

Literature Review: Peran Motivasi dan Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Firly Agustiansyah¹

Program Studi Manajemen, Institut Manajemen Wiyata Indonesia, Sukabumi

Abstrak

Pada era globalisasi teknologi yang maju, perusahaan dituntut untuk unggul melalui penggunaan sumber daya manusia (SDM) yang mampu merancang dan mengoperasikan sistem tersebut. Namun, kinerja karyawan sering kali terhambat oleh kurangnya kepuasan dan motivasi kerja, yang berujung pada ketidakmampuan karyawan menyelesaikan tugas sesuai harapan perusahaan. SDM menjadi elemen krusial dalam keberhasilan organisasi, karena manajemen SDM yang efektif membantu mencapai tujuan perusahaan secara holistik. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan analisis data berdasarkan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi merupakan faktor pendorong yang signifikan bagi kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi cenderung meningkatkan semangat kerja dan kualitas hasil kerja. Kepuasan kerja juga memainkan peran penting, di mana kepuasan kerja individu dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti tugas kerja, upah, pengawasan, kesempatan promosi, dan rekan kerja. Selain itu, kinerja karyawan diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif. Dengan memberikan motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja yang kondusif, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Kata Kunci: kinerja karyawan, motivasi kerja, kepuasan kerja, manajemen sumber daya manusia

Abstract

In the era of advanced technological globalization, companies are required to excel through the use of human resources (HR) who are able to design and operate these systems. However, employee performance is often hampered by a lack of job satisfaction and motivation, which leads to the inability of employees to complete tasks according to company expectations. HR is a crucial element in organizational success, because effective HR management helps achieve company goals holistically. This study aims to examine the relationship between work motivation and employee performance. The method used is descriptive qualitative with data analysis based on observation, interviews, and documentation. The results showed that motivation is a significant driving factor for employee performance. High motivation tends to increase work enthusiasm and the quality of work results. Job satisfaction also plays an important role, where individual job satisfaction is influenced by various factors such as work tasks, wages, supervision, promotion opportunities, and coworkers. In addition, employee performance is measured based on the quality and quantity of work, responsibility, cooperation, and initiative. By providing motivation, training, and a conducive work environment, companies can improve the performance of their employees.

Keywords: *employee performance, work motivation, job satisfaction, human resource management*

Pendahuluan

Perusahaan berusaha untuk unggul di era globalisasi karena kemajuan teknologi. Sumber daya manusia (SDM) yang mampu merancang dan mengoperasikan sistem tersebut diperlukan untuk teknologi yang digunakan (Sidharta et al., 2024). Fenomena ini terkait dengan masalah kinerja karyawan dan menyebabkan karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka dan kurang bersemangat untuk bekerja, yang berdampak pada kinerja mereka. Misalnya, indikator kualitas kerja karyawan masih di bawah standar kinerja perusahaan, yang berarti beberapa karyawan gagal menyelesaikan tugasnya dengan baik sesuai dengan harapan perusahaan. Selain itu, karena ada karyawan yang tidak memiliki tanggung jawab penuh atas pekerjaan mereka, kemampuan mereka untuk bekerja dengan efisien dan efektif masih rendah. Seperti terdapat beberapa karyawan yang diberikan tanggung jawab dalam penyelesaian tugas namun tidak dapat dikerjakan atau diselesaikan sesuai apa yang ditentukan oleh pimpinan. (Afdalia et al., n.d.)

Sumber daya manusia adalah komponen penting dari dinamika keberlangsungan suatu organisasi. Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada peran dan kontribusi sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2012: 10), Manajemen sumber daya manusia adalah bidang ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peraturan tenaga kerja agar lebih efisien dan membantu mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat secara keseluruhan. Sumber daya manusia sangat penting untuk perusahaan, jadi manajemen harus memperhatikan masalah kemanusiaan. Untuk berhasil, perusahaan harus mempekerjakan karyawan yang berdisiplin tinggi, memiliki keterampilan yang relevan, pengalaman yang mapan, dan reputasi yang baik. Namun, sumber daya manusia perusahaan harus memiliki keterampilan yang berkualitas dan pengetahuan yang luas. Meskipun teknologi berkembang dan informasi semakin mudah diakses, tujuan bisnis akan sulit dicapai tanpa dukungan sumber daya manusia yang berkualitas (Pransiska et al., 2024).

