh lingkungan kerja termasuk tempat kerja, keamanan, keberhasilan, dan lainnya.
 - b. Kompensasi yang mendukung
Sumber penghasilan utama para karyawan adalah kompensasi, yang merupakan alat yang paling efektif bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan untuk berprestasi.

c. Supervisi yang baik

Dalam suatu pekerjaan, tugas supervisi adalah memberikan pengarahan dan membimbing karyawan agar dapat melakukan tugas dengan baik tanpa membuat kesalahan, yang berarti supervisi sangat dekat dengan karyawannya dan memiliki sifat kepemimpinan, yang berarti suasana kerja akan bergairah dan bersemangat.

d. Jaminan Pekerjaan

Jika ada jaminan karier yang jelas untuk melakukan pekerjaan dan kesempatan untuk mengembangkan potensi diri, setiap orang akan bersedia mengorbankan apa yang mereka miliki untuk perusahaan.

e. Status dan tanggung jawab

Setiap pekerja pasti mengharapkan posisi atau posisi tertentu. Orang yang menduduki posisi tertentu merasa dipercaya, memiliki banyak tanggung jawab, dan diberi wewenang untuk melakukan kegiatan.

f. Peraturan yang fleksibel

Peraturan yang berlaku yang mengatur dan melindungi karyawan disebut sistem dan prosedur kerja. Peraturan ini mengatur hubungan karyawan dengan perusahaan, seperti hak dan kewajiban mereka, kompensasi, promosi, mutasi, dan lainnya. Peraturan ini biasanya melindungi dan dapat mendorong karyawan

Indikator Motivaasi Kerja

Menurut Afandi (2021), indikator-indikator yang mempengaruhi motivasi kerja. (1) Balas Jasa (*Compensation*), (2) Kondisi Kerja (*Working Condition*), (3) Fasilitas Kerja (*Work Facilities*), (4) Prestasi Kerja (*Job Achievement*), (5) Pengakuan dari Atasan (*Recognition*), (6) Pekerjaan Itu Sendiri (*The Work Itself*).

Cara Meningkatkan Motivasi

Berikut strategi yang dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja Hakimi (2020), sebagai berikut:

1. Mengikutsertakan staf dalam proses pengambilan keputusan. Partisipasi karyawan dalam menentukan kebijakan atau langkah kerja yang akan diambil meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Karyawan yang merasa suaranya didengar cenderung lebih termotivasi untuk berkontribusi secara aktif dan optimal.

2. Memberikan informasi secara jelas dalam pelaksanaan tugas. Komunikasi yang transparan dan instruksi yang jelas membantu karyawan memahami tujuan, prioritas, dan prosedur kerja. Hal ini mengurangi kebingungan atau kesalahan, serta meningkatkan rasa percaya diri dalam melaksanakan tugas.
3. Memberikan penghargaan dan pengakuan atas prestasi kerja. Apresiasi terhadap pencapaian individu maupun tim, baik berupa pujian, bonus, sertifikat, atau penghargaan lainnya, dapat meningkatkan kepuasan, rasa dihargai, dan motivasi untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja di masa depan.

Adapun menurut Sapar (2022), meningkatkan motivasi kerja karyawan bisa dilakukan melalui berbagai cara diantaranya:

1. Meningkatkan bonus atau kompensasi untuk karyawan yang berprestasi. Pemimpin perusahaan juga dapat memberikan penghargaan baik secara lisan maupun tulisan untuk menghargai kinerja karyawan dan mencegah kecemburuan sosial di antara karyawan.
2. Memperlakukan semua karyawan dengan adil tanpa membedakan.
3. Pimpinan perusahaan harus dapat memberikan motivasi dan dukungan kepada semua karyawan dalam melakukan tugas mereka dengan memberikan arahan yang jelas tentang apa yang harus mereka lakukan.
4. Adanya kesempatan untuk promosi jabatan (jenjang karir) bagi karyawan yang melakukan pekerjaan yang baik, yang mendorong mereka untuk berusaha lebih baik lagi.
5. Perusahaan mempertimbangkan kondisi karyawan saat membuat peraturan agar peraturan dapat diterima dan dilaksanakan dengan baik oleh karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode deskriptif digunakan dalam penelitian ini untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang dorongan untuk bekerja di Unit ITX. Ada sejumlah metode yang digunakan untuk mengumpulkan data. Pertama, observasi adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati dan mencatat gejala bisnis. Pada saat observasi penulis terjun langsung untuk mengamati kegiatan dan fenomena yang terjadi sebagai bentuk dari pelaksanaan KKL. Selanjutnya, wawancara merupakan metode pengumpulan data, dengan mengajukan beberapa pertanyaan dalam bentuk tanya jawab secara langsung

dari sumbernya dengan maksud untuk memperoleh data mengenai keadaan perusahaan. Selain itu, diskusi juga metode pengumpulan data dengan cara bertukar informasi, pikiran secara langsung dengan sumber dari karyawan, pembimbing kuliah kerja lapangan, dan lain-lain. Setelah data diperoleh, implementasi merupakan penerapan metode pemecahan masalah yang telah dianalisis untuk memecahkan permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan. Tahap terakhir adalah analisis yaitu proses pencarian permasalahan dengan metode yang tepat untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi atau yang terjadi pada perusahaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada setiap perusahaan sering kali mengalami permasalahan seperti yang terjadi Pada Unit ITX terdapat suatu permasalahan yaitu motivasi kerja. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan dengan karyawan Unit ITX selama melaksanakan kegiatan KKL, terdapat beberapa permasalahan yang terjadi dalam motivasi kerja:

1. Balas jasa

Upah yang diberikan tidak sesuai dengan standar minimum yang berlaku. Selain itu karyawan menyampaikan bahwa tidak ada kenaikan gaji pertahun, sehingga hal ini memengaruhi motivasi kerja mereka.

