

Analisis Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Cerahati Indonesia Kota Depok

Fathan Arif^{1*}, Zaenabia Yusritiara²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
dosen02154@unpam.ac.id^{1*}, zezeyusritiara15@gmail.com²

Received 15 Februari 2023 | Revised 23 Mei 2023 | Accepted 26 Juli 2023

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis Motivasi Kerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Cerahati Indonesia secara signifikan. Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Wawancara, observasi, dan dokumentasi digunakan untuk proses pengumpulan data. Terdapat 6 orang responden dari karyawan PT. Cerahati Indonesia. Metode triangulasi data, dan reduksi wawancara digunakan untuk menganalisis data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang diberikan perusahaan tidak dialami oleh semua karyawan. Hal ini dikarenakan perusahaan hanya memberikan kepercayaan pada beberapa karyawan untuk mengerjakan *double job*. Motivasi beberapa karyawan hanya berkisar pada *jobdesc* masing-masing, sehingga tidak ada pengembangan *skill*. Akibatnya, beberapa kesalahan yang sama, masih sering dilakukan oleh karyawan pada setiap pekerjaannya.

Kata Kunci: Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this study is to analyze work motivation in improving employee performance at PT. Cerahati Indonesia significantly. The approach used in this research is descriptive qualitative. Interviews, observations, and documentation are used for the data collection process. There are 6 respondents from employees of PT. C Indonesia. Data triangulation and interview reduction methods were used to analyze the data. The results of this study indicate that the work motivation given by the company is not experienced by all employees. This is because the company only gives trust to a few employees to do double jobs. The motivation of some employees only revolves around their respective job descriptions, so there is no skill development. As a result, some of the same mistakes are still often made by employees in every job.

Keywords: Work Motivation; Employee Performance

PENDAHULUAN

Pandemi Covid-19 yang sempat melanda dunia sangat memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi seluruh perusahaan yang ada. Setiap perusahaan berusaha menanggulangi pandemi Covid-19 dengan dukungan berbagai pihak dari pemerintah maupun masyarakat. Begitu juga pada perusahaan PT. Cerahati Indonesia, perusahaan yang bergerak pada bidang seni & kreatif ini berusaha menciptakan karya yang inovatif sehingga sampai saat ini tercatat beberapa client yang bekerja sama untuk membuat project dengan PT. Cerahati Indonesia.

Penelitian ini berfokus untuk mengetahui motivasi kerja karyawan yang tetap beroperasi dalam masa pandemi. Penelitian yang akan dilakukan menggunakan metode kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Teknik pengumpulan data yang akan digunakan yaitu dengan wawancara, dan juga pengumpulan data dari sumber-sumber yang relevan, baik dari buku maupun dari artikel pada jurnal online. Dalam menghadapi persaingan dunia bisnis di era globalisasi ini, perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien. Cerahati Indonesia telah berkembang menjadi 3 unit kreatif strategis.

Menurut Dhiya Ulha Qiyah (2021) yang disadur dalam buku Hilmawan (2019: 167) mendukung suatu pernyataan yaitu sumber daya manusia salah satu ciri sumber daya yang berkinerja baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang tinggi bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi. Pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif merupakan jalan bagi suatu perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidup, dan pertumbuhan pada masa yang akan datang.

Menurut Umeozor (2018: 50) dalam buku Manajemen Motivasi Kerja menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting dalam setiap bidang kehidupan organisasi atau perusahaan. Motivasi adalah dorongan yang muncul dari diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu.

“Terdapat banyak faktor-faktor yang dapat memengaruhi tingkat kinerja karyawan, diantaranya faktor eksternal meliputi: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut, sedangkan faktor internal antara lain: kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja.” (Mujibul Hakim, 2019).

Menurut Bangun menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan (D. C. Purba, dkk, 2019).

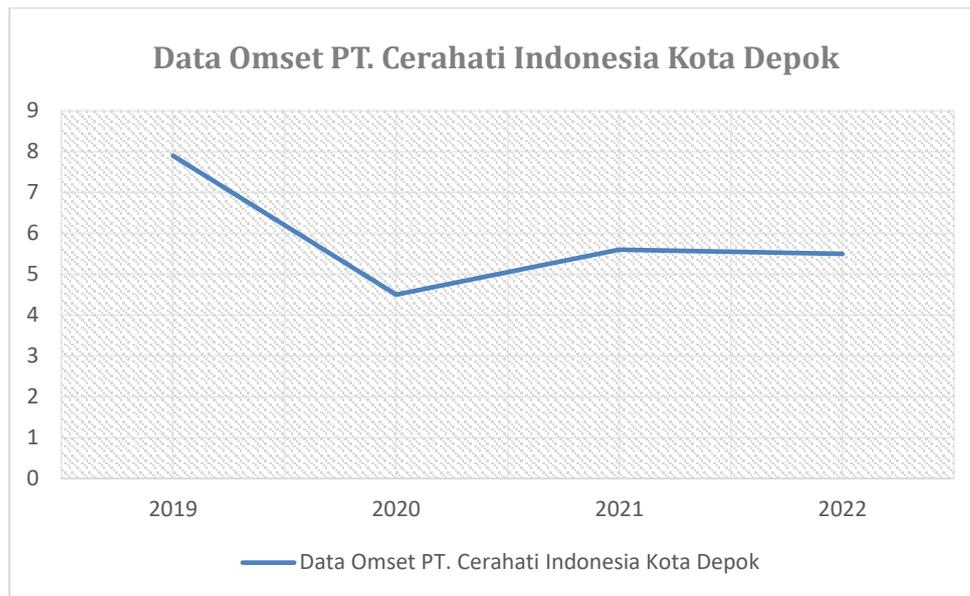
Menurut Achim *et al* (2013: 50) dalam buku Manajemen Motivasi Kerja menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah sekumpulan keadaan kebutuhan individu yang perlu dipuaskan, dan oleh karena itu, mendorong, memicu, serta menyebabkan individu melakukan serangkaian pekerjaan untuk memuaskan mereka.

