

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DALAM ORGANISASI BISNIS

Ibnu Haris¹, Irsya Dwi Refani², Rahmat Imam Setiawan³

^{1,2,3}Prodi MBS, FEBI Institut Daarul Qur'an, Indonesia

Korespondensi. author: ibnuharis17527@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation on work productivity in the context of business organizations. Employee motivation plays a crucial role in increasing productivity levels in the workplace. In this study, an analysis of motivational factors that affect employee work productivity in the organizational environment was conducted. This research uses descriptive qualitative methods with document study techniques (collection of research data that is not addressed directly to research subjects). Research methods to collect data from journals, books and other supports. The results showed a positive and significant relationship between employee motivation and higher levels of productivity. Factors such as recognition of achievements, career development opportunities, effective communication, and management support have been shown to be influential in increasing motivation and, consequently, work productivity. The practical implications of the study emphasize the importance of organizations to encourage and maintain high levels of motivation through recognition strategies, employee development, and the creation of positive work environments. By understanding the motivational factors that play an important role, management can adopt appropriate measures to increase work productivity and achieve sustainable organizational success.

Keywords: *Motivation, Business Organization, Work Productivity*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja dalam konteks organisasi bisnis. Motivasi karyawan memainkan peran krusial dalam meningkatkan tingkat produktivitas di tempat kerja. Dalam penelitian ini, dilakukan analisis terhadap faktor-faktor motivasi yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di lingkungan organisasi. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan teknik studi dokumen (pengumpulan data penelitian yang tidak ditujukan langsung kepada subyek penelitian). Metode penelitian untuk mengumpulkan data dari jurnal, buku dan penunjang lainnya. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara motivasi karyawan dan tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Faktor-faktor seperti pengakuan atas prestasi, kesempatan pengembangan karir, komunikasi yang efektif, dan dukungan manajemen terbukti berpengaruh dalam meningkatkan motivasi dan, akibatnya, produktivitas kerja. Implikasi praktis dari penelitian ini menekankan pentingnya organisasi untuk mendorong dan mempertahankan tingkat motivasi yang tinggi melalui strategi pengakuan, pengembangan karyawan, dan penciptaan lingkungan kerja yang positif. Dengan memahami faktor-faktor motivasi yang berperan penting, manajemen dapat mengadopsi langkah-langkah yang sesuai untuk meningkatkan produktivitas kerja dan mencapai keberhasilan organisasional yang berkelanjutan.

Kata Kunci: Motivasi, Organisasi Bisnis, Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan kemajuan teknologi, lingkungan bisnis semakin kompleks dan penuh dengan tantangan. Organisasi, baik yang berbentuk perusahaan, lembaga pemerintah, maupun organisasi non-profit, harus beroperasi dalam lingkungan yang penuh persaingan untuk bertahan dan berkembang. Persaingan bisnis yang ketat mengharuskan organisasi untuk memiliki strategi yang tepat, adaptif, dan inovatif agar dapat meraih keunggulan kompetitif dan memenangkan persaingan.

Lingkungan bisnis yang kompetitif juga menuntut organisasi untuk memiliki keunggulan yang membedakan mereka dari pesaing. Keunggulan kompetitif dapat berasal dari faktor-faktor seperti inovasi produk, kualitas yang unggul, pelayanan pelanggan yang prima, efisiensi operasional, atau keunggulan dalam rantai pasokan. Organisasi harus terus berupaya untuk mempertahankan dan mengembangkan keunggulan kompetitif mereka agar dapat memenangkan persaingan dan mempertahankan pangsa pasar. Selain faktor-faktor yang telah disebutkan, factor motivasi dalam organisasi juga perlu diperhatikan, hal ini merupakan yang dasar karena dalam berorganisasi perlu adanya dorongan motivasi agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal.

Namun, persaingan bisnis juga dapat memberikan manfaat bagi organisasi. Persaingan dapat mendorong produktivitas kinerja, inovasi, peningkatan kualitas, efisiensi operasional, dan peningkatan nilai bagi pelanggan. Organisasi yang mampu beradaptasi dengan cepat dan merespons perubahan pasar dengan tepat memiliki peluang yang lebih besar untuk bertahan dan tumbuh dalam lingkungan bisnis yang kompetitif. Organisasi adalah entitas yang terdiri dari individu-individu yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi dapat berbentuk perusahaan, lembaga pemerintah, lembaga pendidikan, atau entitas lainnya yang memiliki struktur, proses, dan tujuan yang jelas. Keberhasilan organisasi sangat tergantung pada efektivitas dan efisiensi kerja individu-individu di dalamnya.

Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif dan dinamis, organisasi perlu menjaga agar proses internalnya tetap berjalan secara efektif dan produktif. Efektivitas organisasi dapat diukur melalui berbagai indikator, seperti pencapaian tujuan, kualitas produk atau layanan, kepuasan pelanggan, dan keberlanjutan keuangan. Untuk mencapai tingkat efektivitas yang optimal, organisasi perlu memperhatikan berbagai aspek, termasuk manajemen sumber daya manusia, struktur organisasi, budaya organisasi, dan strategi bisnis. Pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam konteks organisasi tidak bisa dilebih-lebihkan. Karyawan adalah aset berharga yang memainkan peran penting dalam menjalankan operasional organisasi sehari-hari. Efektivitas kerja karyawan secara langsung mempengaruhi kinerja keseluruhan organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan.

Dalam dunia bisnis dan organisasi, produktivitas kerja menjadi faktor kunci yang menentukan keberhasilan dan pertumbuhan suatu entitas. Produktivitas kerja yang tinggi dapat membawa dampak positif seperti peningkatan kualitas produk atau layanan, peningkatan kepuasan pelanggan, peningkatan pangsa pasar, dan pada

akhirnya meningkatkan keuntungan organisasi. Sebaliknya, jika produktivitas kerja rendah, organisasi dapat mengalami penurunan daya saing, kurang efisiensi, dan kinerja yang buruk.

Salah satu faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja adalah motivasi. Motivasi kerja merujuk pada dorongan internal dan eksternal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan mereka dalam konteks pekerjaan. Ketika individu memiliki motivasi yang tinggi, mereka cenderung lebih bersemangat, berdedikasi, dan berusaha untuk mencapai hasil yang lebih baik. Sebaliknya, ketika motivasi rendah, karyawan mungkin kurang termotivasi, kurang berinisiatif, dan kurang berkontribusi secara optimal dalam pekerjaan mereka.

Motivasi kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja individu di dalam organisasi. Motivasi adalah kekuatan internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan dan berperilaku sesuai dengan harapan organisasi. Kurangnya motivasi dapat menyebabkan penurunan kinerja, absensi, dan keengganan untuk berpartisipasi aktif. Karyawan yang termotivasi cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi, produktivitas yang lebih baik, dan kontribusi yang lebih signifikan terhadap tujuan organisasi. Motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui beberapa mekanisme, seperti meningkatkan fokus dan perhatian mereka terhadap tugas, mendorong mereka untuk mengambil inisiatif, dan meningkatkan kualitas kerja yang dihasilkan.

Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan dalam organisasi. Salah satunya adalah produktivitas kerja. Organisasi perlu memahami faktor ini dan menerapkan strategi yang tepat untuk memotivasi karyawan mereka. Mengingat pentingnya hubungan antara motivasi kerja dan produktivitas, sangat penting bagi organisasi untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan. Dengan memahami apa yang memotivasi karyawan, organisasi dapat mengimplementasikan strategi yang tepat untuk meningkatkan motivasi dan, akibatnya, meningkatkan produktivitas kerja.

Dari uraian di atas, maka penulis ingin mencoba membantu untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja dengan membuat penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Dalam Organisasi”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan teknik studi dokumen (pengumpulan data penelitian yang tidak ditujukan secara langsung kepada subjek penelitian). Metode pada penelitian ini mengumpulkan data dari jurnal, buku dan penunjang lainnya. Pendekatan penelitian yang didasarkan pada pengumpulan dan analisis literatur yang relevan dan terkait dengan topik penelitian yang sedang diteliti. Metode ini tidak melibatkan pengumpulan data primer, seperti survei atau wawancara, melainkan fokus pada penelusuran dan sintesis literatur yang ada. Penelitian ini dilaksanakan di kota Tangerang, Banten.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut Newstrom dan Davis (1997) sebagaimana dikutip dalam Riniwati (2011:50), secara matematis hubungan antara motivasi dan kinerja bisa dinyatakan dengan $P = f(A.M.)$ atau $P = A \times M$. Kinerja (P) merupakan suatu fungsi (f) kapabilitas (A) dan motivasi (M) Peranan motivasi dan keterampilan dalam prestasi kerja (performance) adalah sebagai berikut: Selain memberikan keragaman yang unggul dalam bentuk produktivitas yang lebih besar (produktif), kemampuan dan dukungan akan memberikannya. Jika motivasi rendah tapi kemampuan tinggi, akan ada kebingungan mengenai tujuan organisasi, peran dan tanggung jawab karyawan, dan keuntungan bagi karyawan. Jika motivasi tinggi namun kemampuan rendah, maka karyawan memerlukan pelatihan. Jika motivasi dan kemampuan rendah maka keadaan akan semakin buruk, dan produktivitas juga akan rendah Hal ini sesuai dengan pendapat Morris dan Sherman (1981) yang menyatakan, "Sejumlah penelitian yang berkembang menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki kegunaan sebagai prediktor hasil perilaku penting seperti kinerja, ketidakhadiran, dan perputaran" Beberapa studi telah menunjukkan bahwa komitmen organisasi adalah instrumen yang berguna untuk mengukur beberapa perilaku karyawan yang penting, termasuk kinerja, kehadiran, dan perputaran.

