



STRATEGI MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN STUDY KASUS DI HAUS KETINTANG

Muhamad Angga Sangkara

STIE Mahardika

Ahmad Septiyan Saputra

STIE Mahardika

Agus Wahyudi

STIE Mahardika

Jl. Wisata Menanggal No.42, Dukuh Menanggal, Kec. Gayungan, Surabaya, Jawa Timur

Korespondensi penulis : muhangga121121@gmail.com

Abstrak: *Strategies to increase employee motivation at Haus Ketintang, an F&B company that operates as a franchise and has a dynamic and competitive business background. This research aims to identify internal and external factors that influence employee motivation and performance and formulate effective strategies to encourage work enthusiasm and productivity. The methodology used is qualitative research with a Grounded Theory approach, which is supported by documentation studies from various literature sources and field experiences. The results show that a positive work environment, recognition, soft skill and hard skill development training, as well as motivation through rewards and career development opportunities can significantly improve employee motivation and performance. This paper emphasizes the importance of the role of managerial strategies in creating a conducive work atmosphere to support the company's success in achieving its business goals.*

Keywords: *Work Motivation; Employee Performance; Work Environment*

Abstrak: Strategi peningkatan motivasi kerja karyawan pada Haus Ketintang, sebuah perusahaan F & B yang beroperasi sebagai franchise dan berlatar belakang persaingan bisnis yang dinamis dan kompetitif. Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi faktor-faktor internal dan eksternal yang memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan serta merumuskan strategi efektif untuk mendorong semangat dan produktivitas kerja. Metodologi yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan Grounded Theory, yang didukung dengan studi dokumentasi dari berbagai sumber literatur dan pengalaman lapangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif, pemberian pengakuan, pelatihan pengembangan soft skill dan hard skill, serta pemberian motivasi melalui penghargaan dan peluang pengembangan karier mampu meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan secara signifikan. Makalah ini menegaskan pentingnya peran strategi manajerial dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif guna mendukung keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan bisnisnya.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan; Lingkungan Kerja*

PENDAHULUAN

Masyarakat tentu sudah tidak lagi merasa asing dengan bisnis bermodel franchise. Dalam kurun waktu beberapa tahun terakhir, bisnis franchise tidak sulit untuk dijumpai dengan suguhan produk maupun jasa yang memiliki kelebihan dan keunikannya masing-masing. Franchise juga banyak dijadikan pilihan oleh para pebisnis, khususnya yang belum banyak memiliki pengalaman. Sebab, dengan menjalankan bisnis ini, pebisnis tidak perlu berinovasi dalam menciptakan produk, serta menghabiskan banyak waktu untuk membuat sistem usaha. PT. Inspirasi Bisnis Nusantara merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Food & Beverage dan dikenal dengan Brand "Haus!" yang

menyediakan minuman dan makanan kekinian yang di gandrungi oleh generasi milenial dengan berbagai macam varian rasa serta harga yang terjangkau. Haus! Indonesia merupakan salah satu Brand lokal food & beverage minuman kekinian yang menggunakan media sosial dan sudah berjalan selama dua tahun, terhitung sejak Mei 2018. Meskipun pendatang baru, Haus! Indonesia mencoba untuk menunjukkan eksistensinya di antara para kompetitor. Dalam bisnis yang dinamis dan kompetitif, karyawan bukan lagi sekedar sumber daya, melainkan aset berharga yang secara signifikan memengaruhi kesuksesan organisasi. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif, inovatif, dan memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi. Strategi yang efektif juga memerlukan pemahaman yang mendalam tentang kebutuhan dan preferensi individu, serta adaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja. Oleh sebab itu, pengembangan strategi motivasi kerja menjadi krusial yang pada akhirnya akan mendorong kinerja dan keunggulan kompetitif. Seorang karyawan dalam bekerja dituntut untuk memiliki kemampuan dan keterampilan yang maksimal agar dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan oleh perusahaan dengan baik (Miskiani & Bagia, 2020). Kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan secara langsung ataupun tidak langsung akan memperharuhi kualitas kerja mereka selama bekerja. Oleh sebab itu, di suatu perusahaan harus menjaga dan merawat kinerja karyawan dengan baik dan benar agar kinerja karyawan dapat berdampak positif bagi perusahaan. dan adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain faktor pribadi seperti keluarga, usia, pendidikan, kemampuan dan keterampilan, bahkan jenis kelamin dan pengalaman juga ikut mempengaruhi faktor lingkungan seperti desain pekerjaan, struktur perusahaan, kebijakan dan peraturan, kepemimpinan, penghargaan dan hukuman, serta sumberdaya perusahaan serta faktor perilaku seperti kemampuan memecahkan masalah, kemampuan berfikir, berkomunikasi, berkepribadian baik serta memicu munculnya motivasi bagi individu terkait (Gibson, Fajar et al., 2018).

