

MOTIVASI SEBAGAI FAKTOR PENENTU KINERJA KARYAWAN DI PT JVCKENWOOD ELECTRONICS INDONESIA

Lismawati¹, Dwi Astuti²

lismawati1467@gmail.com¹, dwiastuti@gmail.com²

Universitas Pelita Bangsa

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. JVCKenwood Electronics Indonesia. Di tengah persaingan industri yang semakin ketat, kinerja karyawan menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan menggunakan data sekunder dari jurnal ilmiah yang telah diterbitkan sebelumnya. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 51,9%. Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi yang tinggi mendorong peningkatan produktivitas, semangat kerja, loyalitas, dan konsistensi pencapaian target karyawan. Sebaliknya, rendahnya motivasi berdampak negatif terhadap kehadiran dan kinerja karyawan. Dengan demikian, penting untuk menerapkan strategi peningkatan motivasi, seperti sistem penghargaan, pengembangan karier, dan keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, PT. JVCKenwood Electronics Indonesia.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work motivation on employee performance at PT. JVCKenwood Electronics Indonesia. In the midst of increasingly tight industrial competition, employee performance is a key factor in determining the success of a company. This study uses a descriptive qualitative approach using secondary data from previously published scientific journals. The results of the analysis show that work motivation has a significant effect on employee performance, with a contribution of 51.9%. This finding indicates that high motivation encourages increased productivity, work enthusiasm, loyalty, and consistency in achieving employee targets. Conversely, low motivation has a negative impact on employee attendance and performance. Thus, it is important to implement motivation-enhancing strategies, such as reward systems, career development, and employee involvement in the decision-making process, as an effort to improve overall organizational performance.

Keywords: Work Motivation, Employee Performance, PT. JVCKenwood Electronics Indonesia.

PENDAHULUAN

Di tengah ketatnya persaingan antar perusahaan, setiap perusahaan dituntut untuk senantiasa meningkatkan kualitas kerja dan hasil produksinya. Hal ini penting agar mereka tidak tertinggal dalam persaingan dan dapat terus beroperasi dengan baik. Salah satu faktor utama dalam mencapai tujuan tersebut adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan mencerminkan sejauh mana individu dapat secara efektif dan efisien melakukan tugas dan tanggung jawab. Pengukuran kinerja melibatkan perencanaan yang cermat, penetapan tujuan yang jelas, pengembangan ukuran yang relevan, pelaporan hasil, dan penggunaan informasi tersebut untuk perbaikan di masa depan Suryodipuro et al., (2024). Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Aspek yang sangat menentukan dalam meningkatkan pekerjaan adalah motivasi kerja. Menurut Deasty (2021), motivasi adalah sumber inspirasi yang mendorong karyawan untuk berkolaborasi dan bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang termotivasi cenderung meningkatkan kinerja, meningkatkan moralitas,

mendapatkan inisiatif untuk melaksanakan tugas yang lebih baik sesuai dengan pencapaian target dan loyalitas yang meningkat kepada perusahaan. Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat menyebabkan berbagai masalah seperti meningkatnya tingkat ketidakhadiran karyawan, berkurangnya produktivitas, kualitas kerja yang buruk, dan komitmen organisasi yang lebih rendah. Maka dari itu, motivasi menjadi dorongan internal yang dapat mengarahkan perilaku individu dalam menjalankan tugas secara optimal.

Penelitian sebelumnya oleh Suryodipuro et al., (2024) di PT. JVCKenwood Electronics Indonesia juga menunjukkan motivasi kerja memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan. Hasil observasi mereka mengungkapkan adanya permasalahan rendahnya motivasi yang berdampak pada peningkatan ketidakhadiran tanpa alasan serta penurunan produktivitas, sehingga perusahaan perlu menerapkan strategi untuk meningkatkan motivasi sebagai upaya memperbaiki kinerja.

Berdasarkan konteks, penelitian ini bertujuan untuk membahas motivasi sebagai faktor penentu untuk kinerja karyawan di PT. JVCKenwood Electronics Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan menganalisis data sekunder yang berasal dari hasil penelitian yang telah ada. Tujuan dari analisis ini adalah untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai motivasi kerja dan kinerja karyawan, serta dampaknya terhadap pedoman sumber daya manusia di perusahaan.

KAJIAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan pengaruh internal dan eksternal yang memicu serta mempertahankan komitmen individu dalam mencapai sasaran pekerjaan yang telah ditentukan. Menurut Hasibuan (2013:143) dalam Herdiyanti & Assery, (2021), motivasi kerja adalah faktor penggerak yang mampu membangkitkan semangat seseorang untuk bekerja sama, berkontribusi secara efektif, dan mengintegrasikan seluruh upayanya demi mencapai kepuasan dalam bekerja. Robbin dan Judge dalam Manik & Sidharta, (2017) juga menyebutkan bahwa motivasi terdiri atas tiga elemen utama, yaitu arah (tujuan pelaku), intensitas (seberapa besar usaha yang dilakukan), dan ketekunan (lama usaha tersebut dipertahankan). Ketiga elemen ini menentukan seberapa kuat dorongan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut McClelland dalam Manik & Sidharta, (2017), melalui teori kebutuhan (Need Theory) menunjukkan bahwa terdapat tiga kebutuhan dasar yang mendorong seseorang untuk bekerja, yaitu kebutuhan akan prestasi (achievement), kebutuhan untuk menjalin hubungan sosial yang harmonis (affiliation), serta hasrat untuk memengaruhi atau mengendalikan lingkungan sekitarnya (power). Dalam lingkungan organisasi, jika semua kebutuhan ini dapat dipenuhi dengan baik, maka motivasi kerja karyawan juga akan meningkat dan memberikan efek positif terhadap kinerja mereka.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan mencerminkan hasil dari usaha individu yang meliputi baik kualitas maupun kuantitas dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab mereka. (Susanti & Rohima, 2023), menjelaskan bahwa kinerja dapat diukur melalui pencapaian tujuan dan target yang telah ditetapkan, serta dari segi kualitas hasil kerja, tingkat produktivitas, dan kemampuan berkolaborasi dalam tim. Penilaian kinerja menjadi dasar dalam mengambil keputusan manajerial, seperti promosi, pelatihan, hingga pemberian kompensasi. Oleh karena itu, kinerja karyawan ditinjau secara menyeluruh dengan mempertimbangkan berbagai faktor pendorong

lainnya seperti motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi.

Hubungan antara Motivasi dan Kinerja Karyawan

Berdasarkan berbagai penelitian, telah terbukti bahwa ada keterkaitan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi biasanya menunjukkan tingkat komitmen yang lebih besar dalam menjalankan tugas, memiliki semangat kerja yang tinggi dan mampu menghasilkan karya yang lebih baik. Penelitian yang telah dilakukan oleh Suryodipuro et al. (2024) di PT. JVCKenwood Electronics Indonesia menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 51,9% terhadap kinerja karyawan, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu komponen yang penting dalam strategi manajemen sumber daya manusia. Dengan meningkatkan motivasi, baik melalui pemberian insentif, lingkungan kerja yang kondusif, maupun peluang pengembangan karier, Perusahaan dapat mendorong peningkatan kinerja yang signifikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan dan memahami secara mendalam pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan berdasarkan data dan informasi yang diambil dari sumber sekunder. Pendekatan kualitatif ini dipilih untuk menggambarkan fenomena yang terjadi di lingkungan kerja PT. JVCKenwood Electronics Indonesia secara menyeluruh dan sesuai konteks.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memahami hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan di PT. JVCKenwood Electronics Indonesia. Data dalam penelitian ini diperoleh dari jurnal ilmiah karya Suryodipuro et al., (2024), yang merupakan sumber data sekunder utama. Jurnal tersebut mengkaji hubungan antara motivasi dan kinerja melalui pendekatan kuantitatif, dan hasilnya digunakan dalam penelitian ini untuk dianalisis secara kualitatif.

Hasil dari jurnal tersebut mengindikasikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa selama enam bulan terakhir pada tahun 2023, terdapat peningkatan ketidakhadiran karyawan yang tidak memiliki alasan yang jelas. Fenomena ini menunjukkan adanya penurunan motivasi kerja yang berdampak pada produktivitas dan performa kerja.

Berdasarkan analisis data dari jurnal tersebut, diperoleh informasi bahwa motivasi kerja menyumbang 51,9% terhadap peningkatan kinerja karyawan (nilai $R^2 = 0,519$). Sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kepuasan kerja. Indikator motivasi yang digunakan dalam penelitian tersebut meliputi kebutuhan akan prestasi, afiliasi, dan kekuasaan, sesuai dengan teori McClelland, serta kebutuhan aktualisasi diri dan pengakuan.

