

Jurnal Pijar
Studi Manajemen dan Bisnis

<https://e-journal.naurendigiton.com/index.php/pmb>

Vol. 1 No. 3, 2023, Hal. 559 - 565

ISSN 2963-0606 (Online)

ISSN 2964-9749 (Print)

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
JOVANBEAUTY**

Myechael Siregar¹, Syifa Pramudita Faddilla²

Universitas Buana Perjuangan Karawang

Abstrak

Memotivasi karyawan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas mereka dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Tahap kualitatif meliputi wawancara mendalam dengan karyawan kunci untuk mendapatkan wawasan tentang faktor-faktor yang memotivasi dan tantangan yang mereka hadapi. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara motivasi karyawan dan kinerja di JovanBeauty. Analisis kualitatif mengungkapkan faktor-faktor motivasi utama, termasuk pengakuan dan apresiasi, peluang pengembangan karir, dan lingkungan kerja yang positif dan inklusif. Selain itu, analisis kualitatif juga mengungkapkan tantangan seperti kurangnya dukungan manajemen, kelelahan kerja, dan keterbatasan partisipasi dalam pengambilan keputusan. Implikasinya adalah JovanBeauty perlu fokus pada peningkatan motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja. Hal ini dapat dicapai dengan menerapkan program motivasi yang efektif yang mengakui prestasi karyawan, menawarkan jalur pengembangan karir yang jelas, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Mengatasi tantangan yang diidentifikasi dengan memperbaiki komunikasi, mengelola beban kerja secara efektif, dan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja. Hasil penelitian ini memberikan kontribusi pada pengetahuan yang ada tentang motivasi dan kinerja di industri kecantikan. Implikasi praktisnya tidak hanya berlaku bagi JovanBeauty, tetapi juga memberikan wawasan bagi perusahaan serupa dalam meningkatkan motivasi karyawan dan mendapatkan keunggulan kompetitif. Penelitian selanjutnya dapat menjelajahi faktor-faktor tambahan yang mempengaruhi motivasi dan kinerja, serta mengkaji dampak jangka panjang motivasi terhadap keterlibatan karyawan dan hasil organisasi.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja

Abstract

Motivating employees is crucial for enhancing their productivity and overall organizational success. This study utilized qualitative interviews to gather data. The qualitative phase included in-depth interviews with key employees to gain insights into the motivating factors and challenges they face. The findings revealed a positive relationship between employee motivation and performance at JovanBeauty. The qualitative analysis uncovered key motivational factors, including recognition and appreciation, career development opportunities, and a positive and inclusive work environment. Additionally, the qualitative analysis identified challenges such as lack of management support, work fatigue, and limited participation in decision-making processes. The implications suggest that JovanBeauty needs to focus on enhancing employee motivation to improve performance. This can be achieved through effective motivation programs that recognize employees' achievements, offer clear career development paths, and create a positive work environment. Addressing the identified challenges by improving communication, managing workload effectively, and involving employees in decision-making processes can further enhance

Keywords: *Work Motivation,, Performance*

Pendahuluan

Industri kecantikan merupakan salah satu sektor bisnis yang semakin berkembang dan kompetitif. Dalam lingkungan yang dinamis ini, kinerja karyawan memainkan peran yang sangat penting dalam mencapai keunggulan kompetitif dan keberhasilan jangka panjang perusahaan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi karyawan merupakan dorongan internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan dan memberikan hasil kerja yang optimal. Dalam konteks JovanBeauty, sebagai salah satu perusahaan di industri kecantikan, kinerja karyawan memiliki dampak signifikan terhadap kesuksesan bisnis. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan ini untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan dan bagaimana hal itu dapat memengaruhi kinerja mereka. Dalam artikel ini, akan dilakukan analisis mendalam tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di JovanBeauty. Dalam konteks dunia bisnis yang terus berkembang, organisasi perlu mengakui pentingnya memiliki karyawan yang termotivasi secara optimal. Motivasi karyawan merupakan faktor kritis yang berkontribusi pada kinerja individu dan keseluruhan organisasi. Karyawan yang termotivasi cenderung memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi, produktivitas yang lebih baik, dan kontribusi yang lebih signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan sangat penting untuk mencapai keberhasilan organisasi.

