

Motivasi Kerja Karyawan PT Abdi Wibawa Press Medan

Benny Benny¹, Ngajudin Nugroho^{2,*}, Fauzi Akbar Maulana Hutabarat², Supriyanto³, Arwin Arwin¹

¹Manajemen Perusahaan, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia

²Manajemen Pemasaran, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia

³Administrasi Bisnis, Politeknik LP3I Medan, Medan, Indonesia

Email: ^{2,*}ngajudinnugroho.cendana@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa motivasi kerja karyawan pada PT Abdi Wibawa Press Medan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif deskriptif. Populasi merupakan karyawan di PT Abdi Wibawa Press Medan yang berjumlah 30 orang dan sampel penelitian sebanyak 3 orang. Kriteria yang dipilih yaitu karyawan yang bekerja lebih dari 3 tahun di bagian staff marketing, staff kasir dan staff biasa pada PT. Abdi Wibawa Press karena dianggap mereka lebih mengetahui tentang motivasi yang diterapkan dalam perusahaan karena mereka bekerja lebih dari 3 tahun di perusahaan tersebut. Metode analisis data yang digunakan terdiri dari reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Pada hasil wawancara diperoleh Motivasi Langsung (*Direction motivation*) karyawan menyatakan bahwa mereka tidak rutin bahkan jarang memperoleh pujian dan kenaikan gaji dari pimpinan atau atasan. Motivasi Tidak Langsung (*Indirection motivation*) karyawan menyatakan bahwa fasilitas yang disediakan oleh perusahaan sangat membantu mereka dalam melakukan pekerjaan

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Sumber Daya Manusia, Karyawan, *Direct Motivation*, *Indirect Motivation*

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya yang memiliki peran aktif bagi perkembangan perusahaan dibandingkan dengan sumber daya lainnya [1]. Saat ini sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang tergolong penting dan perlu dikembangkan dalam suatu organisasi maupun perusahaan karena sumber daya manusia merupakan tonggak utama sebagai salah satu hal yang dapat mendukung dan memberikan kemajuan di sebuah perusahaan maupun organisasi. Sumber daya manusia yang erat kaitannya dengan tenaga kerja ataupun karyawan dapat dikembangkan dengan cara memberikan motivasi kerja sebagai salah satu hal yang dapat membantu mengembangkan perusahaan. Oleh karena hal itu, dalam meningkatkan potensi serta mutu sumber daya manusia perusahaan harus memperhatikan motivasi kerja sebagai cara peningkatan potensi sumber daya manusia. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi [2]. Motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Ada dua metode motivasi yaitu motivasi langsung (*Direction Motivation*) adalah motivasi (materiil dan non material) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi siftnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan, dan bonus. Motivasi tidak langsung (*Indirect Motivation*) adalah motivasi yang diberikan merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah seseorang atau kelancaran tugas sehingga seseorang betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya [3]. Triton menyatakan bahwa motivasi merupakan bagian dari pengembangan pribadi sangat penting. Hampir seluruh dunia dan para pemimpin nasional memiliki kemampuan yang tinggi untuk membakar motivasi [1].

Di PT. Abdi Wibawa Press Medan merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang percetakan koran Xun Bao atau koran berbahasa Mandarin, Beberapa bulan belakangan terdapat beberapa gejala yang terjadi pada beberapa karyawan seperti kurangnya semangat kerja karyawan, dimana karyawan menjadi lebih sering telat, meminta cuti, pekerjaan yang tidak diselesaikan tepat waktu. Fenomena tersebut mencerminkan penurunan motivasi kerja karyawan dengan pekerjaannya

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Metode Penelitian

Peneliti menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian dengan pendekatan kualitatif menekankan analisis proses dari proses berpikir secara induktif yang berkaitan dengan dinamika hubungan antarfenomena yang diamati, dan senantiasa menggunakan logika ilmiah. Penelitian kualitatif bertujuan mengembangkan konsep sensitivitas pada masalah yang dihadapi, menerangkan realitas yang berkaitan dengan penelusuran teori dari bawah (*grounded theory*) dan mengembangkan pemahaman akan satu atau lebih dari fenomena yang dihadapi [6].