Dalam hal perusahaan atau organisasi, sumber daya manusia sangat terkait dengan kualitas pekerjaan karyawan. Semua operasi perusahaan dikendalikan oleh karyawan, dan perusahaan berharap mereka melakukannya dengan baik. Kinerja individu-individu ini sangat bergantung pada pertumbuhan dan kemajuan perusahaan. Apabila kinerja karyawan baik atau memuaskan, perusahaan juga akan mendapatkan keuntungan. (Pransiska et al., 2024)

Bagaimana mereka dapat mempertahankan dan mengelola motivasi karyawan agar mereka tetap fokus pada tujuan perusahaan adalah salah satu fokus utama perusahaan. Karena motivasi membuat setiap karyawan bertindak dan berinisiatif, sangat penting untuk

mempertahankan motivasi mereka. Karyawan cenderung melakukan lebih banyak karena tingkat motivasi yang tinggi (Pransiska et al., 2024).

Motivasi merupakan harapan ang tumbuh pada diri seorang individu dengan sendirinya pada saat terinspirasi dalam mencapai sebuah hasil yang baik dan memuaskan, terdorong untuk melakukan sesuatu dengan tulus, gembira dan bersungguh-sungguh.

Sumber daya manusia adalah salah satu aset penting bagi keberhasilan suatu perusahaan. Dengan memberikan akses ke fasilitas pelatihan, pendidikan, kompensasi yang layak, lingkungan kerja yang baik, dan insentif, perusahaan dapat meningkatkan dan meningkatkan kinerja karyawan mereka. Melalui proses ini, karyawan diharapkan dapat memaksimalkan tugas dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang telah menerima pelatihan dan pendidikan tentu akan melakukan kerja mereka dengan baik. Perusahaan menggunakan kinerja karyawan sebagai cara untuk menilai mereka. Karyawan yang melakukan hal yang baik dan memenuhi standar dapat diberi penghargaan dan konsekuensi. Penghargaan dapat berupa kenaikan gaji dan promosi di tempat kerja, sedangkan konsekuensi dapat berupa mutasi, peringatan, atau bahkan pemberhentian. Kinerja setiap karyawan dapat dipengaruhi oleh tujuan tercapainya keberhasilan perusahaan. Perusahaan tidak pernah berhenti berupaya meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai kepentingan perusahaan (Nickko Ronalddo & Amalina Rizqi, 2024).

Para karyawan membutuhkan motivasi agar kinerja yang diharapkan perusahaan dapat dicapai. Jika seorang karyawan memiliki motivasi yang kuat untuk melakukan pekerjaannya, mereka akan melakukan pekerjaan dengan baik dan menghasilkan hasil yang baik. Ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi yang kuat untuk melakukan pekerjaannya akan memiliki kinerja yang lebih baik (Nickko Ronalddo & Amalina Rizqi, 2024).

Motivasi adalah daya gerak dari dalam diri yang mengarahkan seseorang untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik di tempat kerjanya. Dengan adanya motivasi kerja, diharapkan dapat membantu karyawannya menjadi lebih aktif dan kreatif di tempat kerja mereka, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Siagian, 2020).

Metode

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, yaitu penelitian kontekstual yang menjadikan manusia sebagai instrumen dan disesuaikan dengan situasi yang wajar dalam kaitannya dengan pengumpulan data yang secara umum bersifat kualitatif. Analisis data adalah upaya untuk menemukan dan mengatur catatan pengamatan, interview oleh narasumber, dan berbagai macam dokumentasi terstruktur dengan tujuan lebih memperkuat pemahaman peneliti terhadap masalah yang menjadi topik permasalahan. Sistem diskusi juga diterapkan guna meningkatkan hasil kualitas penelitian yang diungkap berdasarkan fakta dilapangan. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan kata-kata deskriptif yang tidak bisa diberi nomor. Jenis penelitian yang digunakan adalah studi kasus. dengan mengkaji data objek strategi digital marketing, yang tujuannya untuk mempelajari secara intensif latar belakang situasi saat ini dan interaksi lingkungan unit sosial., baik individu, maupun kelompok, lembaga atau komunitas, untuk menjelaskan fenomena tersebut melalui pengumpulan data secara menyeluruh dan kemudian mendeskripsikannya melalui penjelasan permasalahan yang diajukan