Terpenuhinya kepuasan kerja pada faktor-faktor motivasi kerja tersebut mendorong karyawan untuk terus bekerja dan menunjukkan dedikasinya. Kondisi kebalikan dari kepuasan tinggi adalah kepuasan rendah, dengan faktor-faktor ini menyebabkan loyalitas karyawan rendah dan memungkinkan mereka untuk mencoba cari pekerjaan lain yang dapat memuaskan rasa kepuasan mereka. Kepuasan kerja adalah tentang sesuatu yang membuat individu atau seseorang puas di tempat kerja dan di luarnya. Secara umum, karyawan yang memiliki kepuasan kerja juga akan sangat produktif.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Moch. Chairudin M pada tahun 2008 dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Malang" menyimpulkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara variabel X dan Y. Menurut Puji Indriani (2004) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Omega Mas Pasuruan," semua hipotesis dari hipotesis pertama hingga hipotesis ketiga dalam penelitian tersebut diterima. Begitu pula dengan penelitian Tania Oktobriani (2011) yang berjudul "Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Karyawan di Kantor PT. Telkom Tbk. Kandatel Malang," variabel dalam motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Temuan penelitian Sarah Apriliana, et al. 2013 menyimpulkan hal yang serupa, yaitu bahwa motivasi terdiri dari tiga kebutuhan utama, yaitu kebutuhan eksistensi (existence), kebutuhan keterkaitan (connectedness), dan kebutuhan pertumbuhan (growth). Selain itu, temuan penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa komitmen organisasional, yang terdiri dari komitmen afektif, Continuance Commitment, dan Normative Commitment, memiliki pengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan dalam hal kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Utami pada tahun 2014 menyimpulkan adanya hubungan positif yang kuat dan signifikan antara motivasi karyawan dan hasil kerja. Penemuan serupa juga didapatkan melalui penelitian yang dilakukan oleh Agus Budi pada tahun 2016, di mana motivasi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil kerja mereka. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi responden terhadap motivasi kerja, maka akan semakin meningkat juga hasil kerja yang dicapai. Oleh karena itu, faktor-faktor seperti menerima gaji yang adil dan memadai, merasa aman dalam lingkungan kerja, diberikan kesempatan yang luas untuk mengembangkan karir, serta menerima tunjangan dan bonus yang menarik, akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rindi Andika dkk pada tahun 2019, ditemukan bahwa kepuasan kerja dapat berperan sebagai mediator dalam hubungan antara motivasi kerja dengan hasil kerja. Dalam konteks tersebut, persaingan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Namun, temuan penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat berfungsi sebagai mediator antara persaingan kerja dan produktivitas kerja.

Motivasi merupakan faktor kunci yang mempengaruhi produktivitas kerja dalam sebuah organisasi. Tingkat motivasi yang tinggi pada karyawan dapat secara signifikan meningkatkan tingkat produktivitas mereka. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung lebih bersemangat, berfokus, dan memiliki dorongan untuk mencapai tujuan kerja dengan lebih baik. Motivasi yang tinggi juga berdampak positif pada kualitas kerja, inovasi, dan kepuasan pelanggan. Motivasi dapat memengaruhi produktivitas kerja melalui beberapa mekanisme. Pertama, motivasi yang tinggi dapat meningkatkan tingkat usaha dan dedikasi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Karyawan yang termotivasi akan mengerahkan upaya maksimal, mengatasi hambatan, dan mencari solusi kreatif untuk menghasilkan hasil yang lebih baik.