Menurut Erry Pratama (2021) yang disadur dalam buku Wibowo (201: 07) menyatakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan, dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan, dan bagaimana cara mengerjakannya. Dengan demikian kinerja adalah cerminan hasil yang dicapai seseorang atau sekelompok melakukan pekerjaan, tanggung jawan, dan perilaku untuk mencapai tujuan perusahaan. Berikut beberapa data *project* yang dikerjakan dalam 1 tahun terakhir sebagaimana tampak berikut ini.

Tabel 1. Data project pada PT. Cerahati Indonesia Kota Depok

No	Tahun	Kategori Project	Client
1	2021	Iklan	Indomie
2	2021	Iklan	Traveloka
3	2021	TVC	Jadi Jago
4	2021	Video Presentasi	Telkom Indonesia
5	2021	Film Pendek	The Panturas “All I Want”
6	2021	Video Pendek	Google Indonesia
7	2022	TVC	Max Bioplus
8	2022	Iklan	PT. Sinar Sosro
9	2022	Iklan	Google Voice
10	2022	Iklan	Bank Permata

Data di atas, termasuk data pendukung dalam motivasi kerja pada PT. Cerahati Indonesia Kota Depok. Data omset PT. Cerahati Indonesia Kota Depok juga diuraikan sebagai berikut.



Gambar 1. Data Omset PT. Cerahati Indonesia Kota Depok

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif untuk mendapatkan data yang mendalam, misalnya perilaku, persepsi, tindakan, dan lain-lain, secara utuh dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata, serta bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah (Moleong, 2010: 6). Teknik yang digunakan adalah teknik triangulasi, yaitu teknik pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Dengan melakukan interaksi langsung dengan objek penelitian maka akan dihasilkan data yang cukup untuk memahami motivasi kerja pada karyawan PT. Cerahati Indonesia. Pengumpulan data yang dilakukan penulis yaitu terjun langsung ke lapangan (*field research*) dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi.

HASIL dan PEMBAHASAN

Teknik triangulasi dapat diibaratkan sebagai teknik pemeriksaan keabsahan data dengan membandingkan hasil wawancara terhadap objek penelitian. Jawaban responden menjadi kunci utama dalam memahami analisis motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Cerahati Indonesia Kota Depok. Penulis menjabarkan hasil interpretasi dari jawaban responden tentang motivasi kerja mereka sebagai berikut.

Tabel 2. Hasil Wawancara Motivasi Kerja

Indikator Motivasi Kerja	Interpretasi Penelitian
Kebutuhan Fisik: Pemberian bonus, uang makan & yang <i>transport</i> .	Menurut empat informan, dalam kebutuhan fisik mereka merasa sudah sangat tercukupi oleh perusahaan. Terbukti pada saat Covid-19 mereka mendapatkan gaji yang sesuai, dan <i>fee</i> pada setiap <i>project</i> .
Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan: Tunjangan Kesehatan dan Asuransi Kecelakaan.	Menurut empat informan, dalam beberapa tahun terakhir ini, perusahaan sudah memberikan tunjangan kesehatan dan asuransi kecelakaan dalam pekerjaan mereka.
Kebutuhan Sosial: Teman dan Interaksi (hubungan).	Berdasarkan empat informan mengatakan bahwa, hubungan sosial dalam lingkungan pekerjaan mereka sangat baik, dan bagi mereka perusahaan sukses menciptakan hubungan baik untuk para karyawan.
Kebutuhan Penghargaan: Pengakuan dan penghargaan diri.	Menurut empat informan, apresiasi yang mereka dapatkan berbeda. Namun, karyawan merasa apresiasi ini yang membuat



	mereka menjadi termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka.
Kebutuhan Perwujudan Diri: Kemampuan keterampilan potensial optimal.	Berdasarkan empat informan, mereka dapat mengembangkan kemampuan mereka dengan baik diperusahaan ini. Namun, perusahaan tidak memberikan kesempatan <i>double job</i> ini pada seluruh karyawan.

