

Analisis Motivasi Kinerja Karyawan PT. Kelola Mina Laut Gresik

Robi'atul Adawiyah, Aries Kurniawan

Universitas Muhammadiyah Gresik
adawiyahrobiatul909@gmail.com , ariesaja@umg.ac.id

ABSTRACT

This research aims to analyze the motivational factors that influence employee performance at PT Kelola Mina Laut Gresik. The research method uses a qualitative approach with data collection through interviews. The research sample consisted of 20 respondents who were employees from various company divisions. The analysis results show that intrinsic motivation, such as recognition, responsibility, and opportunities for development, has a significant positive impact on employee performance. Apart from that, extrinsic factors such as financial incentives and work environment also have a strong influence on performance. These findings illustrate the importance of paying attention to aspects of intrinsic and extrinsic motivation in improving employee performance at PT Kelola Mina Laut Gresik. The practical implication of this research is the need for companies to pay attention to the recognition system for achievements, provide appropriate incentives, and create a work environment that supports employee development. This research contributes to company management in designing more effective motivation strategies to improve employee performance, which in turn can have a positive impact on productivity and work quality at PT Kelola Mina Laut Gresik.

Keywords: Employee Motivation, Company Performance, Motivational Factors

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor motivasi yang memengaruhi kinerja karyawan di PT Kelola Mina Laut Gresik. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan pengumpulan data melalui wawancara. Sampel penelitian terdiri dari 20 responden yang merupakan karyawan dari berbagai divisi perusahaan. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi intrinsik, seperti pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan berkembang, memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, faktor ekstrinsik seperti insentif finansial dan lingkungan kerja juga memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja. Temuan ini menggambarkan pentingnya memperhatikan aspek motivasi intrinsik dan ekstrinsik dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Kelola Mina Laut Gresik. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya perusahaan untuk memperhatikan sistem pengakuan atas prestasi, memberikan insentif yang sesuai, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan karyawan. Penelitian ini memberikan kontribusi bagi manajemen perusahaan dalam merancang strategi motivasi yang lebih efektif guna meningkatkan kinerja karyawan, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada produktivitas dan kualitas kerja di PT Kelola Mina Laut Gresik.

Kata kunci: Motivasi Karyawan, Kinerja Perusahaan, Faktor Motivasi

PENDAHULUAN

Dunia usaha menghadapi persaingan yang semakin ketat, pengusaha perlu menjalankan usahanya dengan sebaik-baiknya agar dapat menghasilkan produk yang berdaya saing, baik barang maupun jasa. Dalam hal ini diperlukan kerja sama tim yang baik dalam organisasi untuk mencapai kesuksesan bisnis. Oleh karena itu harus terjalin hubungan baik antar seluruh sumber daya manusia dalam satu perusahaan.

Suatu perusahaan dapat beroperasi dengan baik jika kinerja karyawannya baik, kinerja karyawan yang buruk berpotensi lebih besar untuk merugikan suatu perusahaan. Semakin besar suatu perusahaan semakin besar juga timbulnya permasalahan karyawan, banyak dari permasalahan karyawan ini bergantung pada keberagaman karyawan dimana pekerja tersebut berasal (Zuanda Pratama Harahap & Nugroho, 2021). Apalagi banyak karyawan yang sadar akan hak-haknya, akan bertambah banyak pula permasalahan yang sering terjadi, begitu juga dengan beragamnya nilai-nilai yang dianut oleh karyawan, maka akan semakin berkembang pula konflik-konflik yang akhirnya menimbulkan stres kerja (Siemin Ciamas, 2019).

Mengingat setiap orang di perusahaan memiliki latar belakang yang berbeda-beda, maka perlu memahami kebutuhan dan harapan karyawan, bakat keterampilan apa yang mereka miliki, serta rencana apa yang mereka miliki dimasa depan. Jika perusahaan dapat mengetahui hal tersebut, maka akan lebih mudah untuk menempatkan karyawan pada posisi yang optimal untuk meningkatkan motivasinya. Tentu saja upaya untuk memahami kebutuhan karyawan harus dibarengi dengan pengembangan kebijakan dan prosedur kerja perusahaan yang efektif. Untuk mencapai hal tersebut tentu bukan perkara mudah, namun memerlukan usaha keras dan komitmen serius dari pihak manajemen.