2.2 Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono [7], bahwa pengumpulan data diperoleh dari observasi, wawancara, dokumentasi dan triangulasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan wawancara dan dokumentasi, yaitu:

- a. Wawancara, menurut wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara (interview) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (interviewee) untuk memberikan jawaban atas pertanyaan yang diberikan [8]. Objek penelitian ini menggunakan teknik wawancara terstruktur. Dimana wawancara terstruktur merupakan dalam melakukan wawancara, pengumpul data telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternatif jawabannya pun telah disiapkan. Dengan wawancara terstruktur ini, setiap responden diberi pertanyaan yang sama, dan pengumpul data mencatatnya .
- b. Dokumentasi, menurut Sugiyono [7] merupakan catatan peristiwa yang berlalu berbentuk gambar, foto, sketsa dan lain-lain. Dokumentasi merupakan pelengkap dari pengguna metode observasi dan wawancara. Objek penelitian ini dokumentasi sebagai pendukung mengenai hasil penelitian observasi dan wawancara pada karyawan PT Abdi Wibawa Press Medan agar semakin akurat.

2.3 Sampel Penelitian

Sugiyono menjelaskan bahwa dalam penelitian kualitatif, teknik sampling yang sering digunakan adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu [9]. Sampel dalam penelitian ini adalah 3 orang karyawan, pertimbangan dalam menentukan sampel adalah karyawan yang telah bekerja lebih dari 3 tahun, karena merekalah orang yang paling mengetahui masalah motivasi kerja karyawan di PT Abdi Wibawa Press

2.4 Metode Analisis Data

Menurut Susan Stainback dalam Sugiyono [7], mengatakan bahwa analisis data merupakan hal yang kritis dalam proses penelitian kualitatif. Analisis digunakan untuk memahami hubungan dan konsep dalam data sehingga hipotesis dapat dikembangkan dan dievaluasi. Metode analisa dalam penelitian ini menggunakan model analisa Miles dan Huberman yang terdiri dari 3 tahap yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi [8]:

a. Reduksi Data

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Seperti telah dikemukakan, makin lama peneliti ke lapangan, maka jumlah data akan semakin banyak, kompleks dan rumit. Untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu.

c. Penyajian Data

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart*, dan sejenisnya. Dalam hal ini Miles dan Huberman menyatakan yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.

d. Conclusion Drawing/Verification

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles and Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya [7].

2.5 Kredibilitas Data

Menurut Sugiyono [7], uji keabsahan data dalam penelitian ini meliputi :, dilakukan dengan beberapa teknik, yaitu :

- a. Perpanjangan pengamatan, untuk menguji kredibilitas data penelitian ini, sebaiknya difokuskan pada pengujian terhadap data yang telah diperoleh, apakah data yang diperoleh itu setelah dicek kembali ke lapangan benar atau tidak, berubah atau tidak. Bila setelah dicek kembali ke lapangan data sudah benar berarti kredibel, maka waktu perpanjangan pengamatan dapat diakhiri.
- b. Meningkatkan ketekunan berarti melakukan pengamatan secara lebih cermat dan berkesinambungan. Dengan cara tersebut, maka kepastian data dan urutan peristiwa akan dapat direkam secara pasti dan sistematis.
- c. Triangulasi, sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Terdapat beberapa jenis dari triangulasi, yaitu:
 1. Triangulasi sumber, untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data yang diperoleh melalui beberapa sumber.
 2. Triangulasi teknik, teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.
 3. Triangulasi waktu, dilakukan dengan cara melakukan pengecekan dengan wawancara, observasi atau teknik lain dalam waktu atau situasi yang berbeda.
- d. Analisis kasus negatif adalah kasus yang tidak sesuai atau berbeda dengan hasil penelitian hingga pada saat tertentu.
- e. Menggunakan bahan referensi adalah adanya pendukung untuk membuktikan data yang telah ditemukan oleh peneliti.
- f. Mengadakan membercheck adalah proses pengecekan data yang diperoleh peneliti kepada pemberi data. Tujuannya adalah untuk mengetahui seberapa jauh data yang diperoleh sesuai dengan apa yang diberikan oleh pemberi data.

- g. Uji kredibilitas data yang digunakan penulis menggunakan triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data yang diperoleh melalui beberapa sumber.

2.6 Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa Latin, yang berarti motif kekuasaan. Motivasi hanya diberikan kepada manusia, terutama untuk bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana mendorong bawahan semangat, sehingga mereka akan bekerja keras untuk memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mencapai tujuan perusahaan [3].

