

Analisis Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan di PT Shafira

NurKholis Romadhoni¹, Naila Fauzia Taufiq², Siti Khotimah³, Aprilya Fitriani⁴

^{1,2,3,4} Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah,
Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Jl. Mataram No.1, Karang Miuwo, Mangli, Kec. Kaliwates, Kabupaten Jember, Jawa Timur 68136
E-mail: kholismadhan@gmail.com, nailafaw911@gmail.com, sahwatiwati9@gmail.com

Abstrak

PT Shafira merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan dan pengelolaan perjalanan ibadah. Motivasi kerja karyawan menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan, terutama dalam meningkatkan kualitas pelayanan kepada jamaah. Penurunan motivasi kerja dapat terlihat dari menurunnya kedisiplinan, kurangnya tanggung jawab, serta rendahnya semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugas. Oleh karena itu, diperlukan upaya perusahaan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan secara optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis upaya peningkatan motivasi kerja karyawan di PT Shafira serta mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, sedangkan analisis data dilakukan melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Berdasarkan hasil penelitian, PT Shafira melakukan berbagai upaya dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui briefing rutin, pelatihan kerja, pemberian bonus pencapaian target, bonus umroh, serta dukungan langsung dari pimpinan perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik yang saling berkaitan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sistem motivasi yang diterapkan PT Shafira berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja, tanggung jawab, dan produktivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Kata kunci: motivasi kerja, karyawan, PT Shafira.

ABSTRACT

PT Shafira is a company engaged in service and management of pilgrimage travel. Employee work motivation is an important factor in supporting the achievement of company goals, particularly in improving the quality of service to pilgrims. A decrease in work motivation can be identified through reduced discipline, lack of responsibility, and low enthusiasm of employees in carrying out their duties. Therefore, companies need to make efforts to optimally improve employee work motivation. This study aims to analyze efforts to improve employee work motivation at PT Shafira and identify the factors that influence employee work motivation. This research uses a qualitative method with a descriptive approach. Data collection techniques were conducted through interviews, observation, and documentation, while data analysis was carried out through data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The results show that PT Shafira implements various efforts to improve employee work motivation, including routine briefings, job training, performance bonus incentives, Umrah bonuses, and direct support from management. The findings indicate that employee motivation is influenced by intrinsic and extrinsic factors that are interrelated in improving employee performance. Thus, it can be concluded that the motivation system implemented at PT Shafira plays an important role in enhancing employees' enthusiasm, responsibility, and productivity in performing their duties.

Keywords: work motivation, employees, PT Shafira.

PENDAHULUAN

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan dalam suatu organisasi. Menurut Saleh dan Utomo (2018), motivasi kerja merupakan dorongan dalam diri seseorang yang memengaruhi keinginan untuk bekerja dan mencapai tujuan tertentu. Dalam dunia kerja, motivasi memiliki peran penting karena dapat membantu karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik (Hasibuan, 2019). Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh faktor internal, seperti kebutuhan dan keinginan pribadi, maupun faktor eksternal seperti lingkungan kerja,

penghargaan, kepemimpinan, dan kesempatan untuk berkembang (Rivai, 2020). Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih disiplin, bertanggung jawab, dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik (Mangkunegara, 2017).

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan produktivitas karyawan (Wibowo, 2021). Peningkatan motivasi kerja dapat dilakukan melalui pemberian penghargaan, pelatihan kerja, lingkungan kerja yang nyaman, serta dukungan dari pimpinan perusahaan (Afandi, 2021). Selain itu, motivasi kerja juga dibedakan menjadi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik (Sutrisno, 2020). Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri individu, seperti rasa tanggung jawab dan keinginan untuk berkembang, sedangkan motivasi ekstrinsik berasal dari faktor luar seperti penghargaan dan lingkungan kerja (Robbins & Judge, 2019). Penelitian sebelumnya lebih banyak membahas motivasi kerja secara umum, sedangkan penelitian mengenai strategi peningkatan motivasi kerja karyawan di PT Shafira masih belum banyak ditemukan.

PT Shafira merupakan salah satu perusahaan yang menerapkan berbagai upaya dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara, perusahaan melaksanakan briefing rutin, memberikan pelatihan kerja, bonus pencapaian target, bonus umroh, serta dukungan langsung dari pimpinan perusahaan. Program tersebut dilakukan untuk menjaga semangat kerja karyawan dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada jamaah. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui upaya perusahaan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan serta mengetahui peran motivasi kerja dalam meningkatkan semangat, tanggung jawab, dan produktivitas kerja karyawan di PT Shafira.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif melalui teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai bahan informasi mengenai pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan serta dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan motivasi kerja dalam organisasi.

METODE

Tahapan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif (Moleong, 2021). Menurut Sugiyono (2022), penelitian kualitatif merupakan penelitian yang digunakan untuk memahami fenomena yang terjadi di lapangan secara mendalam. Pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi dan fakta yang ditemukan selama penelitian berlangsung. Penelitian ini dilakukan di PT Shafira dengan tujuan untuk menganalisis upaya peningkatan motivasi kerja karyawan.

Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh secara langsung melalui wawancara dengan pimpinan dan karyawan PT Shafira serta hasil observasi di lapangan. Penelitian dilakukan dengan mengamati kondisi kerja dan bentuk motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi (Arikunto, 2020). Wawancara dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai bentuk motivasi kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Observasi dilakukan dengan mengamati kondisi lingkungan kerja dan aktivitas karyawan di PT Shafira. Dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan data pendukung berupa foto kegiatan penelitian dan data yang berkaitan dengan penelitian.

Data yang diperoleh kemudian dianalisis melalui tahap reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Huberman, 2019). Reduksi data dilakukan dengan memilih data yang sesuai dengan fokus penelitian. Selanjutnya, data disajikan dalam bentuk uraian deskriptif agar mudah dipahami. Tahap terakhir yaitu penarikan kesimpulan berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh selama proses penelitian berlangsung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan hasil wawancara, PT Shafira melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui briefing rutin, pelatihan kerja, pemberian bonus pencapaian target, bonus umroh, serta dukungan langsung dari pimpinan perusahaan. Program-program tersebut bertujuan untuk menjaga semangat kerja karyawan agar tetap mampu memberikan pelayanan terbaik kepada jamaah. Selain itu, pimpinan juga terus memberikan arahan dan motivasi kepada karyawan agar dapat berkembang serta memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dijalankan.

Salah satu karyawan menyampaikan bahwa briefing rutin yang dilakukan perusahaan membantu meningkatkan semangat kerja dan membuat karyawan lebih memahami tugas yang diberikan.

“Briefing rutin sangat membantu kami untuk lebih semangat bekerja dan memahami target kerja yang harus dicapai setiap harinya.” (Wawancara Karyawan PT Shafira)

Owner PT Shafira juga menyampaikan bahwa pemberian bonus dan dukungan kepada karyawan dilakukan agar karyawan lebih termotivasi dalam bekerja.

“Pemberian bonus dan perhatian kepada karyawan dilakukan agar mereka lebih semangat bekerja dan mampu mencapai target perusahaan.” (Wawancara Owner PT Shafira)

Motivasi kerja yang diterapkan di PT Shafira terdiri dari motivasi material dan non-material. Motivasi material meliputi pemberian bonus pencapaian target dan bonus umroh sebagai bentuk penghargaan atas kinerja karyawan. Sementara itu,

motivasi non-material meliputi briefing rutin, pelatihan kerja, serta arahan dan dukungan langsung dari pimpinan perusahaan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, motivasi kerja di PT Shafira memiliki peran penting dalam meningkatkan semangat, tanggung jawab, dan produktivitas karyawan. Menurut teori, motivasi kerja merupakan dorongan yang muncul dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan dan mencapai tujuan tertentu. Motivasi dapat berasal dari faktor internal maupun eksternal, seperti penghargaan, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kesempatan berkembang.

Sistem motivasi yang diterapkan PT Shafira telah sesuai dengan teori motivasi kerja karena perusahaan memberikan dorongan kerja melalui penghargaan, pelatihan, arahan pimpinan, serta kesempatan bagi karyawan untuk berkembang dan memperoleh pencapaian kerja yang lebih baik. Pemberian bonus dan penghargaan mampu meningkatkan motivasi karyawan untuk mencapai target kerja, sedangkan briefing dan pelatihan membantu karyawan tetap berkembang dan memahami pekerjaannya dengan baik.

Selain itu, dukungan langsung dari pimpinan juga menciptakan hubungan kerja yang positif sehingga karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Strategi motivasi yang diterapkan PT Shafira dinilai efektif karena tidak hanya memberikan penghargaan dalam bentuk materi, tetapi juga membangun hubungan kerja yang positif antara pimpinan dan karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kombinasi motivasi material dan non-material mampu membantu perusahaan dalam meningkatkan kualitas kerja serta produktivitas karyawan secara optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa PT Shafira telah melakukan berbagai upaya dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui briefing rutin, pelatihan kerja, pemberian bonus pencapaian target, bonus umroh, serta dukungan langsung dari pimpinan perusahaan. Upaya tersebut bertujuan untuk menjaga semangat kerja karyawan agar tetap optimal dalam menjalankan tugas dan memberikan pelayanan kepada jamaah.

Motivasi kerja karyawan di PT Shafira dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi ekstrinsik terlihat dari pemberian penghargaan seperti bonus dan pelatihan kerja, sedangkan motivasi intrinsik terlihat dari adanya tanggung jawab, keinginan untuk berkembang, serta dorongan dalam diri karyawan untuk memberikan pelayanan terbaik.

Dengan demikian, sistem motivasi yang diterapkan di PT Shafira telah berjalan dengan cukup baik karena mampu meningkatkan semangat, tanggung jawab, dan produktivitas kerja karyawan. Kombinasi antara motivasi material dan non-material serta dukungan pimpinan perusahaan berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih disampaikan kepada pihak-pihak yang telah mendukung terlaksananya penelitian ini, khususnya kepada pihak PT Shafira yang telah memberikan izin dan kesempatan untuk melakukan penelitian, serta kepada dosen pembimbing yang telah memberikan arahan dan bimbingan dalam penyusunan penelitian ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu hingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Nusa Media.
- Arikunto, S. (2020). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2019). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook*. Sage Publications.
- Moleong, L. J. (2021). *Metodologi penelitian kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior*. Pearson.
- Saleh, A., & Utomo, B. (2018). *Motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Manajemen.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Wibowo. (2021). *Manajemen kinerja*. RajaGrafindo Persada.