



## JURNAL RISET MANAJEMEN INDONESIA (JRMI)

Volume 5, Number 3, 2023

E-ISSN : 2723-1305

Open Access: <https://jurnal.pascabangkinang.ac.id/index.php/jrmi>

# Analisis Motivasi Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Rumah Makan Jatinangor, Sumedang

<sup>1</sup>Rakhmat Haryono, <sup>2</sup>Amirulya Regina Yustiffa, <sup>3</sup>Rhayina Dwi Anandita

<sup>1</sup>Politeknik Pajajaran Insan Cinta Bangsa Bandung, <sup>2,3</sup> Universitas Koperasi Indonesia,

<sup>1</sup>[rakhmat.haryono@poljan.ac.id](mailto:rakhmat.haryono@poljan.ac.id) <sup>2</sup>[rhayinadwia@gmail.com](mailto:rhayinadwia@gmail.com), <sup>3</sup>[amiruliyayustiffa22@gmail.com](mailto:amiruliyayustiffa22@gmail.com)

### Info Artikel

#### Sejarah artikel:

Diterima 20 Juni 2023

Disetujui 15 Juli 2023

Diterbitkan 31 Juli 2023

### Kata kunci:

Motivasi Kerja ;  
Produktivitas Kerja  
; Karyawan

### Keywords :

Work Motivation; Work  
productivity ; Employee

### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis motivasi kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Di mana karyawan yang termotivasi akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja mereka, yang juga meningkatkan tingkat produktivitas kerjanya. Motivasi kerja berasal dari sumber internal dan eksternal. Pada Internal muncul dari kebutuhan karyawan untuk mencukupi kebutuhan mereka. Pada saat yang sama, eksternal berasal dari kepastian upah, bonus, lingkungan kerja, sikap manajemen dan peraturan tempat kerja.

### ABSTRACT

*The purpose of this study is to analyze work motivation in an effort to increase employee work productivity. The research method used in this research is descriptive qualitative research method. The results of the study indicate that there is a relationship between work motivation and employee work productivity. Where motivated employees will increase the effectiveness and efficiency of their work, which also increases the level of work productivity. Work motivation comes from external and internal sources. Internal arises from the need for employees to meet their needs. At the same time, external comes from the certainty of wages, bonuses, work environment, management attitudes and workplace regulations.*



©2023 Penulis. Diterbitkan oleh Pascasarjana, STIE Bangkinang. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY ND ([Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).)

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sampai saat ini menjadi salah satu sumber terpenting dalam kesuksesan bisnis perusahaan. Bukan hanya sebagai penggerak sumber daya manusia, tetapi juga alat untuk menghasilkan ide-ide terbaru untuk mempercepat pertumbuhan bisnis perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia yang baik memudahkan organisasi untuk mencapai tujuannya. Tujuan sumber daya manusia pada dasarnya adalah untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Produktivitas sendiri merupakan perbandingan hasil yang dapat dicapai dengan seluruh sumber daya yang digunakan (Faslah & Savitri, 2017).

Analisis disini merupakan kajian terhadap suatu peristiwa sosial untuk mengetahui seperti apa keadaan sebenarnya di lapangan. Tujuan dari analisis ini adalah untuk menganalisis motivasi kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan CV. Citra Sari Kedele atau Rumah Makan Tahu Sumedang Sari Kedele, Produktivitas ini kemudian dikaitkan dengan motivasi kerja karyawan. Adapun fenomena masalah yang berkaitan pada motivasi kerja yang ada di Rumah Makan Tahu Sumedang ini yaitu,

Nomor	Fenomena Masalah
1	Pernah terjadi dalam satu waktu sekitar tahun 2021 awal ada beberapa karyawan dari divisi lain yang berhenti kerja secara tiba-tiba dan kemudian diikuti dari divisi lainnya juga dalam kurun waktu yang dekat. Masalah seperti itu otomatis membuat manajemen atau pengelola harus mencari waktu yang dekat juga untuk mencari orang baru tetapi tidak bisa secepat itu untuk menerima karyawan baru dikarenakan harus mengikuti proses nya seperti wawancara dan pelatihan selama kurun waktu 1 bulan sesuai dengan ketentua yang ada di RM ini.