Seperti sama halnya yang sedang terjadi di PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang, menurut penelitian telah ditemukan bahwa stres kerja berdampak negatif terhadap prestasi kerja dan motivasi kerja berdampak positif (Aldi, 2019). Kemudian pengaruh motivasi kerja juga terjadi pada nelayan yang mengolah ikan di Kabupaten Tangerang, peneliti telah menemukan adanya produksi bersih dan motivasi kerja pengolah ikan mempunyai pengaruh positif langsung terhadap efektivitas konservasi lingkungan (Sipahutar, 2020).

PT Kelola Mina Laut didirikan pada tahun 1994 dan telah melayani pertanyaan pembeli di empat benua, termasuk Jepang, Taiwan, Cina, Korea Selatan, Amerika Serikat, Eropa, dan Timur Tengah. Volume pengiriman rata-rata per bulan 20-50 kontainer. Bahan baku produksi disediakan oleh 100 usaha kecil dan menengah (pengumpul). PT Kelola Mina Laut memproduksi berbagai produk makanan laut dan sayuran seperti edamame dan ubi jalar, produk olahan seperti ikan beku dan berbagai produk seperti gurita, cumi-cumi, tuna, *mackarel*, kakap, dan kerang. Saat ini kebutuhan ikan beku tuna, *mackarel* dan produk lainnya mencapai 5.000 ton per tahun. Selain itu, perseroan juga memenuhi kebutuhan produk udang beku dengan kapasitas produksi tahunan sebesar 2000 ton. Perusahaan ini

membawahi 32 pabrik pengolahan yang berlokasi di Jawa, Madura. Dan beberapa pulau lain di Indonesia. Merupakan pabrik yang mengolah berbagai jenis ikan laut, edamame, ubi, kamaboko, dan lain-lain.

PT Kelola Mina Laut Gresik sebagai entitas bisnis yang berkembang pesat di sektor industri memiliki peran yang penting dalam ekonomi regional. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan strategisnya sangat tergantung pada kualitas kinerja karyawan. Sebagai *asset* utama perusahaan, karyawan menjadi tulang punggung yang mendukung operasional, inovasi, dan pencapaian target yang telah ditetapkan.

Dalam konteks ini, motivasi karyawan menjadi salah satu faktor kunci yang secara langsung memengaruhi kualitas serta produktivitas kerja. Analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan menjadi penting untuk dipahami dalam rangka meningkatkan kinerja individu maupun keseluruhan organisasi. PT Kelola Mina Laut Gresik memahami pentingnya peran motivasi dalam mendukung kemajuan karyawan dan keberhasilan perusahaan, oleh karena itu, penelitian mengenai analisis motivasi kinerja karyawan menjadi relevan dan penting untuk dilakukan (Ratih Dewi Wulandari, 2020).

Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi karyawan tidak hanya bersifat internal, seperti kebutuhan pribadi dan aspirasi karier, tetapi juga terkait dengan lingkungan kerja, sistem insentif, dan pengakuan atas prestasi. Oleh karena itu, untuk memahami secara komprehensif motivasi karyawan, perlu dilakukan analisis mendalam yang melibatkan berbagai variabel dan aspek yang terkait (Noor Hidayati Fakultas Ekonomi, 2017).

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis menyeluruh terhadap faktor-faktor motivasi yang memengaruhi kinerja karyawan di PT Kelola Mina Laut Gresik. Melalui pendekatan kualitatif, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana faktor-faktor motivasi intrinsik dan ekstrinsik berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan bagi perusahaan untuk merancang strategi motivasi yang lebih efektif, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada produktivitas, inovasi, dan kualitas kerja di PT Kelola Mina Laut Gresik (Uin & Banjarmasin, 2018).