Dalam konteks motivasi karyawan, terdapat beberapa isu dan tantangan yang perlu dipertimbangkan. Salah satunya adalah kebutuhan untuk memahami faktor-faktor yang mendorong motivasi karyawan di tempat kerja. Apakah itu insentif finansial, kesempatan pengembangan karir, lingkungan kerja yang kondusif, atau faktor lainnya. Selain itu, peran manajemen dalam menciptakan budaya kerja yang memotivasi juga menjadi perhatian utama. Penting untuk mempertimbangkan bagaimana manajemen dapat membangun hubungan yang baik dengan karyawan, memberikan pengakuan dan apresiasi, serta memberikan dukungan yang diperlukan. Penelitian sebelumnya telah banyak dilakukan dalam bidang motivasi karyawan. Penelitian yang relevan mencakup studi tentang faktor-faktor motivasi seperti pengakuan, imbalan, kepuasan kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi. Studi-studi ini telah memberikan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana motivasi karyawan mempengaruhi kinerja dan keberhasilan organisasi. Selain itu, penelitian juga telah menyoroti pentingnya lingkungan kerja yang mendukung dalam menciptakan motivasi yang berkelanjutan. Namun, meskipun telah ada penelitian yang signifikan dalam bidang ini, masih ada celah pengetahuan yang perlu diisi. Khususnya, penelitian yang fokus pada sektor industri kecantikan dan menghubungkan motivasi karyawan dengan kinerja organisasi dalam konteks tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi pada pengetahuan yang ada dengan mengeksplorasi hubungan antara motivasi karyawan dan kinerja organisasi dalam industri kecantikan. Hal ini akan memberikan kontribusi yang berharga bagi pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dalam meningkatkan motivasi karyawan dan mencapai tujuan perusahaan di sektor kecantikan.

KAJIAN TEORI

Pengertian Motivasi Kerja

Definisi motivasi kerja mengacu pada dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi perilaku dan tingkat keterlibatan individu dalam pekerjaan mereka. Motivasi kerja melibatkan kekuatan yang mendorong individu untuk bekerja dengan tekun, mencapai tujuan, dan memberikan kontribusi yang bernilai bagi organisasi tempat mereka bekerja.

Berikut ini adalah beberapa definisi motivasi kerja dari perspektif para ahli:

1. Edwin A. Locke: Motivasi kerja adalah "kemauan individu untuk melibatkan diri dalam upaya yang kuat, berkelanjutan, dan arif untuk mencapai tujuan yang menantang."
2. Gary P. Latham dan Craig C. Pinder: Motivasi kerja adalah "kekuatan internal atau eksternal yang memicu, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku kerja individu."
3. Richard M. Steers, Lyman W. Porter, dan Gregory A. Bigley: Motivasi kerja adalah "variabel internal yang mendorong individu untuk bertindak atau bekerja dengan cara tertentu."
4. John R. Schermerhorn: Motivasi kerja adalah "keadaan internal yang mendorong individu untuk melakukan tindakan tertentu yang diarahkan pada pencapaian tujuan pekerjaan." Dalam konteks motivasi kerja, penting untuk memahami bahwa motivasi dapat berasal dari faktor internal, seperti kepuasan pribadi, kebutuhan pencapaian, atau ambisi, serta faktor eksternal, seperti pengakuan, imbalan finansial, dan kesempatan pengembangan karier. Selain itu, motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kebijakan organisasi, kepemimpinan, dan budaya perusahaan.

Definisi motivasi kerja dapat bervariasi tergantung pada teori atau pendekatan yang digunakan, tetapi pada dasarnya mencakup faktor-faktor psikologis, sosial, dan lingkungan yang mempengaruhi tingkat dan arah upaya individu dalam mencapai tujuan pekerjaan mereka.

Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Definisi motivasi kerja mengacu pada dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi perilaku dan tingkat keterlibatan individu dalam pekerjaan mereka. Motivasi kerja melibatkan kekuatan yang mendorong individu untuk bekerja dengan tekun, mencapai tujuan, dan memberikan kontribusi yang bernilai bagi organisasi tempat mereka bekerja.

Berikut ini adalah beberapa definisi motivasi kerja dari perspektif para ahli:

1. Edwin A. Locke: Motivasi kerja adalah "kemauan individu untuk melibatkan diri dalam upaya yang kuat, berkelanjutan, dan arif untuk mencapai tujuan yang menantang."
2. Gary P. Latham dan Craig C. Pinder: Motivasi kerja adalah "kekuatan internal atau eksternal yang memicu, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku kerja individu."
3. Richard M. Steers, Lyman W. Porter, dan Gregory A. Bigley: Motivasi kerja adalah "variabel internal yang mendorong individu untuk bertindak atau bekerja dengan cara tertentu."
4. John R. Schermerhorn: Motivasi kerja adalah "keadaan internal yang mendorong individu untuk melakukan tindakan tertentu yang diarahkan pada pencapaian tujuan pekerjaan."