Dari tabel fenomena masalah yang diperoleh dapat dikatakan bahwa telah terjadi penurunan karena kurangnya motivasi kerja pada karyawan yang ada di Rumah Makan ini. Sehingga manajemen atau pengelola harus mencari atau merekrut karyawan baru dengan waktu dekat agar bisa mencapai tujuan perusahaan dan mempercepat penyelesaian tugas maupun pekerjaan yang ada di Rumah Makan Tahu Sumedang Sari Kedele ini tetapi tidak bisa secepat yang diinginkan, karena merekrut karyawan baru harus mengikuti tahapan seperti pelatihan selama 1 bulan yang diadakan oleh Rumah Makan Tahu Sumedang Sari Kedele. Oleh karena itu, keberhasilan sangat bergantung pada faktor-faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, salah satunya Motivasi Kerja

Motivasi kerja karyawan merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar - besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan (Siagia, 2003, p. 89). Semakin tinggi motivasi kerja karyawan, semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dapat dicapai.

Menurut penelitian (Yusnita, 2011) menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi kerja pada karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. motivasi ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti faktor internal dan eksternal yang dialami oleh orang tersebut. Faktor internal motivasi ini terutama adalah kebutuhan manusia untuk memenuhi hidupnya berupa sandang, pangan dan papan. Sebaliknya, motivasi kerja yang dihasilkan dari faktor eksternal biasanya berupa gaji yang dibayarkan tepat waktu, bonus, lingkungan kerja yang menyenangkan, mempekerjakan manajer yang baik, dan adanya peraturan atau sanksi di tempat kerja.

Dalam konteks ini, meningkatkan produktivitas kerja karyawan sangat penting untuk memperkuat daya saing usaha. Dikatakan produktif apabila sumber daya tersebut memiliki produktivitas kerja yang tinggi serta dapat mencapai sasaran atau target yang telah ditentukan dan dapat bertanggung jawab menyelesaikan tugas dengan tepat waktu (Putu, N., Claudia, C., & Suana, 2018).

Berdasarkan fenomena masalah yang telah teridentifikasi di atas, maka peneliti bermaksud ingin menganalisis tentang “Analisis Motivasi Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Rumah Makan Jatinangor, Sumedang”. Dengan adanya produktivitas kerja yang tinggi, perusahaan dapat memenuhi permintaan pasar secara lebih efektif dan efisien, meningkatkan kualitas produk dan layanan yang ditawarkan, serta mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang dimiliki.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kualitatif deskriptif, Menurut (Moleong, L, J, 2017) penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

Dalam konteks ini melakukan pengamatan langsung pada objek studi sesuai lingkup penelitian dan teori sebagai pendukung penelitian berdasarkan lingkup pembahasan. Bertujuan untuk memahami fenomena atau topik tertentu melalui analisis dan interpretasi data yang bersifat Deskriptif. Pada penelitian ini peneliti akan mendeskripsikan bagaimana motivasi kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada Rumah Makan Tahu Sumedang Sari Kedele.

Dalam penelitian ini penulis mengambil objek yang diteliti yaitu pada Rumah Makan Tahu Sumedang Sari Kedele di Jl. Ir. Soekarno no. 21, RT 3 RW 8, Cikuda, Jatinangor, Sumedang.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini melalui data wawancara yaitu melibatkan interaksi langsung antara peneliti dan partisipasinya penelitian yaitu dengan manajer SDM RM Tahu Sumedang Sari Kedele, lalu Observasi yaitu melibatkan pengamatan langsung yang dilakukan di lapangan dan kenyataan terhadap objek yang ingin diteliti, dan yang terakhir Dokumentasi yaitu dengan menggunakan kamera untuk mengumpulkan data secara visual yang ada pada lokasi aktivitas, lahan dan bangunan RM Tahu Sumedang Sari Kedele.

Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini yaitu data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung melalui sumbernya (responden/informan) baik berasal dari manajer, maupun karyawan Rumah Makan Tahu Sumedang Sari Kedele, dan data sekunder yaitu data yang diperoleh dari laporan teoritis atau catatan-catatan penting dari studi kepustakaan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti di lapangan ditemukan berbagai informasi terkait dengan motivasi kerja yang dapat meningkatkan produktivitas kerja. Di dalam sebagian besar wawancara dinyatakan bahwa motivasi kerja ini sangat menunjang peningkatan produktivitas kerja karyawan. Selain itu, motivasi kerja juga menunjang partisipasi karyawan dalam bekerja bisa dilihat dari fenomena masalah yang ada di Rumah Makan Tahu Sumedang Sari Kedele sebagai berikut,

Nomor	Fenomena Masalah
1	Pernah terjadi dalam satu waktu sekitar tahun 2021 awal ada beberapa karyawan dari divisi lain yang berhenti kerja secara tiba-tiba dan kemudian diikuti dari divisi lainnya juga dalam kurun waktu yang dekat. Masalah seperti itu otomatis membuat manajemen atau pengelola harus mencari waktu yang dekat juga untuk mencari orang baru tetapi tidak bisa secepat itu untuk menerima karyawan baru dikarenakan harus mengikuti prosesnya seperti wawancara dan pelatihan selama kurun waktu 1 bulan sesuai dengan ketentuan yang ada di RM ini.