2.7 Jenis-jenis Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan terdapat dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif:

Motivasi Positif maksudnya manager memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi yang positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena pada umumnya manusia senang menerima sesuatu yang baik. Motivasi negatif maksudnya manager memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini, semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik. Motivasi negatif merupakan suatu dorongan untuk bekerja yang didasarkan karena adanya rasa takut dan tekanan dari luar, sehingga motivasi negatif tumbuh akibat ancaman dan paksaan. Motivasi negatif tidak menjamin peningkatan prestasi, motivasi ini dilakukan agar karyawan berusaha untuk menghindarinya. Dengan demikian akan timbul dorongan dalam diri karyawan tersebut untuk bekerja sebaik-baiknya supaya terhindar dari hukuman. Tetapi hendaknya pemberian motivasi ini dilakukan dengan tepat dan wajar [4].

2.8 Teori-teori Motivasi Kerja

Terdapat beberapa teori motivasi kerja menurut [5] yaitu:

a. Teori Kebutuhan.

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri, seperti kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan untuk merasa memiliki, kebutuhan akan harga diri dan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri.

b. Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) dari Alderfer

Teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yaitu: Kebutuhan yang berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernapas, gaji, keamanan kondisi kerja, fringe benefits. Kemudian kebutuhan interpersonal yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja. Terakhir yaitu kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

c. Teori Insting

Teori ini timbul berdasarkan teori evaluasi Charles Darwin. Darwin berpendapat bahwa tindakan yang intelligent merupakan refleksi dan instingtif yang diwariskan. Oleh karena itu, tidak semua tingkah laku dapat direncanakan sebelumnya dan dikontrol oleh pikiran.

d. Teori Drive

Konsep drive menjadi konsep yang tersohor dalam bidang motivasi sampai tahun 1918. Woodworth menggunakan konsep tersebut sebagai energi yang mendorong organisasi untuk melakukan suatu tindakan. Kata drive dijelaskan sebagai aspek motivasi dari tubuh yang tidak seimbang. Misalnya, kekurangan makanan mengakibatkan berjuang untuk memuaskan kebutuhannya agar kembali menjadi seimbang. Motivasi didefinisikan sebagai suatu dorongan yang membangkitkan untuk keluar dari keseimbangan atau tekanan.

e. Teori Lapangan

Teori lapangan merupakan konsep dari Kurt Lewin. Teori ini merupakan pendekatan kognitif untuk mempelajari perilaku dan motivasi. Teori lapangan lebih memfokuskan pada pikiran nyata seorang pegawai ketimbang pada insting atau habit. Kurt Lewin berpendapat bahwa perilaku merupakan suatu fungsi dari lapangan pada momen waktu. Kurt Lewin juga percaya pada pendapat para ahli psikologi Gestalt yang mengemukakan bahwa perilaku itu merupakan fungsi dari seorang pegawai dengan lingkungannya.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data wawancara, penulis melakukan kredibilitas data terlebih dahulu menggunakan triangulasi sumber, yaitu mengecek jawaban dari berbagai sumber sehingga penulis memperoleh kesimpulan wawancara sebagai berikut:

- Fasilitas-fasilitas yang disediakan oleh perusahaan sangat membantu karyawan dalam menjalankan aktifitas di kantor, sehingga membuat karyawan merasa sangat terbantu.
- Suasana di dalam perusahaan nyaman dan bahkan ada karyawan yang mengatakan tempatnya membuat suasana hati menjadi tenang.
- Sikap rekan kerja sangat toleran dan bahkan ada beberapa yang mengatakan antar sesama rekan kerja dapat berhubungan baik dan bekerja sama.

- d. Perusahaan menyediakan fasilitas yang membuat karyawan cukup termotivasi dalam melakukan pekerjaannya seperti adanya fasilitas berupa Ac atau ruangan pendingin, printer, meja kantor yang nyaman, alat tulis menulis, WiFi dan lain sebagainya.
- e. Pimpinan terhadap karyawannya bersikap biasa-biasa saja, bahkan ada karyawan yang mengatakan pimpinan atau atasan mereka yang kurang bersahabat.
- f. Pimpinan atau atasan jarang memberikan pujian malah terkesan tidak pernah, hal ini cukup mencolok ketika dilontarkan oleh karyawan.
- g. Adanya bonus apabila karyawan mencapai target, tidak hanya gaji saja yang diberikan, namun juga berupa bonus.
- h. Karyawan hanya mendapat bonus dan fasilitas dari perusahaan.
- i. Karyawan menerima gaji yang tidak terlalu tinggi, namun juga tidak terlalu rendah. Namun, ada karyawan yang mengatakan terkadang tidak mencukupi kebutuhan sehari-hari. Dan tentu saja banyak karyawan yang mengatakan belum cukup puas atas gaji yang diterima.
- j. Karyawan berharap mendapatkan pujian atas target yang telah mereka capai dari atasan dan mendapatkan kenaikan gaji atas kerja keras mereka, sehingga membuat mereka dapat termotivasi.

