Analisis Motivasi Kerja pada Wids Salon Bandung

Adrina Saputri
Universitas Teknologi Digital
adrina10320028@digitechuniversity.ac.id

Abstrak

Tujuan_*Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan. Objek penelitian ini dilakukan di usaha mikro kecil dan menengah UMKM Wids Salon Bandung dengan karyawan berjumlah 4 orang sebagai informan penelitian atau sebagai sampel. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara pada pihak informan dan melakukan studi kepustakaan.*

Desain/Metode_*Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif, yaitu menganalisa data yang diperoleh dari hasil observasi dan wawancara, kemudian dikomparasikan dalam bentuk narasi berdasarkan kombinasi antara teori-teori yang relevan dengan masalah yang diteliti.*

Temuan_*Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan dimensi-dimensi motivasi kerja sangatlah berperan penting untuk meningkatkan motivasi kerja para karyawan Wids Salon Bandung.*

Tipe Penelitian_*Studi Empiris*

Kata Kunci *: Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja, Tingkat Motivasi*

I. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah kekuatan fisik dan kemampuan berpikir individu, yang perilakunya dipengaruhi oleh keturunan dan lingkungan, serta berfungsi berdasarkan keinginan akan kepuasan. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni mengelola suatu hubungan kerja beserta peran agar secara efektif dan efisien berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2013). Peranan sumber daya manusia (SDM) dalam berorganisasi sangatlah penting karena sebagai pengelola organisasi, supaya organisasi tetap berjalan. pengelolaan sebuah perusahaan atau organisasi harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti halnya komitmen, motivasi, pelatihan dan juga pengembangan. Dalam hal ini sumber daya manusia dijadikan manajemen sebagai salah satu indikator penting dalam pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi.

(Hasibuan M. S., 2014) mengatakan bahwa salah satu usaha meningkatkan kinerja perlu dilakukan motivasi kerja. Motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang dapat menggerakkan diri karyawan dengan terarah untuk mencapai tujuan perusahaan. Sikap karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja akan memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Hal ini mengharuskan usaha mikro, kecil ,dan menengah (UMKM) Wids Salon penyedia jasa salon kecantikan mempunyai strategi yang telah disiapkan agar dapat terhindar dari berbagai masalah yang dapat menghambat upaya untuk tercapainya tujuan secara efisien dan efektif.

Tabel 1.1 Pra-Survei

Dimensi	Pernyataan	Ya	Tidak
Need For Achievment (Kebutuhan Berprestasi)	● Perusahaan selalu memberikan penghargaan kepada karyawan teladan		√
	● Memiliki target pencapaian bonus		√
Need For Affiliation (Kebutuhan Akan Kelompok)	● Bekerja Sesuai Jobdesk		√
	● Memiliki hubungan baik dengan sesama karyawan	√	
Need For Power (Kebutuhan Akan Kekuasaan)	● Pimpinan perusahaan senantiasa memperhatikan karyawan yang dipimpinnya	√	
	● Pemberian jabatan secara adil		√

Berdasarkan pada tabel hasil pra survey diatas menunjukan bahwa motivasi kerja yang dimiliki karyawan Wids Salon belum begitu baik ditandai dengan hasil pra-survey kepada karyawan lebih banyak yang menjawab tidak berdasarkan pada penerapan dimensi motivasi kerja pada Wids Salon. Setiap perusahaan besar atau usaha mikro kecil menengah (UMKM) tentu menginginkan karyawan mempunyai motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaan, karena tercapai atau tidaknya tujuan suatu perusahaan atau usaha di pengaruhi oleh kinerja dan motivasi karyawan di perusahaan, dan kinerja yang baik perusahaan atau suatu usaha dapat memenangkan persaingan didalam bisninya.

Maka dari itu tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan pada usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) Wids Salon Bandung.