Dari tabel fenomena masalah yang diperoleh dapat dikatakan bahwa telah terjadi penurunan karena kurangnya motivasi kerja pada karyawan yang ada di RM ini. Sehingga manajemen atau pengelola harus mencari atau merekrut karyawan baru dengan waktu dekat agar bisa mencapai tujuan perusahaan dan mempercepat penyelesaian tugas maupun pekerjaan yang ada di RM Tahu Sumedang Sari Kedele ini tetapi tidak bisa secepat yang diinginkan, karena merekrut karyawan baru harus mengikuti tahapan seperti pelatihan selama 1 bulan yang diadakan oleh RM Tahu Sumedang Sari Kedele. Oleh karena itu, keberhasilan sangat

bergantung pada faktor-faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, salah satunya Motivasi Kerja.

Bentuk motivasi kerja karyawan yang mendasar berasal dari dalam dirinya sendiri, Menurut (Edy Soestrisno, 2010, p. 116) Motivasi internal adalah suatu dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang. Motivasi internal memegang peranan yang sangat penting untuk terus menciptakan kinerja yang tinggi dan kinerja yang optimal. Motivasi kerja yang paling mendasar ini adalah kebutuhannya sebagai seorang manusia untuk memenuhi sandang, pangan, dan papan untuk melangsungkan kehidupannya. Faktor kebutuhan ini tentunya tidak jauh dari segi keuangan dari karyawan.

Menurut Sutrisno (Edy Soestrisno, 2010, p. 118) mengatakan bahwa motivasi eksternal adalah suatu dorongan atau kekuatan yang ada di dalam diri seseorang yang dipengaruhi oleh faktor internal yang dikendalikan oleh manager, seperti penghargaan, kenaikan pangkat dan tanggung jawab. Faktor eksternal juga meliputi hal-hal seperti gaji, dan bonus. Karyawan akan mendapatkan uang demi memenuhi kebutuhannya dengan cara bekerja. Besar atau kecilnya penghasilan keuangan mereka ditentukan oleh jabatan mereka di tempat kerja, serta adanya tingkat ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya. Penunjang lain dari besarnya motivasi kerja karyawan adalah pembayaran gaji yang selalu tepat pada waktunya, tidak ada pemunduran tanggal.

Kesulitan utama yang dirasakan RM Tahu Sumedang Sari Kedele dalam menentukan jenis motivasi apa yang tepat diberikan pada setiap pekerjanya adalah kesulitan untuk mengenali jenis motivasi yang diinginkan setiap pekerja. Hal ini tentu dikarenakan setiap pekerja memiliki karakteristik dan sifat yang berbeda-beda. Kesulitan untuk mengatasi hal ini dilakukan dengan melakukan diskusi dan evaluasi harian, evaluasi mingguan, evaluasi bulanan lebih lanjut yang diusahakan merata dan pernah dilakukan ke seluruh karyawan RM Tahu Sumedang Sari Kedele. Diskusi dan evaluasi ini juga dilakukan untuk mengatasi masalah pekerjaan yang ada di kantor maupun lapangan. Selain itu, dijadikan salah satu trik jitu agar pimpinan dapat mengenali karyawannya dengan baik.

Kemudian ditinjau dari segi produktivitas, para karyawan yang ada di RM Tahu Sumedang Sari Kedele bisa dikatakan telah produktif. Berdasarkan hasil wawancara bahwa karyawan selalu mengerjakan pekerjaannya dengan ketepatan waktu namun, masih perlu ditingkatkan salah satunya dengan meningkatkan motivasi kerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara motivasi yang ada di Rumah Makan Tahu Sumedang Sari Kedele terbagi ke dalam dua indikator :

1. Motivasi Internal, yaitu motivasi yang berada dari dalam diri seseorang, Dimana motivasi ini bersumber pada diri karyawannya sendiri.
2. Motivasi Eksternal, yaitu motivasi yang berasal dari luar seseorang. Motivasi ini dapat bersumber dari atasan, lingkungan kerja, pekerjaan yang sedang dilakukan karyawan, dan bonus.