2. Kondisi Kerja

Kondisi lingkungan kerja di sana sudah tergolong baik. Lingkungan kerjanya dinilai nyaman karena suasana kerja yang cenderung tenang, serta aktivitas kerja yang tidak menimbulkan tekanan berlebihan. Sehingga menciptakan suasana yang mendukung produktivitas.

3. Fasilitas kerja

Fasilitas kerja yang diberikan belum sepenuhnya memadai terutama dalam hal sarana absensi yang masih menggunakan sistem manual sehingga berpotensi menimbulkan kelalaian pencatatan kehadiran.

4. Prestasi kerja

Karyawan telah mampu menjalankan tugasnya dengan baik sesuai tanggung jawab masing-masing. Kinerja operasional berjalan lancar, dan tidak ada masalah yang berhubungan dengan hasil kerja individu maupun tim.

5. Pengakuan dari atasan

Hubungan antara atasan dan karyawan di unit ini berjalan baik, dan apresiasi terhadap kinerja juga diberikan sesuai kondisi. Karena aspek penghargaan dan komunikasi telah berjalan efektif.

6. Pekerjaan itu sendiri

Tugas dan tanggung jawab karyawan telah jelas dan sesuai dengan peran masing-masing. Pekerjaan yang dilakukan juga tidak menimbulkan kendala yang memengaruhi motivasi atau kinerja.

Berdasarkan uraian mengenai permasalahan yang dihadapi Unit ITX mengenai motivasi kerja terdapat pemecahan masalah yang dilakukan. Salah satu permasalahan utama berkaitan dengan tingkat gaji yang masih berada di bawah standar minimum. Oleh karena itu, Unit ITX dapat mulai melakukan penyesuaian upah secara bertahap agar mendekati nilai UMP/UMK yang berlaku di wilayah Bogor. Penyesuaian ini tidak harus dilakukan sekaligus, tetapi bisa dicicil sesuai kemampuan keuangan perusahaan. Selain itu, perlu dibuat kebijakan kenaikan upah tahunan sebagai bentuk penghargaan bagi karyawan yang sudah bekerja lama. Penambahan insentif kecil seperti bonus kehadiran atau uang makan juga bisa membantu meningkatkan semangat kerja dan membuat karyawan merasa lebih dihargai. Selanjutnya, Fasilitas kerja yang belum memadai, terutama dalam hal pendataan dan administrasi, bisa diperbaiki dengan menyediakan perangkat kerja yang lebih lengkap. Perusahaan dapat menambahkan komputer, jaringan internet, atau perangkat pendukung lainnya agar pekerjaan administrasi dapat dilakukan lebih cepat dan rapi. Penggunaan aplikasi sederhana seperti Google Sheet juga dapat membantu mencatat data secara lebih akurat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil kajian dengan pendekatan deskriptif, maka disimpulkan motivasi kerja karyawan pada Unit ITX secara umum sudah berjalan cukup baik pada beberapa aspek, seperti kondisi kerja, kejelasan kerja, prestasi kerja serta hubungan dan pengakuan dari atasan. Namun demikian, motivasi kerja karyawan belum optimal pada aspek balas jasa dan fasilitas kerja. tingkat upah yang masih dibawah standar UMP/UMK serta belum adanya kebijakan kenaikan upah tahunan menjadi faktor utama yang

berpotensi menurunkan motivasi kerja karyawan. Selain itu, keterbatasan fasilitas kerja, khususnya dalam sistem pendataan dan administrasi yang masih bersifat manual, turut mempengaruhi efektifitas dan kenyamanan kerja karyawan.

Saran

Berdasarkan temuan tersebut, perusahaan disarankan untuk melakukan penyesuaian upah secara bertahap sesuai kemampuan keuangan perusahaan, menetapkan kebijakan kenaikan upah tahunan, serta memberikan insentif tambahan sebagai bentuk penghargaan terhadap karyawan. Perusahaan juga perlu meningkatkan fasilitas kerja dengan menyediakan perangkat administrasi yang lebih memadai dan memanfaatkan teknologi sederhana guna mendukung kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia (teori, konsep dan indikator)*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Fransiska, Y. (2020). Motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 85–94.
- Hakimi, M. (2020). Strategi peningkatan motivasi kerja karyawan dalam organisasi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(1), 23–31.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulia, R. A. (2021). *Manajemen sumber daya manusia strategik*. Bandung: Alfabeta.
- Republik Indonesia. (2021). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan*. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Sapar. (2022). Upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui sistem penghargaan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 6(2), 67–75.
- Setiawan, R. (2019). Pengorganisasian sumber daya manusia dalam organisasi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 88–96.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.