KAJIAN TEORITIS

Motivasi kerja adalah faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi. Menurut Febriani (2018), motivasi dapat meningkatkan produktivitas dan inovasi karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung berpengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja. Aspek seperti komunikasi, kebersihan, dan pelayanan yang baik dapat meningkatkan semangat kerja

Faktor internal seperti kemampuan dan pengalaman serta faktor eksternal seperti budaya dan gaya kepemimpinan juga mempengaruhi motivasi dan kinerja. Strategi yang efektif mencakup pemberian penghargaan, pengembangan diri, dan tanggung jawab menantang untuk meningkatkan motivasi. Faktor internal seperti kemampuan dan pengalaman serta faktor eksternal seperti budaya dan gaya kepemimpinan juga mempengaruhi motivasi dan kinerja. Strategi yang efektif mencakup pemberian penghargaan, pengembangan diri, dan tanggung jawab menantang untuk meningkatkan motivasi. Dengan demikian, manajemen perlu memahami kebutuhan karyawan dan menyesuaikan strategi agar lingkungan kerja tetap kondusif dan produktif

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang dilakukan untuk mendeskripsikan fokus penelitian. Sedangkan pendekatan kualitatif yang digunakan adalah Grounded Theory yaitu penelitian yang dikembangkan pada teori dari Arnoldo C. Hax & Nicholas S tentang strategi serta dari Mangkunegara tentang kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data dengan studi dokumentasi yaitu dengan mengumpulkan dokumen berupa tulisan yang dapat menjelaskan tentang fokus penelitian yaitu strategi peningkatan kinerja karyawan. Teknik pengolahan data reduksi yaitu dengan mengumpulkan dokumen bacaan sesuai dengan fokus pengembangan teori Arnoldo C. Hax & Nicholas S tentang strategi serta dari Mangkunegara tentang kinerja karyawan. Penyajian data yang dilakukan dalam bentuk kalimat, untuk mendapatkan data yang sebenarnya yaitu dengan mengkombinasikan hasil penelitian yang didapat dari buku, internet dan juga jurnal ilmiah sehingga data yang didapatkan tingkat kebenarannya tinggi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Motivasi kerja karyawan harus dibangun sebagai suatu pekerjaan yang mudah. Definisi motivasi kerja yang diuraikan tidak serta merta dapat diterapkan langsung di lapangan, karena untuk menumbuhkan motivasi karyawan dalam pencapaian target perusahaan tentulah tidak mudah. Motivasi merupakan salah satu teknik yang digunakan untuk meningkatkan produktivitas kerja bagi karyawan. Adanya kendala yang muncul terkait motivasi kerja karyawan, produktivitas karyawan akan terhambat, dan target yang diberikan oleh perusahaan berpotensi besar tidak akan tercapai, maka dari itu kita memberikan pujian secara lisan atau tertulis kepada karyawan atas pekerjaan yang telah diselesaikan dengan baik atas inisiatif yang mereka perbuat. tak hanya itu dalam hal ini kita memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil peran atau tanggung jawab yang lebih menantang untuk mengembangkan keterampilan dan pengalaman mereka dan membuat jenjang karier yang jelas bagi karyawan, sehingga mereka memiliki pemahaman lebih tentang potensi pertumbuhan yang perlu mereka ambil untuk mencapai posisi yang lebih tinggi tak hanya itu pemberian motivasi kerja yang tinggi akan membuat karyawan terdorong untuk bekerja dengan semangat yang sesuai dengan tanggung jawabnya dan dapat memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan yang dapat dilakukan dengan memberikan gaji yang sesuai ketentuan perusahaan.

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA

Lingkungan kerja yang baik secara tidak langsung mempengaruhi motivasi kerja karyawan dan kondisi lingkungan yang buruk juga dapat memicu stres yang berlebihan dan menimbulkan rasa tidak nyaman saat bekerja dan dapat berujung penurunan kinerja dan sebaliknya jika suasana yang di timbulkan nyaman karyawan pun menjadi semangat untuk melakukan pekerjaannya tersebut. dan di Haus sendiri pengolahan lingkungan

kerja nya juga optimal dengan memperhatikan aspek-aspek kekeluargaan dan komunikasi serta kebersihan dan pelayanan yang baik terhadap pelanggan sehingga pelanggan merasa puas dan dengan pelayanan yang diberikan , di Haus juga menerapkan jenjang karir bagi karyawan nya sehingga memberikan celah bagi karyawan nya untuk lebih berkembang dan signifikan.

KESIMPULAN

Peningkatan kinerja karyawan sangat penting untuk dilakukan karena karyawan merupakan dari keberhasilan suatu proses atau sistem kerja dalam suatu perusahaan . Kinerja karyawan yang baik akan berdampak positif pada perusahaan, namun sebaliknya jika kinerja karyawan kurang baik, maka akan berakibat fatal pada s pemilik perusahaan. Maka untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus memiliki strategi agar perusahaan dapat me maintance kinerja karyawannya. Startegi adalah cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk memperbaiki serta mengatasi suatu masalah yang akan berdampak negative pada perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil yang ditampilkan dalam bentuk administrative, pengelolaan sistem, pengolahan bahan dan lain sebagainya oleh bawahan selama menjalankan tugas dan tanggungjawabnya di perusahaan tempat mereka bekerja. Sedangkan strategi peningkatan kinerja karyawan adalah upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan hasil kerja karyawan agar dapat dimanfaatkan untuk kebaikan dan kemajuan perusahaan, yang dapat dilakukan dengan cara memberikan pengarahan kerja kepada karyawan yang memiliki kinerja kurang memuaskan. Kedua pelatihan kerja yang dilakukan untuk meningkatkan soft skill seperti ccara berfikir dan hard skill seperti kemampuan atau ketangguhan bekerja karyawan agar dapat dimanfaatkan secara maksimal untuk keperluan perusahaan. Ketiga pemberian motivasi yang dilakukan dengan mengubah perilaku kerja karyawan agar mengeluarkan segenap kemampuannya untuk terus bekerja dengan penuh semangat dan produktif. Keempat dengan memberikan penghargaan seperti gaji yang pantai, kenaikan pangkat dan lain sebagainya yang mampu mendorong terbentuknya produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- (Febriani, 2018),(Nusantara et al., n.d.)Febriani, F. (2018). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 2(1), 138–145. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i1.186>
- Nusantara, I. B., Brand, S., Indonesia, H., & Indonesia, H. (n.d.). *Latar Belakang*.