METODE PENELITIAN

1. Pemilihan Responden (Magister, 2023):

- Proses pemilihan responden dilakukan dengan mempertimbangkan variasi posisi, pengalaman kerja, dan latar belakang karyawan di berbagai divisi PT Kelola Mina Laut Gresik. Dalam upaya mendapatkan informasi yang komprehensif, dipilihlah responden yang mewakili

beragam tingkatan jabatan, mulai dari level manajerial hingga operasional.

2. Pembuatan Panduan Wawancara (Hansen, 2020):

- Panduan wawancara disusun berdasarkan literatur terkait tentang motivasi kerja dan kinerja karyawan. Fokus pada aspek-aspek motivasi intrinsik dan ekstrinsik, seperti pengakuan, insentif, kepuasan kerja, tanggung jawab, dan kesempatan berkembang. Panduan ini digunakan sebagai landasan untuk mengarahkan percakapan selama proses wawancara.

3. Pelaksanaan Wawancara (Hansen, 2020):

- Wawancara dilakukan secara langsung oleh peneliti dengan pendekatan yang terstruktur namun tetap memberikan ruang bagi fleksibilitas dalam percakapan. Dilakukan satu-satu dengan setiap responden, berfokus pada pertanyaan terkait motivasi kerja dan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mereka.
- Durasi wawancara disesuaikan dengan kompleksitas tanggapan dan kebutuhan untuk mendapatkan informasi yang detail dan komprehensif.

4. Analisis Data (Ardiasnyah, 2023):

- Setiap wawancara direkam atau dicatat dengan izin responden untuk memastikan ketepatan informasi yang didapatkan. Selanjutnya, data dari wawancara dianalisis dengan pendekatan kualitatif.
- Pengkodean dilakukan untuk mengidentifikasi pola-pola umum dan tema-tema yang muncul dari tanggapan responden terkait motivasi dan kinerja. Data kemudian diklasifikasikan untuk memahami perbedaan dan kesamaan pandangan antara berbagai responden.

5. Penarikan Kesimpulan:

- Hasil dari analisis wawancara digunakan untuk menarik kesimpulan yang menyeluruh terkait faktor-faktor motivasi yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Kelola Mina Laut Gresik.
- Temuan dari wawancara dikaitkan dengan teori-teori motivasi dan kinerja kerja yang ada untuk menghasilkan pemahaman yang lebih dalam tentang dinamika motivasi dalam konteks organisasi.

6. Validitas dan Reliabilitas:

- Upaya untuk meningkatkan validitas dan reliabilitas data dilakukan dengan mengonfirmasi hasil wawancara kembali kepada responden, melakukan triangulasi data dengan data lain seperti survei atau

observasi, serta melibatkan lebih dari satu peneliti untuk menganalisis dan memverifikasi hasil.

Metode kualitatif wawancara ini diharapkan mampu memberikan wawasan yang mendalam tentang persepsi, motivasi, dan pengalaman karyawan PT Kelola Mina Laut Gresik dalam konteks kinerja mereka. Dengan demikian, data yang dihasilkan dapat menjadi dasar yang kuat bagi rekomendasi dan strategi yang lebih tepat guna untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan Analisis Motivasi Kinerja Karyawan di PT Kelola Mina Laut Gresik:

1. Faktor Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik:

Penelitian ini mengidentifikasi faktor motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor intrinsik, seperti pengakuan atas prestasi, kesempatan untuk berkembang, dan tanggung jawab, ternyata memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi karyawan. Begitu pula dengan faktor ekstrinsik seperti insentif finansial, keamanan pekerjaan, dan lingkungan kerja yang kondusif.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan:

Temuan dari penelitian menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi berkaitan erat dengan kinerja karyawan yang lebih baik. Karyawan yang merasa diakui, memiliki kesempatan untuk berkembang, dan merasa tanggung jawab terhadap pekerjaan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal.

3. Hubungan antara Motivasi dan Produktivitas:

Analisis menunjukkan bahwa tingkat motivasi yang tinggi berkorelasi positif dengan produktivitas kerja. Karyawan yang merasa termotivasi cenderung lebih berdedikasi dalam menyelesaikan tugas, berinovasi, dan berkontribusi lebih aktif dalam pencapaian tujuan perusahaan.