II. Kajian Teori

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan M. S., 2014). Sedangkan menurut (Robbins, 2015), konsep motivasi kerja adalah keinginan untuk berinvestasi dalam mencapai tujuan dalam organisasi. Hal ini tentu saja bergantung pada kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi kebutuhan individu. Beberapa hal yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu: gaji yang sesuai, budaya perusahaan, tujuan bekerja serta tujuan pribadi. Motivasi kerja juga mempunyai tujuan untuk meningkatkan semangat dan moral pekerja, meningkatkan moral karyawan dan kepuasan kerja, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, untuk menjaga loyalitas dan stabilitas karyawannya dalam perusahaan, meningkatkan disiplin kerja karyawan, mengurangi absensi karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

Secara umum dapat dikatakan bahwa tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu. Makin jelas tujuan yang diharapkan atau yang akan dicapai, makin jelas pula bagaimana tindakan motivasi itu dilakukan. Setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi.

Tujuan motivasi menurut (Hartatik, 2014) sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan

4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Menurut (Sutrisno, 2019) "Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut".

Motivasi kerja memiliki tiga dimensi yaitu : *1) Need For Achievement, 2) Need For Affiliation, 3) Need For Power.*

1. *Need for achievment*, yaitu kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang.
2. *Need for affiliation*, yaitu kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain.
3. *Need for power*, yaitu kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain.

III. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan analisis data deskriptif kualitatif. Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif, yaitu menganalisa data yang diperoleh dari hasil observasi dan wawancara, kemudian dikomparasikan dalam bentuk narasi berdasarkan kombinasi antara teori-teori yang relevan dengan masalah yang diteliti.

Dalam penelitian ini populasi subjek dapat dikatakan sebagai informan, dan sedangkan objek penelitian ini yaitu Wids Salon Bandung. Informan pada penelitian ini merupakan karyawan Wids Salon yang dapat memberikan informasi dalam pengumpulan data.

IV. Hasil Dan Pembahasan

Dalam penelitian menggunakan analisis deskriptif yang dilakukan dengan berbagai referensi dan wawancara untuk menganalis tingkat motivasi kerja pada karyawan di dalam suatu perusahaan, didapatkan beberapa dimensi yang perlu diteliti. Pada penelitian ini peneliti melakukan wawancara pada tanggal 23 Maret 2024. Wawancara dibuat oleh peneliti mengikuti pendapat Menurut David McClelland (1974) dalam Edy Sutrisno (2019) mengenai 3 dimensi motivasi kerja antara lain :

1. Kebutuhan Berprestasi *(Need For Achievement)*
2. Kebutuhan Akan Kelompok *(Need For Affiliation)*
3. Kebutuhan Akan Kekuasaan *(Need For Power)*

Peneliti melakukan wawancara pada karyawan di usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) Wids Salon dengan mengajukan pertanyaan dari 3 dimensi diatas pada 4 informan.

Hasil penelitian dari fakta lapangan menunjukkan bahwa dimensi-dimensi motivasi sangatlah penting untuk menunjang motivasi karyawan. Peneliti menemukan dimensi-dimensi dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja melalui pendekatan lapangan dan analisis deskripsi.

Dimensi-dimensi tersebut terdiri dari kebutuhan berprestasi, kebutuhan akan kelompok, dan kebutuhan akan kekuasaan berpengaruh untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Kebutuhan akan kelompok pada Wids Salon sudah cukup baik ditandai dengan

hubungan para karyawan yang baik dan saling membantu dalam melakukan pekerjaan begitu pula dengan kebutuhan kekuasaan ditandai dengan adanya hubungan baik dengan atasan dan perusahaan membebaskan karyawan nya untuk melakukan pelatihan hanya saja perusahaan harus meningkatkan dimensi kebutuhan berprestasi dengan memberikan reward atau tambahan bonus atau imbalan bagi karyawan nya yang melebihi target pekerjaannya.

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sunyoto (2015) kompensasi/imbalan merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerjanya. Namun sebelum kompensasi diberikan, terlebih dahulu dilakukan proses kompensasi yaitu suatu jaringan berbagai proses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi karyawan agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan. Motivasi kerja akan meningkat jika mendapatkan imbalan-imbalan dari perusahaan karena alasan yang paling kuat seseorang bekerja adalah untuk memperoleh kehidupan yang layak melalui imbalan-imbalan yang telah didapatkan dari perusahaan tempat mereka bekerja. Apabila perusahaan memberikan imbalan kepada para karyawaannya maka motivasi karyawan akan meningkat sehingga dapat mendorong karyawan lebih semangat untuk bekerja dan tentunya akan mendorong hasil kerja yang maksimal.