Hasil wawancara diatas menyatakan kesesuaiannya dengan teori Hasibuan tentang jenis, model dan metode motivasi.

- a. Karyawan merasa kurang termotivasi karena tidak adanya dukungan atau motivasi dari pimpinan atau atasan. Hal ini membuat karyawan merasa tidak dihargai dan kurang termotivasi.
- b. Semua karyawan tidak merasa puas akan gaji yang didapatkan. Karyawan merasa tidak puas dengan gaji yang diberikan karena ada karyawan yang merasa gaji yang diberikan tidak dapat mencukupi dan menutupi kebutuhan sehari-hari. Hal ini juga membuat karyawan merasa kurang termotivasi. Dimana kehilangan metode motivasi langsung yang harusnya diberikan kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasan.
- c. Metode motivasi tidak langsung telah diperoleh oleh para karyawan di PT. Abdi Wibawa Press. Terbukti dengan adanya fasilitas yang cukup nyaman diberikan oleh perusahaan. Tidak hanya itu saja namun karyawan juga mendapatkan kenyamanan dan suasana kerja yang nyaman bersama dengan rekan kerja yang dapat diajak kerja sama dan bahkan juga saling bertoleransi.
- d. Karyawan PT Abdi Wibawa Press merasa motivasi langsung mereka masih belum terpenuhi. Dikarenakan penghargaan yang sifatnya khusus seperti pujian belum diberikan dari atasan hanya diberikan berupa tunjangan berupa bonus apabila mencapai target.

4. KESIMPULAN

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisa motivasi kerja karyawan pada PT Abdi Wibawa Press Medan. Dari hasil pembahasan diketahui bahwa Motivasi kerja karyawan di PT Abdi Wibawa Press dengan berpedoman pada teori Hasibuan [3] menjelaskan ada dua metode motivasi yaitu: (1) Motivasi Langsung (*Direction motivation*), Karyawan menyatakan bahwa mereka tidak rutin bahkan jarang memperoleh pujian dan kenaikan gaji dari pimpinan atau atasan. Bahkan tidak jarang atasan atau pimpinan bersikap tidak bersahabat terhadap para karyawan; (2) Motivasi Tidak Langsung (*Indirection motivation*), Karyawan menyatakan bahwa fasilitas yang disediakan oleh perusahaan sangat membantu mereka dalam melakukan pekerjaan, suasana pekerjaan di perusahaan juga sangat nyaman, sikap rekan kerja yang penuh dengan toleransi dan dapat bekerja sama sangat bagus. Perusahaan memberikan fasilitas yang cukup lengkap seperti transportasi, pendingin ruangan, printer, komputer dan fasilitas lainnya.

REFERENCES

- [1] N. Nugroho, E. Chua, A. Arwin, W. P. Han, and W. Wilinny, "Analisis Motivasi Kerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Global Mitra Prima," *J. Ilm. KOHESI*, vol. 3, no. 3, 2019.
- [2] D. Anggraini, "Relasi Kompensasi dengan Produktivitas kerja Studi Kasus PT. Asuransi Jiwasraya (Persero)," *BISMA Cendekia*, vol. 1, no. September, pp. 15–22, 2020.
- [3] M. S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- [4] A. AKBAR and M. JACKSON, "PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PT. BANK CENTRAL ASIA CABANG GOLDEN TRADE MEDAN," *J. Ilm. SIMANTEK*, vol. 3, no. 1, 2019.
- [5] A. P. Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama, 2017.
- [6] W. P. Han, E. Erviriani, A. R. A. Siregar, I. Ivone, and L. Lisa, "Analisis Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan di Sekolah EN Mandarin – Medan," *J. Ilm. MAKSITEK*, vol. 4, no. 2, 2019.
- [7] P. D. Sugiyono, "Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D," *Penerbit CV. Alf. Bandung*, 2018.
- [8] F. A. M. Hutabarat and N. Nugroho, "Analisis Promosi Penjualan Sepeda Motor di Medan (Studi Kasus pada PT Daya Anugerah Motor)," vol. 1, no. September, pp. 35–40, 2020.
- [9] W. Wilinny, C. Halim, S. Sutarno, N. Nugroho, and F. A. M. Hutabarat, "Analisis Komunikasi Di PT. Asuransi Buana Independent Medan," *J. Ilm. Simantek*, vol. 3, no. 1, 2019.