4. Relevansi Temuan dengan Konteks Organisasi:

Dalam konteks PT Kelola Mina Laut Gresik, temuan ini memiliki implikasi penting. Upaya untuk meningkatkan motivasi karyawan, baik melalui pengakuan atas prestasi, pengembangan karier, maupun penyediaan insentif yang sesuai, dapat meningkatkan kinerja individu dan secara keseluruhan memperkuat produktivitas perusahaan.

5. Implikasi Manajerial:

Temuan ini memberikan pandangan yang jelas bagi manajemen perusahaan untuk merancang strategi motivasi yang lebih efektif. Ini bisa termasuk pengembangan program penghargaan dan pengakuan karyawan, penyediaan peluang pengembangan karier yang lebih jelas, serta pembenahan sistem insentif yang dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan.

6. Keterbatasan Penelitian dan Rekomendasi untuk Penelitian Lanjutan:

Penting untuk diakui bahwa penelitian ini memiliki keterbatasan, seperti ukuran sampel yang mungkin tidak mencakup seluruh spektrum karyawan di PT Kelola Mina Laut Gresik. Oleh karena itu, rekomendasi untuk penelitian lanjutan mencakup penggunaan sampel yang lebih representatif dan meluas serta inklusi variabel lain yang mungkin memiliki dampak terhadap motivasi karyawan.

7. Kesimpulan dan Penerapan Praktis:

Dalam kesimpulannya, penelitian ini menekankan pentingnya faktor motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Kelola Mina Laut Gresik. Penerapan temuan ini secara praktis dapat membantu perusahaan dalam merancang kebijakan yang lebih tepat guna untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, sehingga berdampak positif pada pencapaian tujuan perusahaan.

Pembahasan ini memberikan gambaran yang komprehensif tentang temuan dalam analisis motivasi kinerja karyawan di PT Kelola Mina Laut Gresik serta implikasinya bagi perusahaan dan manajemen. Dengan memahami faktor-faktor motivasi yang efektif, perusahaan dapat mengarahkan upaya mereka untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan secara lebih terarah dan efisien.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam kesimpulan yang komprehensif, analisis terhadap motivasi kinerja karyawan di PT Kelola Mina Laut Gresik telah mengungkapkan pentingnya faktor-faktor motivasi intrinsik dan ekstrinsik dalam memengaruhi kualitas kinerja individu dan keseluruhan perusahaan. Temuan dari penelitian ini secara konsisten menyoroti peran penting pengakuan atas prestasi, kesempatan berkembang, dan tanggung jawab dalam meningkatkan motivasi karyawan. Begitu juga dengan faktor ekstrinsik seperti insentif finansial, keamanan pekerjaan, dan lingkungan kerja yang mendukung juga memiliki peranan signifikan.

Keterkaitan erat antara motivasi yang tinggi dengan kinerja yang optimal telah terbukti dalam analisis ini. Karyawan yang merasa terdorong oleh faktor-faktor motivasi yang disebutkan cenderung menunjukkan dedikasi yang lebih tinggi dalam

pekerjaan mereka, yang berimplikasi pada peningkatan produktivitas dan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Relevansi temuan ini tidak hanya sebatas pada tingkat individu, melainkan juga membawa implikasi penting bagi manajemen perusahaan. Menerjemahkan temuan ini ke dalam strategi praktis, seperti pengembangan program penghargaan, peluang pengembangan karier yang jelas, dan sistem insentif yang lebih tepat, dapat menjadi langkah kunci dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan di PT Kelola Mina Laut Gresik.

Kesimpulannya, penelitian ini menegaskan bahwa pemahaman mendalam tentang motivasi karyawan memiliki dampak yang signifikan bagi perusahaan. Rekomendasi untuk penelitian lanjutan untuk memperluas sampel dan variabel yang dipertimbangkan merupakan langkah penting dalam memperdalam wawasan mengenai dinamika motivasi karyawan. Dengan memanfaatkan temuan ini secara bijak, perusahaan dapat mengarahkan upaya mereka untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih memotivasi, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan kesuksesan jangka panjang PT Kelola Mina Laut Gresik.