Dalam konteks motivasi kerja, penting untuk memahami bahwa motivasi dapat berasal dari faktor internal, seperti kepuasan pribadi, kebutuhan pencapaian, atau ambisi, serta faktor eksternal, seperti pengakuan, imbalan finansial, dan kesempatan pengembangan karier. Selain itu, motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kebijakan organisasi, kepemimpinan, dan budaya perusahaan.

Definisi motivasi kerja dapat bervariasi tergantung pada teori atau pendekatan yang digunakan, tetapi pada dasarnya mencakup faktor-faktor psikologis, sosial, dan lingkungan yang mempengaruhi tingkat dan arah upaya individu dalam mencapai tujuan pekerjaan mereka.

Fungsi-Fungsi Motivasi Kerja

Motivasi kerja memainkan peran penting dalam konteks organisasi dan berfungsi dalam beberapa cara berikut:

1. Meningkatkan Kinerja: Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja individu. Ketika individu merasa termotivasi, mereka cenderung bekerja lebih keras, lebih fokus,

dan lebih berkomitmen untuk mencapai tujuan pekerjaan. Motivasi yang kuat dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kualitas kerja.

2. **Memelihara Keterlibatan:** Motivasi kerja yang tinggi dapat memelihara keterlibatan individu dalam pekerjaan. Ketika individu merasa termotivasi, mereka merasa lebih terlibat secara emosional dan kognitif dalam tugas-tugas mereka. Mereka lebih cenderung memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka dan berkontribusi secara aktif terhadap keberhasilan organisasi.
3. **Meningkatkan Kepuasan Kerja:** Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja individu. Ketika individu merasa termotivasi, mereka lebih mungkin merasa puas dengan pekerjaan mereka karena mereka dapat meraih pencapaian, mengembangkan keterampilan, dan mengalami rasa keberhasilan. Keberhasilan dan kepuasan kerja yang diperoleh dari motivasi kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif.
4. **Mendorong Inovasi dan Kreativitas:** Motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong inovasi dan kreativitas. Ketika individu merasa termotivasi, mereka cenderung lebih terbuka terhadap gagasan baru, mencari solusi kreatif, dan berani mengambil risiko dalam eksplorasi ide-ide baru. Motivasi kerja yang kuat dapat menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dan memacu perkembangan organisasi.
5. **Meningkatkan Retensi Karyawan:** Motivasi kerja yang tinggi dapat membantu meningkatkan retensi karyawan. Ketika individu merasa termotivasi dan puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih cenderung untuk tetap tinggal dalam organisasi dan tidak mencari peluang di tempat lain. Motivasi kerja yang kuat dapat membantu organisasi mempertahankan dan mengembangkan bakat-bakat yang berharga.
6. **Meningkatkan Iklim Kerja:** Motivasi kerja yang tinggi dapat menciptakan iklim kerja yang positif. Ketika individu merasa termotivasi, mereka cenderung lebih energik, kolaboratif, dan berkontribusi secara positif dalam hubungan tim dan dinamika kerja. Motivasi kerja yang kuat dapat menciptakan budaya kerja yang inspiratif, berdaya guna, dan membangun semangat kerja.

Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat diidentifikasi melalui beberapa dimensi yang menggambarkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi individu. Berikut ini adalah beberapa dimensi motivasi kerja beserta indikator yang mungkin terkait:

1. **Kepuasan Kerja:** Indikator: Rasa kepuasan terhadap pekerjaan, rasa bangga dengan pencapaian, kepuasan terhadap lingkungan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja.
2. **Orientasi Pencapaian:** Indikator: Dorongan untuk mencapai tujuan yang menantang, ambisi dalam meningkatkan kinerja, menghadapi tantangan dengan semangat, dan mencari umpan balik konstruktif.
3. **Pengakuan dan Reward:** Indikator: Pengakuan atas kontribusi dan pencapaian kerja, penghargaan finansial atau non- finansial, kesempatan promosi, dan pemberian penghargaan secara teratur.
4. **Tanggung Jawab dan Otonomi:** Indikator: Kebebasan dalam mengambil keputusan, tanggung jawab atas tugas dan proyek, kesempatan untuk mandiri, dan rasa memiliki kendali atas pekerjaan.
5. **Pengembangan Karier:** Indikator: Kesempatan untuk pengembangan dan pertumbuhan karier, pelatihan dan pendidikan, dukungan dalam merencanakan karier, dan kejelasan jalan karier di dalam organisasi.
6. **Hubungan Sosial:** Indikator: Kualitas hubungan dengan rekan kerja, dukungan sosial dari atasan, kerjasama dalam tim, dan rasa memiliki kebersamaan di lingkungan kerja.