Hasil dan Pembahasan

Motivasi

Motivasi adalah cara bertindak dan bertindak berdasarkan elemen tertentu dengan tujuan membawa ke arah yang lebih optimal. Untuk mempengaruhi perilaku manusia, motivasi dapat didefinisikan sebagai pendorong, keinginan, pendorong, dan kebutuhan-kebutuhan yang dapat meningkatkan semangat dan memenuhi dorongan pada diri sendiri. Oleh karena itu, motivasi

secara sadar berlangsung mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan atau tindakan yang diharapkan (Nickko Ronalddo & Amalina Rizqi, 2024).

Untuk mencapai berbagai tujuan dan rekomendasi perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya, motivasi adalah upaya penggerak yang membuat tim perusahaan siap dan bersedia mengembangkan kemampuan dan keahlian mereka, serta waktu untuk menyelesaikan pekerjaan lain yang menjadi tanggung jawabnya (Fauzi et al., n.d.).

Adapun indikator motivasi menurut (Mangkunegara, 2013) meliputi:

1. Kerja keras yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
2. Orientasi masa depan yaitu menafsirkan yang akan terjadi ke depan dan rencana akan hal tersebut.
3. Usaha untuk maju yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
4. Rekan kerja yang dipilih yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.

Sangat penting bagi perusahaan untuk memberikan motivasi kerja kepada karyawan karena dapat mempengaruhi kualitas kerja yang mereka hasilkan. Jika karyawan menerima motivasi kerja, mereka akan merasa diperhatikan oleh perusahaan dan akan memberikan feedback yang baik tentang seberapa baik mereka melakukan pekerjaan mereka.

Kepuasan Kerja

Sesuai dengan kodradnya, kebutuhan manusia semakin beragam, sesuai dengan kebutuhan masing-masing manusia yang cenderung tak terbatas. Artinya, manusia akan terus berusaha untuk memenuhi kebutuhannya tersebut sampai memenuhi sifat terpuaskan tersebut. Hal ini sama dengan kepuasan kerja yang bersifat individu. Namun, tidak semua orang bekerja untuk memperoleh kepuasan kerja yang nantinya akan dicapai dan dinikmati. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai dan paradigma yang dimilikinya.

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai respons umum pekerja berupa perilaku yang ditunjukkan oleh pegawai sebagai hasil dari persepsi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja akan didapat apabila ada kesesuaian antara harapan pegawai dengan kenyataan yang ditemui dan didapatkannya dari tempatnya bekerja.

Menurut Nolandari dalam (Afdalia et al., n.d.) ada lima karakteristik penting yang mempengaruhi kepuasan kerja:

1. Pekerjaan, sampai sejauh mana tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab.
2. Upah atau Gaji, jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari upah atau gaji.
3. Penyelia atau Pengawasan Kerja, kemampuan penyelia untuk membantu dan mendukung pekerjaan.
4. Kesempatan Promosi, keadaan kesempatan untuk maju dan berkembang dengan suatu jabatan.
5. Rekan Kerja, sejauh mana rekan kerja bersahabat dan kompeten dengan beberapa rekan yang lain.

Kinerja

Kinerja karyawan didefinisikan atas pengukuran mengenai kontribusi usaha pegawai saat melakukan tanggung jawab atau tugas yang dikerjakan. Dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja karyawan menurut

(Siagian, 2020) menyatakan definisi kinerja merupakan hasil dari sebuah pekerjaan yang telah dicapai dalam beberapa waktu tertentu. Kinerja juga diartikan pendataan terhadap pencapaian tugas dari pekerjaan maupun operasi yang diberikan pada masa mendatang dan juga tingkat pencapaian dalam menjalankan misi dan keahlian dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Dalam bahasa Inggris kata "*performance*" dapat diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi. Kinerja memiliki makna yang sangat luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi bagaimana juga proses kerja berlangsung. Menurut (Wibowo, 2014) "Kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses

Kinerja karyawan, menurut (Mangkunegara, 2013) dapat dinilai dari:

1. Kualitas kerja
Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan, dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
2. Kuantitas kerja
Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksanakan sesuai dengan tujuan perusahaan
3. Tanggung jawab
Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.
4. Kerjasama
Ketersediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik.
5. Inisiatif
Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.