Sumber: Karyawan PT. Cerahati Indonesia

Berdasarkan Tabel 2. di atas, dilihat dari indikator motivasi kerja bahwa ditemukan ada beberapa karyawan yang tidak mendapatkan kesempatan dalam mencoba pekerjaan dibidang lain. Penulis menjabarkan alasannya hasil jawaban pimpinan perusahaan terkait kinerja karyawan sebagai berikut.

Tabel 3. Hasil Wawancara Kinerja Karyawan

Indikator Kinerja Karyawan	Interpretasi Penelitian
Kualitas.	Berdasarkan pimpinan perusahaan, kinerja dari para karyawan masih kurang, namun pimpinan perusahaan tetap mengevaluasi bersama agar bisa memperbaikinya.
Kuantitas.	Berdasarkan pimpinan perusahaan, mereka memberikan apa yang karyawan harus dapatkan karena semua berimbang, karena ketika karyawan mendapatkan apa yang mereka butuhkan, maka kinerja mereka juga akan semakin bagus.
Waktu.	Berdasarkan pimpinan perusahaan, sejauh ini untuk <i>project</i> yang mereka kerjakan selalu selesai sesuai dengan waktu yang diharapkan oleh <i>client</i> .
Penekanan Biaya.	Berdasarkan pimpinan perusahaan menjabarkan bahwa biaya dalam setiap <i>project</i> hanya berkisar pada <i>talent</i> , untuk <i>property</i> keperluan syuting perusahaan sudah mampu memenuhinya.
Hubungan antar karyawan.	Berdasarkan pimpinan perusahaan, mereka mengutamakan hubungan dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan, karena pimpinan meyakini bahwa mengetahui masalah dari karyawannya akan menciptakan hubungan yang lebih erat dan hubungan yang terjalin secara alami, maka <i>team work</i> juga tercipta dengan baik.

Sumber: Pimpinan PT. Cerahati Indonesia

Berdasarkan Tabel 3. di atas, dilihat dari indikator kinerja karyawan tentunya perusahaan masih menemukan kesalahan yang sama dari beberapa karyawan. Namun, pimpinan masih tetap akan melakukan evaluasi rutin agar dapat mengatasi kesalahan itu.

SIMPULAN

Penelitian dengan judul “Analisis Motivasi Kerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Cerahati Indonesia Kota Depok” menghasilkan kesimpulan dan saran, sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil pembahasan di atas, faktor motivasi kerja adalah hubungan kerja sama antarkaryawan dan pimpinan yang terjalin dengan baik dan hasilnya karyawan PT. Cerahati Indonesia memiliki hubungan sangat baik dengan pimpinan, meskipun masih ditemukan beberapa kesalahan yang terulang. Guna memotivasi karyawan, perusahaan perlu mengadakan pelatihan agar dapat mengembangkan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.
2. Kinerja pada karyawan PT. Cerahati Indonesia menunjukkan hasil yang sangat baik, namun tetap diperlukan evaluasi untuk meningkatkan hasil yang lebih baik lagi dan menghindari kesalahan yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, Melia. (2020). “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap PT. Prima Indojaya Mandiri Kabupaten Lahat”. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1).
- Hakim, Mujibul & M. Rudi Fanani. (2020). “Analisis Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. Reycom Dokumen Solusi”. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 16(1).

- Junitri, Cindy. (2021). “*Analisis Motivasi Karyawan pada PT. Tandano Alam Jaya Riau*”. Pekanbaru: Universitas Islam Riau.
- Moleong, j, Lexy. (2010). “*Metodologi Penelitian Kualitatif*”. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pratama, Angga. (2022). “Analisis Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan PT. Jaya Sentra Metal”. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Universitas Pamulang*, 12(2).
- Pratama, Erry. (2021). “*Analisis Motivasi Kerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada Café Rata Kiri Citra Niaga di Kota Samarinda*”. Samarinda: Universitas Mulawarman.
- Purba, Deni Candra, Victor P.K Lengkong, Sjendry Loindong. (2019). “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republic Indonesia Cabang Manado”. *Jurnal EMBA*, 7(1).
- Qiyah, dhiya, Ulha. (2021). “*Analisis Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bahtera Bahari Shipyard*”. Batam: Universitas Putera Batam.
- Risal, Muhamad. (2021). “*Analisis Motivasi Kerja dalam Mendorong Kinerja Karyawan Koperasi Akar Tani pada Sentra Kopi Banyorang Kabupaten Banteng*”. Makassar: UMM.Rohman, M. AP, Abd. (2017). “*Dasar-Dasar Manajemen*”. Malang: Inteligensia Media.
- Sugiyono. (2007). “*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*”. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*”. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sunyoto, Danang. (2013). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Cetakan ke-2. Penerbit Center Academic Publishing Service.
- Tsauri, MM. Drs. Sofyan. (2014). “*Manajemen Kinerja*”. STAIN Jember Press.
- Umeozor, S. N. (2018). “*Motivation and Human Resources in Libraries. International Journal of Knowledge Content Development & Technology*”. 8(3), 29-40.