Kedua, motivasi yang tinggi juga berhubungan erat dengan komitmen terhadap organisasi. Karyawan yang merasa termotivasi cenderung memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. Mereka merasa memiliki tanggung jawab terhadap kesuksesan organisasi dan secara aktif berkontribusi untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, motivasi juga dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang inspiratif, mendukung, dan memberikan arahan yang jelas dapat merangsang motivasi karyawan. Pemimpin yang mampu memotivasi dan mengarahkan karyawan akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pertumbuhan motivasi dan peningkatan produktivitas.

Lingkungan kerja yang positif juga memainkan peran penting dalam mempengaruhi motivasi dan produktivitas kerja. Lingkungan yang mendukung, terbuka, dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk belajar dan

berkembang akan meningkatkan motivasi mereka. Sebaliknya, lingkungan yang penuh dengan stres, konflik, atau ketidakadilan dapat mengurangi motivasi dan berdampak negatif pada produktivitas kerja.

Dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja, manajemen perlu memperhatikan faktor-faktor motivasi ini. Membangun kepuasan kerja, memperkuat komitmen organisasi, mengembangkan kepemimpinan yang inspiratif, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif merupakan langkah-langkah penting dalam mendorong motivasi karyawan. Dengan memperkuat motivasi, organisasi dapat meningkatkan produktivitas secara keseluruhan, meraih hasil yang lebih baik, dan mencapai tujuan organisasional dengan lebih efektif.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian di atas, Studi ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Organisasi harus memberikan perhatian khusus pada faktor-faktor motivasi untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Penelitian lebih lanjut dapat dilakukan untuk mendalami pemahaman tentang faktor-faktor motivasi yang lebih spesifik dan intervensi yang dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja. Penting bagi pemimpin perusahaan untuk memberikan motivasi kepada karyawan guna meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan. Berdasarkan penelitian tersebut juga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan produktivitas kerja. Semakin tinggi tingkat motivasi, semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan. Faktor-faktor motivasi yang paling berpengaruh meliputi pengakuan atas kontribusi karyawan, kesempatan pengembangan karir, dan kejelasan tujuan organisasi. Faktor-faktor motivasi yang diidentifikasi sebagai faktor penentu produktivitas dapat digunakan sebagai panduan bagi organisasi dalam meningkatkan motivasi karyawan.

Dalam hal ini, manajemen perusahaan dapat memperkuat pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja dengan mengembangkan kepemimpinan yang inspiratif. Pemimpin yang mampu memotivasi dan memberikan inspirasi kepada karyawan akan membantu meningkatkan semangat kerja dan komitmen mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perusahaan harus menciptakan budaya kerja yang mendorong disiplin dan tanggung jawab karyawan. Ini dapat dicapai melalui penerapan aturan dan kode etik yang jelas serta memberikan penghargaan yang tepat kepada karyawan yang menunjukkan kedisiplinan dan kinerja yang baik. Perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan dengan menyediakan lingkungan kerja yang positif, peluang pengembangan karir, imbalan yang adil, dan pengakuan atas kontribusi karyawan. Melalui peningkatan motivasi kerja perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Andika, R. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan persaingan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai universitas pembangunan panca budi medan. *Jumant*, 11(1),189-206.
- Apriliana, S., Hamid, D., & Hakam, M. S. O. (2013). *Pengaruh motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan*. Brawijaya University.
- Chairudin M., Moch. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Malang. Malang: Universitas Brawijaya.
- Hasibuan, Malayu. S.P. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara Handoko, T. Hani. 2008. Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi, Cetakan Kesepuluh, Yogyakarta: BPFE
- Indriani, Puji. (2004). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada pegawai PT. Omega Mas Pasuruan. Malang: Universitas Brawijaya.
- Morris, James H. dan J. Daniel Sherman. (1981). Generalizability of an Organizational Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 1 No. 1 April 2013 administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id 187 Commitment Model1 .Academy of Management Journal, Vol. 24, No. 3, 512- 526
- Oktobriani, Tania. (2011). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada karyawan di Kantor PT. Telkom, Tbk. Kandatel Malang. Malang: Universitas Brawijaya.
- Purwanto, A. B. (2016). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 2(1).
- Sinungan, Muchdasyah. (2005). Produktivitas, Apa dan Bagaimana. Cetakan kedua. Jakarta: Bina Aksara
- Utami, Susiati Purwaning, (2014), Analisis Motivasi, Kepuasan, Kualitas Serta Efektivitas Kerja Di Dalam Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pelayaran Nasional Indonesia, Jurnal Ilmiah Widya, Volume 2 Nomor 3 Agustus-Desember 2014.