Untuk mengukur suatu kinerja individu karyawan dapat menggunakan instrumen pengukuran kinerja, yaitu:

1. Prestasi kerja, mengetahui hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas.
2. Keahlian, beban kemampuan tingkat teknis yang dimiliki karyawan menjalankan tugas.
3. Perilaku, sikap *attitude* dan tingkah laku karyawan dalam bekerja.
4. Kepemimpinan, keahlian kemampuan dalam bidang manajerial dalam penentuan prioritas, koordinasi pekerjaan dan memberi pengaruh terhadap orang lain.

Kesimpulan

Dalam era globalisasi yang ditandai oleh kemajuan teknologi, perusahaan dituntut untuk unggul dan memanfaatkan teknologi secara efektif. Untuk itu, diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dalam merancang dan mengoperasikan sistem teknologi tersebut. Namun, kinerja karyawan seringkali terhambat oleh kurangnya kepuasan dan motivasi kerja, yang mengakibatkan kinerja yang kurang optimal dan tidak memenuhi standar perusahaan. Hal ini terlihat dari indikator kualitas kerja yang masih rendah, efisiensi dan efektivitas kerja yang belum maksimal, serta tanggung jawab karyawan yang kurang.

SDM merupakan elemen krusial dalam dinamika organisasi. Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada peran dan kontribusi SDM dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen SDM yang efektif dan efisien sangat penting untuk membantu perusahaan, karyawan,

dan masyarakat mencapai tujuan bersama. SDM yang disiplin, terampil, berpengalaman, dan memiliki pengetahuan yang luas sangat dibutuhkan untuk mendukung keberhasilan perusahaan.

Dalam konteks perusahaan, kinerja karyawan memiliki kaitan erat dengan motivasi kerja. Motivasi yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan menghasilkan kinerja yang berkualitas. Oleh karena itu, perusahaan perlu memelihara dan mengelola motivasi karyawan agar tetap fokus pada tujuan perusahaan. Memberikan akses fasilitas pelatihan, pendidikan, kompensasi yang layak, lingkungan kerja yang kondusif, serta motivasi yang tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penghargaan dan konsekuensi berdasarkan kinerja juga penting untuk menjaga dan meningkatkan motivasi serta kinerja karyawan.

Daftar Referensi

- Afdalia, N., Sabilalo, A., Tambunan, R., Studi Manajemen, P., & Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari, S. (n.d.). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT GRAPARI TELKOMSEL CABANG KENDARI. In *Journal of Economic and Business* (Vol. 4, Issue 2). Online.
- Fauzi, A., Khoerunisa, L., & Utami, A. S. (n.d.). *Peran Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. <https://doi.org/10.38035/jkmt.v1i4>
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Pertama). Remaja Rsodakarya.
- Nickko Ronalddo, M., & Amalina Rizqi, M. (2024). PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MITRA JAYA GUNG. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 19(1), 139–153. <https://doi.org/10.32534/jv.v19i1.5105>
- Pransiska, D., Hasanah, A. S., & Noraga, G. B. (2024). Peran Motivasi dan Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 1(1), 15–28. <https://doi.org/10.56916/jmrd.v1i1.615>
- Siagian, M. (2020). *PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MITRA SINTERA DI KOTA BATAM*. 7(1), 206–219.
- Sidharta, F., Basaria, D., & Fahlevi, R. (2024). Peran Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Wijaya Putra*, 5(23). <https://doi.org/10.38156/psikowipa.v%vi%i141>
- Wibowo. (2014). *Manajemen kinerja*. PT Rajagrafindo Persada.