Kendala yang ditemukan untuk menciptakan karyawan yang termotivasi yaitu :

1. Kendala dalam menentukan alat motivasi kerja selain dari segi uang
2. Kemampuan perusahaan untuk menyediakan fasilitas masih terbatas

Penilaian produktivitas kerja yang ada di Rumah Makan Tahu Sumedang ini biasanya dilihat dari seberapa efektif dan efisien pekerjaan dapat terselesaikan. Sehingga, jika pekerjaan selesai lewat dari tenggat waktunya maka produktivitas kerja karyawan dapat dinilai menurun. Selain itu, peningkatan produktivitas juga bisa dilakukan dengan pemberian pelatihan kerja yang terjadwal.

Motivasi lain yang bisa diterapkan Rumah Makan Tahu Sumedang untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya ialah :

1. Gaji/Bonus

Gaji atau bonus menjadi faktor utama yang sangat memotivasi karyawan dikarenakan hal ini sangat dibutuhkan karyawan. Pembayaran gaji tepat waktu menjadi faktor yang dapat meningkatkan motivasi karyawan. Selain itu, adanya pemberian bonus atas pekerjaan yang selesai sebelum waktunya, kinerja yang baik dari karyawan, dan sebagainya menjadi

- faktor motivasi terbaik untuk memacu motivasi kerja karyawan.
2. Membuat lingkungan kerja yang baik  
Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor. Hal ini terjadi karena jika lingkungan kerja yang dimiliki karyawan telah baik, maka akan mendukung adanya rasa nyaman dalam dirinya dan membuatnya termotivasi untuk semakin giat dalam bekerja.
  3. Membuat peraturan di tempat kerja,  
Peraturan yang ditetapkan dengan tegas oleh CV. Citra Sari Kedele akan membuat karyawan tidak berani sewenang-wenangnya pada perusahaan dan pekerjaannya.
  4. Sikap pemimpin  
Dengan adanya sikap kepemimpinan yang baik pada pimpinan membuat karyawan termotivasi terhadap perilaku pemimpinnya. Sehingga, dalam dunia bisnis, seorang pemimpin perusahaan harus memiliki sikap yang positif baik, percaya diri dan protektif terhadap karyawannya

Motivasi yang ada ini tidak selalu tetap. Karena, karyawan akan memiliki motivasi yang tinggi dan juga mereka akan memiliki motivasi yang sangat rendah. Oleh karena itu, manajer perusahaan harus selalu memberikan motivasi kepada setiap karyawan agar tetap produktif dalam melakukan pekerjaannya demi mencapai tujuan perusahaannya juga.

Semakin tinggi motivasi kerja karyawan, semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dapat dicapai. Oleh karena itu, pemilik perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja dan memperkuat posisi usaha di pasar.

## KESIMPULAN

Motivasi kerja yang sudah diterapkan pada RM Tahu Sumedang Sari Kedele ini masih belum memadai dengan apa yang diharapkan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut : motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan saling ketergantungan, dimana motivasi sangat mempengaruhi keinginan karyawan untuk bekerja keras, semakin tingginya motivasi kerja yang dimiliki karyawan maka semakin baik tingkat produktivitas kerjanya.

Motivasi yang seharusnya ada di dalam perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja dan semangat kerja hendaknya seorang pimpinan dituntut untuk semaksimal mungkin menciptakan motivasi yang baik pada setiap karyawannya. Dengan adanya hubungan yang baik dengan sesama karyawan dan pimpinan dalam mencapai kepuasan kerja dapat mempengaruhi motivasi kerja dari individu individu sehingga menciptakan produktivitas kerja karyawan yang tinggi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Edy Soestrisno. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Faslah, R., & Savitri, M. T. (2017). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PT. KABELINDO MURNI, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 1(2), 40–53. <https://doi.org/10.21009/jpeb.001.2.3>
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
- Putu, N., Claudia, C., & Suana, I. W. (2018). *Indonesia Keberhasilan organisasi perusahaan tergantung pada produktivitas karyawannya sehingga produktivitas menjadi pertimbangan sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi*.
- Siagia, S. P. (2003). *Filsafat Administrasi. Edisi Revisi*. PT Bumi Aksara.
- Yusnita, J. (2011). *Pengaruh pemberian motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Asuransi Takafaul umum*. [http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/4092/1/JIHAN\\_YUSNITA-FDK.pdf](http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/4092/1/JIHAN_YUSNITA-FDK.pdf)