Pembahasan

Temuan dari jurnal Suryodipuro et al. (2024) menguatkan teori McClelland yang menyatakan bahwa kebutuhan akan prestasi, afiliasi, dan kekuasaan merupakan pendorong utama motivasi kerja. Ketika kebutuhan-kebutuhan tersebut tidak terpenuhi, maka karyawan cenderung kehilangan semangat dan keterlibatan dalam pekerjaan. Hal

ini tercermin dan meningkatnya ketidakhadiran dan penurunan performa kerja di PT. JVCKenwood Electronics Indonesia.

Dalam konteks organisasi, motivasi menjadi salah satu faktor penting yang harus dikelola dengan baik oleh manajemen. Menurut Robbin dan Judge (2012) dalam Manik & Sidharta, (2017), menjelaskan bahwa motivasi terdiri dari tiga elemen utama yaitu: intensitas (seberapa besar usaha yang dilakukan), arah (fokus usaha terhadap tujuan), dan ketekunan (konsistensi dalam usaha). Ketiganya harus ada agar karyawan dapat bekerja secara optimal.

Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, memiliki semangat kerja yang tinggi, berinisiatif dalam menyelesaikan tugas, lebih konsisten dalam mencapai target, dan memiliki loyalitas yang lebih kuat terhadap perusahaan.

Melalui analisis ini, dapat disimpulkan bahwa strategi peningkatan motivasi kerja melalui pemberian penghargaan, pengembangan karier, dan keterlibatan karyawan dalam proses kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja. Pengelolaan motivasi yang tepat dapat memberikan dampak positif terhadap produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis terhadap data sekunder yang diperoleh dari jurnal ilmiah sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. JVCKenwood Electronics Indonesia. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, memiliki semangat kerja yang tinggi, berinisiatif dalam menyelesaikan tugas, lebih konsisten dalam mencapai target, dan memiliki loyalitas yang lebih kuat terhadap perusahaan.

Motivasi berperan sebagai dorongan internal yang memengaruhi perilaku kerja karyawan. Menurut McClelland dalam Manik & Sidharta, (2017), ketika kebutuhan-kebutuhan dasar seperti prestasi, afiliasi, dan kekuasaan terpenuhi, karyawan akan lebih terdorong untuk bekerja secara produktif dan efisien. Penurunan motivasi terbukti berdampak pada meningkatnya ketidakhadiran dan menurunnya produktivitas kerja.

Dengan demikian, Perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Saran

1. Peningkatan Sistem Penghargaan dan Pengakuan

Perusahaan harus mengembangkan sistem penghargaan yang adil dan jelas untuk mendorong karyawan agar berprestasi lebih baik dan maksimal, baik secara individu maupun dalam tim.

2. Pengembangan Karir dan Pelatihan

Program pelatihan dan pengembangan keterampilan perlu ditingkatkan agar karyawan merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkembang dalam karirnya.

3. Peningkatan Komunikasi dan Keterlibatan Karyawan

Manajemen sebaiknya melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan terkait pekerjaan mereka agar tercipta rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap tugas yang dijalankan.

4. Evaluasi Berkala terhadap Faktor Motivasi

Disarankan agar perusahaan secara berkala mengevaluasi tingkat motivasi kerja karyawan guna mengidentifikasi hambatan dan merancang intervensi yang tepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Deasty. (2021). Pentingnya Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia. *Yoursay.Id*, 17(2), 478–488. <https://yoursay.suara.com/kolom/2021/06/15/130000/pentingnya-motivasi-kerja-dalam-meningkatkan-kinerja-sumber-daya-manusia>
- Herdiyanti, R., & Assery, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kedisiplinan Pada Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 1(1), 171–189. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v1i1.xxx>
- Manik, E., & Sidharta, I. (2017). The Impact of Motivation, Ability, Role Perception on Employee Performance and Situational Factor as Moderating Variable of Public Agency in Bandung, Indonesia. *International Journal of Management Science and Business Administration*, 3(4), 65–73. <https://doi.org/10.18775/ijmsba.1849-5664-5419.2014.34.1008>
- Suryodipuro, D. Y., Bayudhirgantara, E. M., & Pertiwi, U. (2024). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT . JVCKenwood Electronics Indonesia. 4, 12963–12972.
- Susanti, N., & Rohima, D. (2023). *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*. *Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 3(3), 285–292. <https://doi.org/10.32493/jism.v4i2>.