Imbalan yang diberikan kepada karyawan dapat membuat karyawan lebih termotivasi dalam bekerja sehingga akan berpengaruh baik pada produktivitasnya karena ada dorongan-dorongan untuk menguatkan motivasi yang ada dalam dirinya dan akan menimbulkan kepuasan tersendiri. Hasil kerja para karyawan akan baik jika motivasi kerjanya kuat, untuk itu biasanya perusahaan menggunakan imbalan-imbalan sebagai motivator untuk menguatkan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan tujuan mendorong para karyawan lebih memaksimalkan hasil kerja dan tentunya output dari pemberian imbalan itu akan berdampak baik bagi perusahaan itu sendiri.

Hal ini sesuai dengan teori yang di kemukakan oleh Triatna (2016) bahwa motivasi yang tumbuh dalam diri seseorang tergantung pada keberadaan seseorang dalam hierarki tersebut. Semakin tinggi keberadaan seseorang dalam hierarki tersebut, semakin tinggi pula motivasinya untuk melakukan motivasi yang besar demi mencapai sebuah prestasi yang dapat membanggakan dirinya dan organisasinya.

V. Penutup

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa :

1. Dimensi kebutuhan berprestasi *(Need for achievement)* menjadi pendorong untuk meningkatkan motivasi kerja di Wids Salon hal tersebut bisa di lihat dari hasil wawancara dengan salah satu informan yang mengatakan bahwa *"karyawan memerlukan suatu penghargaan pada saat hasil kerjanya telah memenuhi atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan perusahaan. Penghargaan ini dapat berupa pujian, hadiah atau apresiasi perusahaan terhadap karyawan. Karena penghargaan ini dapat juga memotivasi karyawan yang lainnya".*
2. Dimensi kebutuhan akan kelompok *(Need for affiliation)* menjadi pendorong untuk meningkatkan motivasi kerja di Wids Salon hal tersebut bisa dilihat dari hasil wawancara dengan salah satu informan yang mengatakan bahwa *"kami di sini saling membantu dan tidak membedakan antara karyawan lama dan karyawan baru"*
3. Dimensi kebutuhan akan kekuasaan *(Need for power)* menjadi pendorong untuk meningkatkan motivasi kerja di Wids Salon hal tersebut bisa dilihat dari hasil wawancara dengan salah satu informan yang mengatakan bahwa*" kalau untuk pelatihan resmi kami tidak menyediakan hanya saja kami tidak membatasi karyawan yang ingin melakukan pelatihan mandiri"*

Berdasarkan hal tersebut maka motivasi kerja bagi wids salon sangat diperlukan.

2. Saran

1. Bagi Perusahaan
   Berdasarkan hasil wawancara didapatkan bahwa dimensi kebutuhan berprestasi *(Need for achievement)* dalam hal pekerjaan sangat diperlukan maka dari itu Peneliti menyarankan adanya pemberian reward bagi karyawan yang melebihi target pekerjaan dengan memberikan bonus tambahan berupa imbalan disetiap periode agar motivasi karyawan lebih meningkat dalam melakukan pekerjaannya.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
   Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk memperdalam penelitian dengan menggunakan metode kualitatif dan juga harus menambah jumlah sumber dan referensi serta teliti dalam memperoleh data untuk hasil yang lebih baik mengenai motivasi kerja.

Daftar Pustaka

Dudung Hadiwijaya, E. M. (2021). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tanggerang. *Jurnal Manajemen Bisnis*.

Hartatik. (2014). *Mengembangkan SDM.* Jogjakarta: Laksana Hartatik.

Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Isti Raenindra Wahyuni, E. N. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Samsat Kota Sukabumi.

Robbins, S. P. (2015). *Organizational Behavior Terjemahan Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait.* Jakarta: Salemba Empat.

Shinta Septia, V. T. (2023). Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Eyelashbdl Di Bandar Lampung. *Jurnal Ekonomi*.

Stephen P. Robbins, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Salemba Empat.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Prananda Media Group.

Widya Aprilia Kartini, Y. S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Robinson Putra Perkasa Kota Sukabumi.

Zariyah, S. M. (2022). Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Sinar Mas Desa Tarjun Kabupaten Kota Baru.