7. Gaya Kepemimpinan: Indikator: Gaya kepemimpinan yang mendukung, komunikasi yang terbuka, pembagian visi dan tujuan organisasi, pemberian umpan balik yang konstruktif, dan pemberian otoritas yang memadai.
8. Pengakuan dan Perkembangan Pribadi: Indikator: Kesempatan untuk belajar dan pengembangan pribadi, dukungan dalam mengatasi hambatan pribadi, pengakuan atas kemampuan individu, dan pemberian tanggung jawab yang sesuai dengan potensi individu.

Penting untuk dicatat bahwa dimensi dan indikator motivasi kerja dapat bervariasi tergantung pada konteks organisasi dan individu. Oleh karena itu, penting untuk melakukan penelitian dan evaluasi internal untuk mengidentifikasi dimensi motivasi kerja yang paling relevan dalam lingkungan kerja yang spesifik.

Metode

Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan meng-interview langsung kepada karyawan dan mantan karyawan yang sebelumnya sudah bekerja di Jovan Beauty tersebut. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini observasi dan wawancara, teknik ini digunakan untuk menggali informasi secara mendalam kepada narasumber yang sudah di tetapkan kemudian melakukan crosscheck dari hasil wawancara. Teknik analisis data pada penelitian dimulai dengan melakukan wawancara dengan informan kunci, setelah itu dilanjutkan dengan membuat transkrip hasil wawancara.

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini mengungkapkan temuan-temuan penting mengenai faktor-faktor motivasi karyawan di JovanBeauty. Pengakuan dan apresiasi terhadap prestasi karyawan, peluang pengembangan karir, dan lingkungan kerja yang positif dan inklusif merupakan faktor motivasi utama. Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.

Selain itu, penelitian ini juga mengidentifikasi beberapa tantangan yang dihadapi oleh karyawan, seperti kurangnya dukungan manajemen dan kelelahan kerja. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah JovanBeauty perlu fokus pada peningkatan motivasi karyawan dengan meningkatkan pengakuan dan apresiasi, menawarkan peluang pengembangan karir yang jelas, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Selain itu, perusahaan juga perlu mengatasi tantangan seperti kurangnya dukungan manajemen dan mengelola beban kerja dengan efektif.

Temuan penelitian ini memberikan kontribusi pada pemahaman tentang motivasi dan kinerja di industri kecantikan. Implikasinya tidak hanya berlaku bagi JovanBeauty, tetapi juga dapat memberikan wawasan bagi perusahaan serupa dalam meningkatkan motivasi karyawan dan mencapai keunggulan kompetitif. Penelitian selanjutnya dapat melihat faktor-faktor motivasi tambahan dan dampak jangka panjang motivasi terhadap keterlibatan karyawan dan hasil organisasi.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi karyawan berperan penting dalam meningkatkan kinerja di JovanBeauty. Faktor-faktor motivasi utama meliputi pengakuan dan apresiasi terhadap prestasi karyawan, peluang pengembangan karir, dan lingkungan kerja yang positif dan inklusif. Tantangan seperti kurangnya dukungan manajemen dan kelelahan kerja juga mempengaruhi motivasi karyawan. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah JovanBeauty perlu fokus pada

peningkatan motivasi karyawan melalui pengakuan, apresiasi, pengembangan karir, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Penelitian ini memberikan kontribusi pada pemahaman tentang motivasi dan kinerja di industri kecantikan, dan dapat memberikan wawasan bagi perusahaan serupa dalam meningkatkan motivasi karyawan. Penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi faktor-faktor motivasi tambahan dan dampak jangka panjang motivasi terhadap keterlibatan karyawan dan hasil organisasi. Dengan memahami motivasi karyawan dengan lebih baik, perusahaan dapat mengimplementasikan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan organisasi secara efektif.

Daftar Referensi

- Aguinis, H. (2019). *Performance management*. Pearson Education.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation. *American Psychologist*, 57(9), 705-717.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- Pink, D. H. (2009). *Drive: The surprising truth about what motivates us*. Riverhead Books.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
- Saks, A. M. (2020). Antecedents and consequences of employee engagement revisited. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 7(3), 289-316
- Vallerand, R. J., & Ratelle, C. F. (2002). Intrinsic and extrinsic motivation: A hierarchical model. In E. L. Deci & R. M. Ryan (Eds.), *Handbook of self-determination research* (pp. 37-63). The University of Rochester Press.
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. *Research in Organizational Behavior*, 18, 1-74.