SARAN

Berikut adalah beberapa saran berdasarkan pembahasan mengenai analisis motivasi kinerja karyawan di PT Kelola Mina Laut Gresik:

1. Implementasi Program Pengakuan dan Penghargaan:

Perusahaan dapat merancang program pengakuan yang lebih terstruktur dan terencana atas prestasi karyawan. Penghargaan ini tidak hanya bersifat finansial tetapi juga non-finansial, seperti apresiasi publik, sertifikat penghargaan, atau kesempatan untuk mendapatkan pelatihan tambahan. Hal ini akan memberikan dorongan positif bagi karyawan dan meningkatkan motivasi mereka untuk berkinerja lebih baik.

2. Penyediaan Peluang Pengembangan Karier yang Jelas:

Menyediakan jalur pengembangan karier yang jelas dan terstruktur akan menjadi insentif bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Program pelatihan, *mentoring*, atau rencana karier yang terdefinisi dapat membantu karyawan melihat jangkauan karier mereka di perusahaan dan meningkatkan motivasi mereka untuk berkembang.

3. Pemantapan Sistem Insentif yang Adaptif:

Melakukan peninjauan ulang terhadap sistem insentif yang ada untuk memastikan bahwa insentif yang diberikan sesuai dengan pencapaian kinerja dan memberikan motivasi yang tepat. Insentif bisa berupa bonus, tunjangan, atau promosi yang berdasarkan pencapaian kinerja yang nyata.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldi, Y., Susanti, F., Tinggi, S., Eknomi, I., & Kbp, ". (2019). *PENGARUH STRESS KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. FRISIAN FLAG INDONESIA WILAYAH PADANG.*
- Ardiasnyah, R. & J. M. S. (2023). TEKNIK PENGUMPULAN DATA DAN INSTRUMEN PENELITIAN ILMIAH PENDIDIKAN PADA PENDEKATAN KUALITATIF DAN KUANTITATIF. *Jurnal Pendidikan Islam.*
- Hansen, S. (2020). Investigasi Teknik Wawancara dalam Penelitian Kualitatif Manajemen Konstruksi. *Jurnal Teknik Sipil*, 27(3), 283. <https://doi.org/10.5614/jts.2020.27.3.10>
- Magister, M. W., Pendidikan, A., Kristen, U., & Wacana, S. (2023). *Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method).*
- Motivasi Kerja Karyawan di Fawas Jaya Medan Zuanda Pratama Harahap, A. C., & Nugroho, N. (2021). *Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI) P a g e / 507.* <http://prosiding.seminar-id.com/index.php/sensasi/issue/archive>
- Noor Hidayati Fakultas Ekonomi, S., Proklamasi, U., & Antonius Ermiyanto Taman Wisata Candi Prambanan, Y. P. (2017). ANALISIS FAKTOR MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIASI. *JURNAL MAKSIPRENEUR*, VII(1).
- Ratih Dewi Wulandari. (2020). PERAN KETERIKATAN KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. KELOLA MINA LAUT GRESIK. *Stie Mahardika Surabaya.*
- Siemin Ciamas, E., Friska Siahaan, R. B., & Vincent, W. (2019). *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS) Analisis Stress Kerja Pada PT. Gunung Permata Valasindo Medan.* <https://seminar-id.com/semnas-sainteks2019.html>
- Sipahutar, Y. H., Rahmayanti, H., Achmad, R., Junita Puspa Dewi, I., Suryanto, M., Siregar, A. N., Panjaitan, T. F., Jakarta, N., Tinggi Perikanan, S., & Kelautan dan Perikanan Karawang, P. (2020). *LINGKUNGAN PESISIR DI KABUPATEN TANGERANG.*
- Uin, A. R., & Banjarmasin, A. (2018). *Analisis Data Kualitatif* (Vol. 17, Issue 33).